

Caisse Populaire de Terrebonne

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: **03151-8**
81 11 096

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-16020-03
Date	Signature: 81-11-09 Reception: 81-11-16	Durée	Du: 81-07-01 Au: 84-06-30 Nombre de salariés régis par la convention collective: 2

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Employés de la Caisse Populaire de Terrebonne 1601 rue Delorimier Montréal, Qué. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Caisse Populaire de Terrebonne 513 rue Masson Terrebonne, Qué. J6W 2X2

Unité de négociation

"Tous les employés de la catégorie des emplois techniques et professionnels, salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des comptables."

Région	06-09	Activité	7021 (9)	Affiliation	1
--------	--------------	----------	-----------------	-------------	----------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

Déposant: **Fédération du Commerce Inc**
Att: M. Guy Beaulieu
1601 rue Delorimier
Montréal, Qué.
H2K 4M5

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>[Signature]</i>	Date: 81-11-13

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

03151-8

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-16020-01
Date	Signature: 81-11-09 Reception: 81-11-16	Durée Du: 81-07-01 Au: 84-06-30	Nombre de salariés régis par la convention collective: 23

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de la Caisse Pop. de Terrebonne 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Caisse Populaire de Terrebonne 513 rue Masson Terrebonne, Qué J6W 2Z2

Unité de négociation

Tous les employés, salariés au sens du Code du Travail, à l'exclusion des employés de la catégorie des emplois de direction et des employés de la catégorie technique et professionnels.

Région	Activité	Affiliation
06-09	7021 (9)	1

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

DEPOSANT:
Fédération du Commerce Inc
Att.: M. Guy Beaulieu
1601 rue Delorimier
Montréal, Qué
H2K 4M5

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Guy Beaulieu* Date: 81-11-18

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

'81 NOV 16 13 27

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

C.P. DE TERREBONNE

du 1er juillet 1981 au 30 juin 1984

M-99013-01
Sal. : 25

ENTRE

LA CAISSE POPULAIRE
DE TERREBONNE

ci-après désignée:

L'EMPLOYEUR
d'une part

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DE LA CAISSE POPULAIRE
DE TERREBONNE (CSN)

ci-après désigné:

LE SYNDICAT
d'autre part

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1	CHAMP D'APPLICATION	1
ARTICLE 2	DEFINITIONS	2
ARTICLE 3	DISPOSITIONS PRELIMINAIRES	4
ARTICLE 4	DROITS DES PARTIES	5
ARTICLE 5	REGIME SYNDICAL	6
ARTICLE 6	AFFAIRES SYNDICALES	7
ARTICLE 7	PROCEDURE DE GRIEF	9
ARTICLE 8	ARBITRAGE	12
ARTICLE 9	GREVE ET LOCK-OUT	14
ARTICLE 10	DISCIPLINE	15
ARTICLE 11	ANCIENNETE	16
ARTICLE 12	MUTATIONS	19
ARTICLE 13	MISES A PIED	22
ARTICLE 14	JOURS FERIES	24
ARTICLE 15	VACANCES ANNUELLES	26
ARTICLE 16	CONGES SOCIAUX	29
ARTICLE 17	REGIME D'ASSURANCE-MALADIE	31
ARTICLE 18	CONGE DE MATERNITE	34
ARTICLE 19	ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-MALADIE	36
ARTICLE 20	FONDS DE COMPENSATION	37

ARTICLE 21	CONGE SANS SOLDE	39
ARTICLE 22	HEURES DE TRAVAIL	40
ARTICLE 23	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	42
ARTICLE 24	SALAIRES	43
ARTICLE 25	REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES	47
ARTICLE 26	DUREE DE LA CONVENTION	48
ANNEXE "A"	ECHELLE DE SALAIRE	49
ANNEXE "B"	EMPLOYES TEMPORAIRES	51

Le présent règlement s'applique à tous les salariés de la
 région et à ses employés ainsi qu'à ceux qui ont été
 embauchés dans la région après la date du 1^{er}
 mai 1972.

ARTICLE 1CHAMP D'APPLICATION1.01 Les parties

Sont parties à cette convention:

1. La caisse populaire de Terrebonne, ayant son siège social à 513, rue Masson, Terrebonne, ci-après appelée "L'Employeur" ou "la Caisse".
2. Le syndicat des employés de la Caisse populaire de Terrebonne (CSN) dûment accrédité par le Ministère du travail et la Main-D'oeuvre, et ayant son siège social au 1601, rue Delorimier, Montréal, ci-après appelé "Le Syndicat".

1.02 Champ d'application

La convention s'applique à tous les salariés de la caisse et à ses comptoirs régis par les accréditations syndicales émises selon les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec en date du 7 et 15 avril 1975.

ARTICLE 2DEFINITIONS2.01 Convention

Signifie la présente convention collective de travail.

2.02 Employé permanent

Tout salarié visé par les certificats d'accréditation et qui a complété sa période probatoire prévue à l'article 11.02.

2.03 Employé en probation

Le salarié qui est embauché en vue de devenir permanent et qui n'a pas complété sa période probatoire prévue à l'article 11.02.

2.04 Employé temporaire

Désigne une personne embauchée pour:

a) remplacer un employé absent en congé autorisé;

b) effectuer des travaux spéciaux *n'aficiant pas 3 mois*

2.05 Employé à temps partiel

Désigne tout salarié qui travaille un nombre d'heures déterminé par l'employeur et inférieur à la semaine régulière de travail.

2.06 Promotion

Mutation d'un employé d'un emploi à un autre couvert par la présente convention et comportant des responsabilités accrues et une échelle de salaires supérieure.

2.07 Transfert

Mutation d'un employé d'un emploi à un autre couvert par la présente convention et comportant une échelle de salaires égale.

ARTICLE 3DISPOSITIONS PRELIMINAIRES3.01 But

Le but de la présente convention est de promouvoir l'établissement de relations ordonnées entre l'Employeur et ses employés, d'établir les conditions de travail et les salaires de ceux-ci.

3.02 Disposition illégale

Si une disposition de cette convention est illégale, seule ladite disposition devient nulle.

3.03 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 et qu'il est de leur devoir d'apporter la plus grande discrétion à ce sujet.

3.04 Recours au syndicat

L'association accréditée peut exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des salariés qu'elle représente sans avoir à justifier d'une cession de créance de l'intéressé.

3.05 Langue de travail

Le français est la langue de travail.

3.06 Discrimination

Ni l'employeur, ni ses représentants, ni le syndicat, ni les employés ne doivent faire de distinction à l'égard de quelque employé que ce soit, en raison de sa race, de son sexe, de son âge, de sa nationalité, de ses convictions religieuses ou politiques ou de ses activités syndicales, et les deux parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.

3.07 Contrat à forfait

Le fait de donner des contrats à forfait ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied ou réduire les heures de travail.

ARTICLE 4DROITS DES PARTIES4.01 Reconnaissance syndicale

L'Employeur reconnaît le syndicat comme agent négociateur et mandataire pour représenter ses employés salariés au sens du Code du Travail de la Province de Québec couverts par le certificat émis par le service du droit d'association du Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec.

4.02 Droits de gérance

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

ARTICLE 5REGIME SYNDICAL5.01 Adhésion au syndicat

1. Tous les employés membres en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention collective et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat, comme condition du maintien de leur emploi pour la durée de la convention.
2. Tout nouvel employé doit, dans les cinq (5) jours de son embauchage, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat et le demeurer pour la durée de la convention.
3. Tout employé expulsé par le syndicat, conserve son emploi à la condition toutefois, qu'il continue à payer la cotisation syndicale prévue à l'article suivant.

5.02 Cotisation syndicale

Tout employé doit, comme condition du maintien de son emploi, consentir à la retenue hebdomadaire par l'employeur sur son salaire, d'une somme équivalente aux cotisations régulières du syndicat, telle que fixée par l'assemblée générale des membres et signifiée à l'employeur par courrier recommandé portant la signature du trésorier du syndicat. L'employeur effectue ces déductions et en fait remise au syndicat au plus tard dix (10) jours après la fin du mois; l'employeur joindra au remboursement la liste des employés déduits, en indiquant les détails des déductions, les entrées et les départs.

5.03 Dégagement de l'employeur

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

ARTICLE 6AFFAIRES SYNDICALES6.01 Représentation

1. L'employeur reconnaît comme porte-parole des employés un comité formé d'un maximum de trois (3) employés.
2. La fonction des membres de ce comité est de représenter les employés en matière de négociation de la convention collective, de griefs et de discussion avec l'employeur sur des problèmes non prévus par la convention.
3. Sur demande, un rendez-vous sera convenu dans les plus brefs délais possibles, avec les représentants de l'employeur et ceux-ci s'engagent à recevoir les représentants officiels du syndicat ou son conseiller technique ou les deux à la fois.
4. En tout temps, le comité peut s'adjoindre les services d'un conseiller syndical.

6.02 Négociation

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, si lesdites séances ont lieu durant les heures de travail. Toutefois, afin que le siège social et les deux (2) succursales soient représentés à la table de négociation, un troisième employé pourra se joindre au comité de négociation cependant, il sera payé par le syndicat.

6.03 Permis d'absence pour activités syndicales

L'employeur convient d'accorder aux représentants officiels du syndicat, un permis d'absence sans perte de salaire, lorsqu'ils accompagnent un employé qui soumet un grief, pour régler un problème urgent de relations de travail après autorisation de l'employeur et lorsqu'ils assistent à une séance convoquée à la demande de l'employeur pendant les heures de travail.

6.03 L'Employeur accorde un permis d'absence sans paie à un officier du syndicat choisi par ce dernier pour participer à des activités syndicales telles que, les congrès ou les cours de formation. Ces permis d'absence sont accordés sous réserve des conditions suivantes:

- a) de telles absences ne doivent pas excéder un total de vingt (20) jours par année pour l'ensemble des employés des deux unités d'accréditation, et les périodes de ces absences ne peuvent excéder cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- b) Le syndicat doit informer le directeur de la caisse au moins dix (10) jours à l'avance, à moins que cela ne soit pas possible. L'avis doit prévoir la durée de l'absence;
- c) au plus deux (2) délégués peuvent obtenir pareil permis d'absence, mais un (1) seul par secteur d'activités ou par fonction.

6.04 Droit d'afficher

Le Syndicat peut afficher au tableau fourni par l'employeur tout document relatif aux affaires syndicales, avec copie à l'employeur.

6.05 Information

Le syndicat convient d'aviser l'employeur du nom de chacun des membres du comité et de l'aviser de tous les changements qui pourraient survenir dans les dix (10) jours qui suivent ledit changement.

ARTICLE 7PROCEDURE DE GRIEF7.01 Définition

Le terme "grief" signifie toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

7.02 Méthode

Avant de soumettre un grief, l'employé peut tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat; il peut, à cette occasion, se faire accompagner d'un représentant syndical. A défaut d'entente, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la méthode suivante.

1. Première étape

L'employé accompagné du représentant officiel du syndicat soumet son grief, par écrit, au gérant dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la connaissance par l'employé de l'événement qui a donné naissance au grief; mais dans un délai n'excédant pas deux mois de l'événement qui a donné naissance au grief; la preuve de la connaissance acquise incombe à l'employé.

Le gérant doit donner sa réponse par écrit à celui qui a présenté le grief dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la date de la réception du grief.

- N.B. Dans le cas où l'employé est absent en congé autorisé, il doit soumettre son grief dans les vingt-huit (28) jours de calendrier qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief.

2. Deuxième étape

Si la réponse du gérant n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans le délai prévu, le syndicat peut soumettre le grief par écrit au comité patronal dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse du gérant ou l'expiration du délai imparti à celui-ci selon les cas; le grief est alors soumis à un comité patronal de grief pour étude et décision. Ce comité peut convoquer les représentants du syndicat. De toute façon, le comité doit faire part de sa décision par écrit aux représentants du syndicat dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception du grief par le comité patronal.

3. Troisième étape

Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans le délai imparti au comité patronal de grief, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitre conformément aux dispositions de l'article 8 dans les trente (30) jours de calendrier suivant la réponse du comité patronal de grief ou de l'expiration du délai prévu. Dans le cas d'un grief présenté par le syndicat suivant l'article 22.02 2, il devra le soumettre directement à l'arbitrage dans les dix (10) jours suivant la demande écrite de l'employeur.

7.03 Grief collectif

Dans le cas d'un grief visant plusieurs employés ou dans le cas d'un grief de portée générale, le représentant officiel du syndicat peut soumettre un grief par écrit dans les quinze (15) jours 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; de plus, le grief doit porter la signature du représentant officiel du syndicat.

7.04 Procédure de griefs et délais

1. La procédure de grief et les délais sont de rigueur et le défaut de s'y conformer entraîne déchéance du droit.
2. Tous les délais ci-haut mentionnés ne peuvent être prolongés que du consentement écrit des parties.

7.05 Le grief

1. Un grief doit être formulé par écrit et signé par le plaignant.
2. Le grief doit contenir une description sommaire de la nature de la mésentente et prévoir la réclamation exigée pour le règlement.
3. Une erreur dans la formulation d'un grief n'entraîne pas son annulation. Toutefois, la nature d'un grief ne peut être changée une fois le grief présenté à la deuxième étape.
4. Le règlement d'un grief doit être fait par écrit et signé par les représentants des deux (2) parties. Un tel règlement lie le plaignant, le Syndicat et l'employeur.

7.06 Restriction

Le renvoi durant la période probatoire ne peut pas donner lieu à grief.

ARTICLE 8ARBITRAGE8.01 Méthode

Seuls les griefs qui n'ont pas été réglés au cours de la procédure de grief prévue à l'article 7 peuvent en dernier ressort être référés à un arbitre, de même qu'un grief présenté suivant l'article 22.02 2. Dans le premier cas, le syndicat doit référer le grief à l'arbitrage dans le délai prévu au paragraphe 4 de l'article 7.02, et dans le second cas, dans les délais prévus au paragraphe 2 de l'article 22.02. Une copie de l'avis de référence doit être envoyée au gérant de la caisse.

8.02 Pouvoirs et devoirs de l'arbitre

1. L'arbitre doit rendre sa décision conformément aux dispositions de la présente convention; il n'a pas le droit d'altérer, modifier ou amender quelque partie que ce soit de la convention ou y ajouter.
2. Dans les cas 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;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire;
 - c) rendre tout 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 aurait pu recevoir dans l'intervalle.
3. Si l'arbitre maintient le grief, il a le droit de déterminer une indemnité au salarié pour les bénéfices monétaires perdus comme conséquence du grief.

8.03 Fardeau de la preuve

Dans tous les cas d'arbitrage relativement à des mesures disciplinaires, la preuve incombe à l'employeur.

8.04 Sentence arbitrale

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

8.05 Frais d'arbitrage

1. Les frais de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les deux parties; chaque partie paie les frais, honoraires et dépenses de ses témoins et de ses représentants.
2. Si l'arbitrage se tient sur les lieux de travail, l'employé appelé comme témoin ainsi que le plaignant et son représentant syndical, pourront s'absenter sans perte de salaire pour la durée requise.

8.06 Arbitres

Les parties s'entendent pour qu'un grief référé à l'arbitrage soit soumis à un arbitre unique parmi les personnes suivantes:

- Monsieur André Thibodeau
- Maître Roland Tremblay

Si les arbitres mentionnés ci-haut ne sont pas disponibles à l'intérieur d'une période de soixante (60) jours suivant la date où le grief leur est référé, les parties essaieront de s'entendre sur le choix d'un nouvel arbitre. A défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties demandera au Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec de désigner un arbitre.

8.07 Délais de la décision

Une fois nommé, l'arbitre unique convoque les parties afin de procéder dans un délai raisonnable, et il doit rendre sa décision dans les deux (2) mois suivant sa nomination.

ARTICLE 9GREVE ET LOCK-OUT9.01 Principe

La grève et le lock-out sont prohibés pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 10DISCIPLINE10.01 Principe

Les parties conviennent que les mesures disciplinaires sont imposées pour juste cause et appliquées en tenant compte de la gravité ou de la fréquence des offenses reprochées ou des deux (2) facteurs à la fois. Normalement, les mesures disciplinaires sont appliquées progressivement à partir des réprimandes verbales aux réprimandes écrites, aux suspensions et aux congédiements.

10.02 Méthode

Dans le cas d'une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement, l'employeur remet à l'employé en cause l'avis de sanction et les motifs. Il fait savoir au syndicat, par écrit, le nom de l'employé et la nature de la mesure qui lui est destinée.

Tout employé qui se croit sanctionné injustement peut recourir au mode de règlement des griefs.

10.03 Prescription d'une mesure disciplinaire

Une mesure disciplinaire versée au dossier d'un employé et qui date de plus de douze (12) mois, ne peut être invoquée par l'employeur dans le cas d'une nouvelle offense.

Sur demande, tout employé a le droit de consulter son dossier en présence d'un employé cadre de la caisse.

10.04 Effet sur l'ancienneté

A l'exception d'un renvoi non contesté ou maintenu par un arbitre et du cas prévu à l'alinéa c) de l'article 11.03 aucune mesure disciplinaire n'affecte l'ancienneté d'un employé.

ARTICLE 11ANCIENNETE11.01 Définition

- a) L'ancienneté est la durée du service continu de l'employé chez l'Employeur.
- b) L'ancienneté de Mouvement est la durée du service continu de l'employé à temps plein pour l'une ou l'autre des institutions du Mouvement des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec; une interruption de service de moins d'un an, depuis le dernier emploi, n'empêche pas de reconnaître l'ancienneté de Mouvement à la condition que l'employé n'ait pas occupé d'autres emplois entre-temps.
- c) L'ancienneté d'un employé à temps partiel s'établit à raison d'un (1) mois pour vingt-deux (22) jours de travail.

11.02 Période probatoire

1. Tout nouvel employé sera soumis à une période probatoire de soixante-six (66) jours de travail pour les postes de grade I, II, III et IV et de cent trente-deux (132) jours de travail pour tous les autres postes.
2. Pendant cette période, l'employé jouira de tous les bénéfices de la convention, à l'exception de:
 - a) la procédure de griefs en cas de renvoi;
 - b) les promotions;
 - c) l'ancienneté;
 - d) l'assurance (pour la période prévue au contrat);
3. A la fin de la période probatoire, l'employé devient permanent et son ancienneté prend effet à la date de son embauche.

11.03 Perte d'ancienneté

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

- a) départ volontaire;
- b) congédiement pour juste cause dont la preuve incombe à l'employeur;
- c) pour une absence du travail excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans avis, à moins de raisons sérieuses;
- d) lors d'une mise à pied excédant douze (12) mois pour manque de travail.
- e) refus de reprendre le travail dans les sept (7) jours de calendrier suivant un avis écrit de rappel au travail à moins d'une raison sérieuse telle 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 mois de l'avis de rappel. L'avis de rappel au travail est envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse connue et copie en est remise au syndicat.
- f) dans les cas d'absence pour accident ou maladie non survenus dans l'accomplissement du travail, l'employé continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de douze (12) mois d'absence; après ces douze mois, il n'accumule plus d'ancienneté, mais conserve pendant les douze prochains mois celle qu'il avait accumulée. Après cette période, il perd son ancienneté.

11.04 Service continu et absences autorisées

Pour les fins des dispositions de la présente convention collective, les absences dues à des accidents survenus dans l'accomplissement du travail et les congés autorisés ne constituent pas une interruption de service sauf lorsqu'il en est autrement prévu par cette convention.

11.05 Information

Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, l'employeur fournira au syndicat la liste de tous les employés régis par la présente convention en indiquant leur nom, leur classification et leur date d'ancienneté. Au plus tard le quinzième (15e) jour de chaque mois, l'employeur publie une liste nouvelle. Les listes d'ancienneté sont affichées pendant dix (10) jours ouvrables et tout employé qui croit qu'une correction doit être apportée en fait la demande au gérant de la caisse pendant cette période. Par la suite, la liste corrigée devient la seule liste officielle.

ARTICLE 12MUTATIONS12.01 Affichage de postes vacants

1. Lorsque l'employeur doit combler des postes permanents vacants ou des postes permanents nouvellement créés, couverts par la présente convention, il affiche ledit poste durant cinq (5) jours ouvrables et envoie copie de l'affichage au comité. L'avis d'affichage doit indiquer entre autres: le titre, la classe de salaire, la nature des fonctions et la date d'affichage.
2. Un salarié absent durant une période d'affichage est automatiquement porté candidat au poste affiché à la condition qu'il en fasse une demande écrite à l'employeur avant son départ et que la durée de son absence n'excède pas vingt (20) jours ouvrables consécutifs. Cette demande doit indiquer de quels(s) poste(s) il s'agit. Toutefois, dans les cas d'accident de travail cette période de vingt (20) jours ouvrables devient deux (2) mois de calendrier; dans les cas de congé de maternité, l'employé, pour être éligible, doit être disponible pour passer les tests et entrevues requis dans un délai raisonnable.
Advenant que l'employé ne fasse pas sa demande avant son départ, le syndicat pourra postuler à la place de l'employé et ce, à l'intérieur des délais de cinq (5) jours ouvrables d'affichage du poste et selon les modalités prévues au paragraphe précédent.

12.02 Nomination à un poste vacant1. Groupe bureau

Pour les fins de la présente section, l'employeur n'est tenu que de considérer la candidature des employés permanents qui ont répondu par écrit à l'avis à l'intérieur des délais prévus à l'article 12.01. L'employeur accorde le poste à l'employé qui a le plus d'ancienneté à la condition qu'il soit apte à remplir les exigences de l'emploi concerné. Toutefois, pour les postes supérieurs à la classe IV, l'employeur pourra confier le poste au candidat dont la compétence est jugée significativement supérieure.

1. Groupe technique

L'employeur accorde le poste à l'employé qui a posé sa candidature par écrit dans les délais prévus à l'article 12.01 et qui est le plus apte à remplir les exigences du poste. Lorsque la compétence sera relativement équivalente entre deux ou plusieurs candidats, l'ancienneté prévaudra.

Lors de l'évaluation des candidatures, la compétence d'un employé ayant moins de douze (12) mois d'ancienneté sera considérée comme inférieure ou relativement équivalente à celle de l'employé qui a plus de douze (12) mois d'ancienneté et qui répond aux exigences normales du poste.

2. Le candidat auquel le poste est attribué, a droit à une période d'entraînement d'une durée maximale de dix (10) jours ouvrables et d'une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours ouvrables pour les postes de classes I, II et III de l'unité de bureau et pour tous les autres postes, le candidat auquel le poste est attribué, a droit à une période d'entraînement d'une durée maximale de vingt (20) jours ouvrables et d'une période d'essai d'une durée maximale de soixante (60) jours ouvrables. En tout temps pendant cette période, l'employé peut renoncer à la promotion et réintégrer son ancien poste sans préjudice à tous ses droits. Dans le cas où l'employeur n'est pas satisfait de l'employé promu, il peut retourner celui-ci à son ancien poste à l'intérieur de cette même période d'essai. L'employé qui retourne à son ancien poste reprend le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à ce poste.
3. Le but fondamental d'une période d'essai étant de permettre à l'employeur d'évaluer l'employé, les périodes de trente (30) et soixante (60) jours mentionnées, doivent être identifiées à des jours de travail de l'employé, dans le cas d'employés à temps partiel.
4. L'employeur accepte le fardeau de la preuve advenant une mésentente sur le choix d'un candidat en vertu du paragraphe 1 ou sur la décision de retourner un employé à son ancien poste durant la période d'essai prévue au paragraphe 2.
5. S'il n'y a aucun candidat ou si les candidatures reçues conformément aux dispositions prévues au paragraphe précédent ne sont pas acceptables, l'employeur peut recruter à l'extérieur.

12.03 Réintégration et délogement

Si un employé doit être réintégré dans son ancien poste pendant la période d'essai, l'employeur se réserve le droit de réintégrer dans son ancien poste tout autre employé promu ou transféré à la suite de la promotion du premier employé qui doit être réintégré.

12.04 Promotion aux cadres

1. L'employé de l'unité de négociation promu à un poste en dehors de ces unités a droit à une période d'essai de six (6) mois et peut réintégrer son ancien poste s'il n'est pas satisfait ou si l'employeur ne le confirme pas dans cet emploi.
2. Si un employé muté à un poste hors de l'unité de négociation redevient "employé" au sens de cette convention, conformément au paragraphe 1, toute l'ancienneté qu'il a accumulée au service de la caisse sera portée à son crédit; il reprendra le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à son ancien poste.

12.05 Embauche d'un nouvel employé

Dès l'embauche de tout nouvel employé couvert par l'accréditation syndicale, l'employeur doit informer verbalement le syndicat du poste comblé par ce nouvel employé ainsi que la durée probable de son emploi.

12.06 Employé à temps partiel - poste temporaire

Sous réserve de l'article 12.02 paragraphe 1, un employé à temps partiel est automatiquement considéré pour un poste temporaire en autant qu'il continue d'assumer son travail à temps partiel lorsque l'horaire de ce poste temporaire n'entre pas en conflit avec son horaire de temps partiel. Par la suite, l'employé reprend son poste à temps partiel.

ARTICLE 13MISES A PIED13.01 Mises à pied

1. Quand l'employeur décide d'abolir un poste qui entraîne une mise à pied, il en avise le syndicat quarante-cinq (45) jours de calendrier précédant l'abolition du poste, afin que les deux parties puissent établir le processus final de déplacement dans les quinze (15) jours de calendrier suivant cet avis.
2. A défaut d'un avis de trente (30) jours de calendrier l'employeur est tenu d'indemniser l'employé sur la base d'un jour normal de salaire pour chaque jour ouvrable de défaut d'avis. Cette indemnité doit être remise au salarié avant la mise à pied. L'indemnité payable à l'employé à temps partiel sera établi au prorata de sa semaine de travail.
3. Les mises à pied sont effectuées par ordre d'ancienneté. L'employé ayant le moins d'ancienneté est le premier licencié et ainsi de suite, à la condition toutefois que les employés ayant le plus d'ancienneté puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir.
4. Un employé ainsi déplacé de son occupation a le droit de déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté que lui, pourvu qu'il satisfasse aux exigences normales de l'emploi.
5. Tout employé déplacé à un autre poste, reçoit le salaire prévu à l'annexe "A" de cette convention pour son nouveau poste au taux immédiatement inférieur au salaire qu'il a au moment de son déplacement.
6. L'employé à temps partiel pour déplacer un employé à temps complet, doit accepter de devenir à temps complet. De la même façon un employé à temps complet pour déplacer un employé à temps partiel doit accepter de devenir un employé à temps partiel.

13.02 Rappel au travail

1. Les employés qui ont été mis à pied les derniers sont rappelés les premiers à la condition qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de l'emploi pour lequel ils sont rappelés.
2. Les rappels sont faits par courrier recommandé, envoyés à la dernière adresse connue de l'employé impliqué.

ARTICLE 14JOURS FÉRIÉS14.01 Énumération

Sont reconnus jours fériés, les congés fixés par l'Association des Banquiers. Ces jours sont habituellement les suivants:

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
Fête de Dollard
St-Jean Baptiste
Confédération
Fête du Travail
Action de Grâces
Armistice
Noël
Lendemain de Noël

Les employés couverts par la présente convention jouissent de ces jours fériés sans perte de salaire.

Les employés à temps partiel pourront bénéficier des jours fériés qui coïncideront avec les jours où ils auraient normalement dû être au travail.

En plus des jours énumérés ci-haut, tous les employés bénéficieront d'une demi-journée de congé payé, la veille de Noël et la veille du Jour de l'An, dépendant de la continuité des opérations établie par l'employeur.

14.02 Changement des jours fériés

Advenant un changement dans les congés accordés par l'Association des Banquiers, le syndicat accepte que soit effectué un changement indentique par l'employeur.

14.03 Jour d'observance

Les jours fériés mentionnés à l'article 14.01 sont observés la journée occurrente à moins que le gouvernement fédéral ou le gouvernement provincial ne fixe une autre journée.

14.04 Nombre de jours fériés garantis

1. Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe suivant, l'employeur garantit douze (12) jours de fêtes par année civile.
2. Si l'employeur n'est pas fermé douze (12) jours, les employés ont droit de prendre la différence entre le nombre de jours fériés chômés et la garantie de douze (12) jours, individuellement aux dates convenues entre eux et l'employeur en donnant la priorité aux employés ayant le plus d'ancienneté pour le choix de la date de la reprise.

14.05 Admissibilité

Pour qu'un employé bénéficie de ces jours fériés, 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 des absences avec paie ou absences pour activités syndicales, prévues par la présente convention. Pour l'employé à temps partiel, le terme "journée ouvrable" doit être interprété dans le sens d'un (1) jour de travail de l'employé.

14.06 Jour férié qui coïncide avec des vacances

Si l'un ou l'autre des jours fériés survient pendant les vacances d'un employé ou un jour non-ouvrable ou de congé, celui-ci a droit à une journée additionnelle qu'il prendra selon les modalités prévues à 14.04 paragraphe.2.

ARTICLE 15VACANCES ANNUELLES15.01 Préambule

Pour déterminer le quantum des vacances auxquelles un employé a droit, et seulement à cette fin, l'employeur tiendra compte de l'ancienneté de mouvement. Les listes d'ancienneté telles qu'établies en vertu de l'article 11.05 de la présente convention collective devront faire mention de l'ancienneté de mouvement.

15.02 Régime

1. L'employé qui le 30 avril d'une année a moins d'une année de service continu, a droit à un crédit de vacances établi au taux d'une journée et quart ($1\frac{1}{4}$) par mois de service continu sans excéder quinze (15) jours ouvrables.
2. L'employé qui le 30 avril d'une année a complété un (1) an de service continu mais moins de six (6) ans, a droit à un crédit de vacances égal à quinze (15) jours ouvrables.
3. L'employé qui le 30 avril d'une année a complété six (6) ans de service continu a droit à un crédit de vacances égal à vingt (20) jours ouvrables.
4. L'employé qui en vertu du paragraphe 1 a accumulé des crédits de vacances pour moins de deux (2) semaines peut compléter ses deux semaines par un congé sans solde.
5. Compte tenu de son ancienneté, l'employé à temps partiel accumule des crédits de vacances au même titre que l'employé permanent, mais ces crédits sont établis au prorata de la semaine de travail de l'employé à temps partiel.
6. Pour les fins de cet article, les termes un (1) an de service et six (6) ans de service doivent être interprétés comme étant un an d'ancienneté et six (6) ans d'ancienneté dans le cas de l'employé à temps partiel.

15.03 Indemnité

1. Les vacances seront payées au taux normal de rémunération hebdomadaire.
2. Si un employé a travaillé moins de dix (10) mois au cours de l'année se terminant le 30 avril d'une année, il sera payé à raison de 2% des revenus bruts gagnés au 30 avril pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit.

15.04 Programme de vacances

L'employeur déterminera la date des vacances des employés en donnant priorité de choix à ceux ayant le plus d'ancienneté et en tenant compte de la nécessité d'assurer la continuité des opérations sur les lieux de travail.

Il pourra toutefois, y avoir au plus trois (3) caissiers en vacances en même temps. Pendant la période du 15 décembre d'une année au 15 janvier de la suivante, deux (2) caissiers pourront prendre leurs vacances en même temps.

15.05 Étalement des vacances

1. La période des vacances pour les employés s'étendra du premier mai au 30 avril de l'année suivant l'année de référence mentionnée à l'article 15.02. Les vacances peuvent être prises consécutivement et dans les délais prévus et elles ne peuvent être reprotées d'une année à l'autre; elles ne peuvent être morcelées en plus de deux périodes.
2. Pour la vacances devant être prises entre le 1er juin et le 30 septembre, le choix doit être fait avant le 1er avril de chaque année et être affiché aux endroits habituels, de façon à permettre aux employés de connaître leur date respective.
3. Pour les employés qui prennent leurs vacances en dehors de la période du 1er juin au 30 septembre, ils doivent recevoir la confirmation de leur date respective au moins un (1) mois après la demande.
4. Un salarié n'a pas le droit de se servir de son ancienneté pour déplacer les vacances annuelles d'un autre salarié après le 1er avril.

15.06 Cessation d'emploi - indemnité pour vacances

En cas de cessation définitive d'emploi, l'employé reçoit une indemnité égale au crédit de vacances non utilisé à la date de son départ. Le paiement doit être effectué la première semaine qui suit son départ.

15.07 Versement de l'indemnité

L'employé reçoit avant son départ pour vacances le salaire qu'il recevrait pendant la durée desdites vacances.

15.08 Un employé en maladie lors de sa période de vacances pourra reporter ses vacances si ladite maladie est de plus d'une semaine après entente entre les parties.

ARTICLE 16CONGES SOCIAUX16.01 Énumération

1. L'employé a droit, à un permis d'absence avec paie pour la durée et dans les cas suivants:
 - 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, du beau-père, de la belle-mère: trois (3) jours;
 - c) décès du beau-frère, de la belle-soeur, du grand-père, de la grand-mère: une (1) journée;
 - d) naissance de son enfant: un (1) jour, le jour même de la naissance ou de l'adoption;
 - e) mariage de l'employé: un (1) jour;
 - f) si les funérailles d'un parent, mentionné à l'alinéa b) et c), ont lieu à plus de 200 milles de son domicile, l'employé a droit à une journée additionnelle de congé, pourvu qu'il y assiste;
 - g) lors du déménagement de l'employé: un (1) jour par année.
2. Les congés prévus aux sous-paragraphes b) et c) sont accordés de la date du décès à celle des funérailles.

16.02 Restriction

1. Ces congés ne sont pas accordés, s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la présente convention.
2. Seuls les jours ouvrables pendant cette période de congés seront payés.

3. Les employés à temps partiel peuvent bénéficier des congés spéciaux lorsque ces événements coïncident avec les jours où ils auraient normalement dû travailler.

16.03 Obligation du salarié

Dans tous les cas, l'employé devra prévenir son supérieur immédiat à moins de raisons sérieuses. Sur demande, l'employé doit produire la preuve ou l'attestation de ces faits.

16.04 Durée d'un congé

Dans la présente section, journée de congé veut dire une pleine période de vingt-quatre (24) heures. La rémunération de cette journée est égale à 1/5 de la paie régulière hebdomadaire.

16.05 Congé flottant

Après un an de service, l'employé aura droit annuellement à deux (2) journées de congé payé qu'il peut prendre après entente avec l'employeur. Ce congé n'est ni cumulatif, ni monnayable. Ce congé ne s'applique pas aux employés à temps partiel.

16.06 Juré ou témoin

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 l'honoraire qui lui est versé et son salaire réel.

ARTICLE 17REGIME D'ASSURANCE-MALADIE17.01 Régime d'assurance-maladie

L'employé qui est incapable de travailler par suite de maladie a droit à un congé de maladie sans perte de traitement selon les modalités et restrictions ci-après décrites:

1. Jours de maladie payés

Au 1er octobre de chaque année, il se voit attribuer un crédit de douze (12) jours de congés qui pourront être utilisés durant cette année pour fins de maladie. Ces jours de congés ne sont pas cumulatifs et les jours non utilisés sont remboursés en argent au 15 octobre de chaque année au taux de salaire à la même date. L'employé nouvellement embauché après le 1er octobre reçoit un crédit proportionnel au nombre de mois entre sa date d'embauche et la fin de l'année courante. Lors du départ d'un employé son crédit de congés de maladie sera monnayé au taux régulier au prorata de la durée de son service pour l'année sociale en cours et les jours pris en trop seront retenus sur son salaire.

L'employé à temps partiel a droit à ce crédit annuel de maladie établi au prorata de sa semaine de travail.

Une (1) journée de congé de maladie doit être interprétée comme sept (7) heures. L'employé absent pour maladie est rémunéré par heure d'absence à même sa caisse jusqu'à épuisement de son crédit. Exemple: L'employé qui s'absenterait un jeudi et dont les heures de travail de son horaire habituel serait de 9h00 a.m. à 8h00 p.m. (9 heures de travail) verrait sa caisse maladie diminuée de 1.3 jours.

2. Pour les absences prolongées (à partir du 8e jour de calendrier de la maladie et ce, pour une période de dix-sept (17) semaines) l'employeur maintient en vigueur un plan d'assurance indemnité hebdomadaire couvrant environ les 2/3 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: 80%

Employé: 20%

3. Assurance invalidité à long terme

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.

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

Employeur: 80%

Employé: 20%

17.02 Examen médical

1. Pour avoir droit à un congé de maladie, l'employé doit aviser qu'il est physiquement incapable de travailler. Si l'absence n'excède pas trois (3) jours ouvrables consécutifs, l'employeur acceptera une déclaration écrite de l'employé établissant la cause de l'absence. Pour toute absence de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, l'employé fournira à la demande de l'employeur un certificat attestant qu'il est physiquement incapable de travailler.
2. Subordonnément au paragraphe 1 du présent article, l'employeur peut faire examiner l'employé par un médecin choisi par les parties; cet examen est aux frais de l'employeur.

17.03 Jours fériés et assurances

Lorsqu'un des jours fériés prévus à l'article 14 "jours fériés" coïncident avec un congé de maladie couvert par le plan d'assurance, seul l'assurance s'applique.

17.04 Accident du travail

1. Si un salarié subit un accident du travail, l'employeur s'engage à lui fournir gratuitement le transport nécessaire pour le conduire soit à l'hôpital, chez un médecin ou à son domicile selon son état.
2. Un salarié qui subit un accident du travail ne perd pas de salaire pour les heures d'absence du travail le jour de l'événement.

17.05 Versements anticipés

1. Dans le cas du salarié en congé de maladie qui est admissible à des prestations en vertu de la loi des accidents du travail ou en vertu du régime d'assurance collective prévue dans cette convention. L'employeur s'engage à lui faire des versements anticipés à chaque semaine jusqu'à ce qu'il touche aux prestations précitées.
2. Chaque versement anticipé est sous forme de chèque et est égal au montant hebdomadaire auquel le salarié a droit, en vertu de prestations.
3. Avant de lui remettre le chèque, l'employeur lui fait signer une reconnaissance de dette au montant indiqué sur le chèque.
4. Lorsque le salarié touche aux prestations auxquelles il a droit, il est tenu de rembourser à l'employeur le montant que ce dernier lui a avancé sous forme de versements anticipés.

ARTICLE 18CONGE DE MATERNITE18.01 Maternité

1. 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.
2. L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin; elle peut cesser de travailler à compter du début du septième (7e) mois de la grossesse, c'est-à-dire quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date probable de l'accouchement, après en avoir avisé l'employeur dans les meilleurs délais. La Caisse se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une salariée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.
3. Si elle est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé en dehors de son congé de maternité sans solde, elle peut bénéficier des dispositions de congés de maladie et autres avantages sociaux selon le régime applicable aux autres congés de maladie.

L'employeur expédie par courrier à la salariée en congé de maternité les documents émis par lui à l'intention des salariés.

4. L'employé doit reprendre son travail entre la quarante-deuxième (42e) et la cent-cinquantième (150e) journée suivant l'accouchement. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant 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.
5. Toutefois, la durée totale du congé de maternité ne devra pas dépasser six (6) mois de calendrier.

6. *Durant ce congé, l'ancienneté s'accumule et à son retour au travail, l'employé reprend son poste de travail à moins qu'il y ait eu entente préalable contraire, et ne perd aucun de ses droits acquis.*
7. *L'employeur accorde à l'employée ayant un an de service au début du congé de maternité, une prestation de maternité d'un montant égal à 75% de son salaire et ce pour une période de deux (2) semaines. Le bénéfice s'applique lorsque l'employée revient au travail pour un minimum de trois (3) mois et disparaît si la cessation d'emploi a lieu à l'intérieur de ce délai.*

L'employé à temps partiel pourra en bénéficier au prorata de sa semaine de travail et en autant qu'elle soit admissible aux prestations de l'assurance-chômage.

8. *La salariée a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à quatre (4) mois suivant les principes établis à l'article 20 pour les congés sans solde.*
9. *Dans le cas d'un avortement légal ou de fausse-couche, la durée de congé sera déterminée par l'attestation médicale; de telles absences ne peuvent excéder quatre-vingt-dix (90) jours.*

ARTICLE 19ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-MALADIE19.01 Assurance-vie et assurance-maladie

Les plans d'assurance-vie collective et d'assurance-maladie présentement en vigueur sont maintenus pour la durée de la convention.

La prime des polices d'assurance est payée par l'employeur et l'employé de la façon suivante:

Employeur: 80% Employé: 20%

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

ARTICLE 20FONDS DE COMPENSATION20.01 Régime

1. Pour chaque caissier, la caisse convient de constituer un fonds de compensation établi comme suit:
 - a) au 1er janvier de chaque année, il se voit attribuer un crédit de \$200.00.
 - b) Les déficits éventuels des caisses sont payés à même les montants accumulés dans ce compte spécial après autorisation de l'employeur. Cependant, si les déficits sont plus élevés que les montants accumulés, la différence doit être remboursée par le caissier concerné.
 - c) Le solde de ce fonds de compensation au 31 décembre est versé à l'employé le 30 janvier de chaque année.
2. L'employé nouvellement embauché après le 1er janvier reçoit un crédit proportionnel au nombre de mois entre sa date d'embauche et la fin de l'année courante.
3. Le crédit d'un employé absent pour une période de plus d'un (1) mois est réduit proportionnellement au nombre de mois durant l'année courante.
4. Tout caissier qui quitte le service de l'employeur ou qui quitte la fonction de caissier aura droit de retirer le solde au crédit de son fonds de compensation, un (1) mois après la date de son départ, proportionnellement au nombre de mois écoulés durant l'année courante déduction faite des sommes qu'il peut devoir à l'employeur.

5. Tout employé appelé à agir comme caissier peut se prévaloir des avantages de ce fonds de compensation au prorata des jours de travail, pour chaque jour où il a travaillé au moins une (1) heure comme caissier.
6. Le caissier à temps partiel est couvert par le fonds de compensation. Toutefois, l'accumulation de ce fonds se fera à raison de \$1.00 par jour travaillé à compter du 1er janvier de chaque année.

20.02 Responsabilité.

1. L'existence d'un fonds de compensation n'a pas pour effet de limiter la responsabilité d'un employé.
2. L'employeur ne peut tenir l'employé responsable des faux billets et des faux chèques échangés si celui-ci a suivi dans la mesure du possible les procédures de contrôles usuelles.
3. L'employeur informera par écrit tout salarié des procédures de contrôles usuelles à suivre.
4. Le caissier est dégagé de toute responsabilité vis-à-vis un chèque paraphé par un membre des cadres de la caisse.

Tout employé qui se croit sanctionné injustement pourra recourir au mode de règlement des griefs conformément à l'article 7.

ARTICLE 21CONGE SANS SOLDE21.01 Congé sans solde

1. Un employé peut obtenir un permis d'absence sans traitement pour une période déterminée. Toute demande doit énoncée clairement la durée et les raisons la motivant. Ce permis est accordé si les motifs invoqués sont sérieux (exemple: poursuite des études) et si l'absence n'entrave pas la bonne marche de la caisse.
2. L'employé devra formuler sa demande par écrit au gérant au moins deux (2) semaines avant le début de l'absence désirée.
3. A son retour au travail, l'employé reprend la même fonction qu'il occupait avant son départ à moins que préalablement il y ait entente contraire entre les parties.
4. Durant un congé sans solde autorisé, seule l'ancienneté s'accumule.

ARTICLE 22HEURES DE TRAVAIL22.01 Heures de travail - unité type professionnel

La semaine de travail est aménagée à l'intérieur d'une moyenne de trente-cinq (35) heures par semaine, sur une période de quatre (4) semaines.

Advenant que la moyenne de trente-cinq (35) heures par semaine soit dépassée, sera considéré comme du travail exécuté en temps supplémentaire tout travail exécuté par autorisation du directeur ou de son représentant en plus de 70 heures sur deux semaines consécutives.

22.02 Heures de travail - unité type bureaua) Semaine et journée normale

1. La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures, réparties en cinq (5) jours de travail et ce, du lundi au vendredi inclusivement et réparties à l'intérieur de l'horaire suivant:

a) un (1) jour entre 8h00 et 20h30 quatre (4) jours entre 8h00 et 18h30.

b) les heures de travail programmées sont continues et comprennent les pauses à l'exception de la période de repas.

c) l'employé ne doit pas travailler des heures normales plus d'un soir par semaine.

2. L'employeur pourra réaménager après entente avec le syndicat, les horaires de travail établis si les besoins de la caisse rendent de tels réaménagements nécessaires et à la condition toutefois que les principes énoncés à 22.01 a), b) et c) soient respectés.

Advenant que le syndicat ne soit pas d'accord avec les réaménagements d'horaires proposés par l'employeur, il devra soumettre un grief directement à l'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables suivant la demande écrite de l'employeur de réaménager les horaires. Copie de l'avis de référence doit être envoyée au gérant de la caisse.

2. L'arbitre aura comme mandat de décider de la valeur et de l'importance des motifs invoqués par l'employeur pour effectuer un tel changement, en tenant compte des préjudices causés aux employés visés par le réaménagement des horaires.

b) Période de repos

L'employé a droit à quinze (15) minutes de repos les lundi, mardi et mercredi et à trente (30) minutes de repos, les jeudi et vendredi, pour l'ensemble de la journée; l'utilisation de ces périodes de repos sera déterminée par entente entre les parties.

L'employé à temps partiel bénéficiera des périodes de repos prévues ci-haut pour des journées complètes de travail. Toutefois, il pourra bénéficier de la moitié des périodes prévues s'il travaille pour au moins l'équivalent de quatre (4) heures continues.

c) Périodes de repas

Une période d'une (1) heure non rémunérée est accordée pour le repas du midi; elle est fixée par le gérant entre 11h00 et 14h45 sauf le vendredi où cette heure est fixée entre 11h30 et 14h45.

Lorsque la caisse ouvre ses portes le soir, l'employé a droit à un période non rémunérée d'une (1) heure pour le repas du soir; cette période est fixée par le gérant entre 16h00 et 19h00.

ARTICLE 23TEMPS SUPPLEMENTAIRE23.01 Définition

Est considéré comme du travail exécuté en temps supplémentaire le travail exécuté à la demande expresse du gérant ou de son représentant en dehors ou en plus des heures cédulées conformément à l'article 22.

Pour l'employé à temps partiel, est considéré du temps supplémentaire tout travail exécuté en plus de sept (7) heures dans une même journée de travail sauf celui dont l'horaire régulier de travail prévoit un nombre d'heures supérieur, lequel sera payé en temps supplémentaire pour tout travail excédant son horaire journalier de travail.

23.02 Rémunération du temps supplémentaire

1. Le travail en temps supplémentaire est rémunéré au taux horaire de base majoré de moitié; ce taux horaire de base s'obtient en divisant le salaire hebdomadaire par trente-cinq (35) heures.
2. Un jour férié chômé est rémunéré au taux horaire de base majoré de 50% pour chaque heure travaillée, en plus du paiement du jour férié. Toutefois, ce jour férié sera déduit de la garantie de 12 jours de congé payés prévue à l'article 14.04.

23.03 Répartition du temps supplémentaire

Les employés travaillent le temps supplémentaire par rotation entre les employés consentants qui font normalement ce travail. Cependant, lorsque le nombre des employés consentants est insuffisant, les employés doivent accepter de travailler en temps supplémentaire. Dans tel cas, l'employeur désigne les employés qui font normalement ce travail et qui ont une plus courte ancienneté.

23.04 Temps supplémentaire et période de repos

Un employé travaillant sur une période d'une (1) journée un samedi, un dimanche ou un jour férié a droit aux mêmes périodes de repos et de repas que celles prévues à l'article 22.

ARTICLE 24SALAIRES24.01 Echelles de salaire

Les échelles de salaire 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.

L'employé à temps partiel sera payé en conformité avec les échelles de salaire qui figureront en annexe sur une base horaire.

24.02 Progression dans l'échelle

L'employé progresse d'un échelon dans l'échelle de sa classe de salaire à tous les ans à sa date anniversaire d'entrée en service.

L'employé à temps partiel progresse dans son échelle salariale au rythme d'un échelon par année d'ancienneté.

24.03 Promotion

L'employé qui obtient une promotion reçoit le salaire de sa nouvelle classe à l'échelon qui lui procure une augmentation au moins équivalente à la différence entre les deux premiers échelons de sa nouvelle classification.

24.04 Affectation temporaire

1. L'employeur a le droit d'affecter un salarié à des des fonctions autres que ses fonctions propres. Toutefois, toute affectation temporaire de plus d'une (1) semaine se fait par ordre d'ancienneté en autant que l'employé soit capable de remplir les exigences normales de la tâche. Cependant, en ce qui concerne les périodes de vacances les affectations temporaires se font par ordre d'ancienneté en tenant compte de la disponibilité et en autant que l'employé soit capable de remplir les exigences normales de la tâche et que les différents services n'en soient pas affectés.

2. Tout employé tenu de remplir pour au moins un (1) jour un emploi d'une classe supérieure à la sienne régis par la présente convention collective reçoit rétroactivement à la première journée de son assignation le salaire selon les modalités de la clause 24.03 pour les promotions et cela pour la durée totale pendant laquelle il assume lesdites fonctions.
3. L'employé conserve son salaire durant la période où il est affecté à un poste inférieur.
4. Tout employé affecté temporairement pour au moins un (1) jour à un emploi non régi par la présente convention collective reçoit, rétroactivement à la première heure de son assignation, une prime équivalente à 7.5% de son taux horaire de base et ce, pour la durée de cette assignation.

24.05 Mutation d'une classe inférieure

1. 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.
2. L'employé qui occupe un emploi d'une classification inférieure à celle de son emploi actuel par suite d'incapacité physique reçoit le taux de salaire prévu pour cette classe, à l'échelon immédiatement inférieur à son salaire actuel.
3. L'employé qui occupe un emploi d'une classification inférieure à celle de son emploi actuelle par suite d'une rétrogradation volontaire ou par mesure disciplinaire reçoit le taux de salaire prévu pour cette classe à l'échelon immédiatement inférieur à son salaire actuel moins l'équivalent d'un échelon.
4. Le salaire de l'employé rétrogradé à la suite d'un changement technologique ou d'un 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 le salaire est inférieur au maximum, l'employé sera intégré à l'échelon équivalent ou immédiatement supérieur.

24.06 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.

24.07 Versement de salaires

Le salaire est versé toutes les semaines, le mercredi. Si un jour de paie tombe un jour férié, les employés sont payés le premier jour ouvrable précédent. Chaque jour de travail correspond à 1/5 de rémunération hebdomadaire.

24.08 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;
- f) rémunération nette;
- g) temps supplémentaire.

24.09 Modification des emplois actuels et nouveaux emplois

1. En cas de modifications majeures d'un poste actuel ou si l'employeur établit un nouveau poste couvert par le certificat d'accréditation la rémunération sera fixée par entente entre les parties.
2. A défaut d'entente, le syndicat pourra loger un grief arbitrale.
3. L'employeur s'engage à remettre à tous les employés en place ainsi qu'à tous les nouveaux employés, la description de tâche en vigueur au moment de la signature et toute modifications à ces descriptions.

24.10 Rappel au travail

1. 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 les deux (2) options suivantes, le mode de paiement qui lui est le plus rémunérateur:

- a) minimum stipulé à temps simple:
 - b) le temps réellement travaillé, suivant les barèmes établis dans la présente convention régissant le taux des heures supplémentaires.
2. Toutefois, n'est pas considéré comme un "rappel au travail" un travail d'une nature régulière pour lequel l'employé aura été avisé au cours de sa journée régulière de travail.

24.11 Indexation des salaires

1. Les augmentations octroyées au 1er juillet 1981 et au 1er juillet 1982 comprennent respectivement un coefficient de protection de 8% et 7% aux fins de l'accroissement du coût de la vie.
2. Les parties conviennent que si les pourcentages d'augmentation de la moyenne des indices mensuels des prix à la consommation de Montréal pour la période du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981 par rapport à la moyenne des indices mensuels pour la période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982, selon les indications fournies par Statistiques Canada devait indiquer un taux de croissance du coût de la vie supérieur à 8%, les échelles salariales prévues pour la deuxième année de la convention et entrant en vigueur en date du 1er juillet 1982 seront majorées d'un pourcentage égal à la différence entre ce taux et 8%.
3. Les parties conviennent que si le pourcentage d'augmentation de la moyenne des indices mensuels des prix à la consommation de Montréal pour la période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982 par rapport à la moyenne des indices mensuels pour la période du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981 selon les indications fournies par Statistiques Canada devait indiquer un taux de croissance du coût de la vie supérieur à 7%, les échelles salariales prévues pour la troisième année de la convention et entrant en vigueur le 1er juillet 1983 seront majorées d'un pourcentage égal à la différence entre ce taux de croissance et 7%.

ARTICLE 25

REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES

25.01 Régime supplémentaire de rentes

1. Le programme de régime supplémentaire de rentes présentement en vigueur est maintenu.
2. L'employeur fournira au syndicat une copie du programme de régime supplémentaire de rentes et de tout amendement qui peut y être apporté.

[Faint, illegible text and signatures, likely representing the agreement between the employer and the union.]

ARTICLE 26

DUREE DE LA CONVENTION

26.01 La présente convention collective est d'une durée de trente-six (36) mois, soit du 1er juillet 1981 au 30 juin 1984. Elle entre en vigueur à la date de sa signature et n'a pas d'effets rétroactifs sauf pour la grille des salaires prévus à l'annexe "A".

Malgré les dispositions du paragraphe précédent, la convention collective continue de s'appliquer pendant la période de négociation jusqu'à ce qu'un renouvellement soit intervenu entre les parties ou bien jusqu'à ce que le droit à la grève et au lock-out soit acquis.

EN FOI DE QUOI, les représentants autorisés des deux (2) parties à cette convention collective de travail ont signé ce, 9 novembre 1981.

CAISSE POPULAIRE
DE TERREBONNE

Jacques Fortin
prés.
Richard Robinson

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DE LA CAISSE POPULAIRE
DE TERREBONNE

Yvonne Gauthier
Joselyne Trivellon

LA FEDERATION DES CAISSES
POPULAIRES DES JARDINS DE
MONTREAL ET DE L'OUEST DU
QUEBEC

Michel Lytle

Jean Paul
com. ex. - CSN

ANNEXE "A"

ECHELLES DE SALAIRE

		<u>01.07.81</u>	<u>01.07.82</u>	<u>01.07.83</u>
<u>CLASSE B-1</u>	<i>Min</i>	\$204.66	\$218.99	\$236.51
	1	214.11	229.09	247.42
	2	223.29	238.92	258.03
	3	234.09	250.48	270.52
	<i>Max</i>	245.97	263.19	284.25
<u>CLASSE B-III</u>	<i>Min</i>	228.42	244.41	263.96
	1	239.22	255.97	276.45
	2	249.75	267.23	288.61
	3	260.01	278.21	300.47
	4	273.24	292.37	315.76
	5	286.47	306.52	331.04
	<i>Max</i>	299.43	320.39	346.02
<u>CLASSE B-IV</u>	<i>Min</i>	245.70	262.90	283.93
	1	256.23	274.17	296.10
	2	268.38	287.17	310.14
	3	279.99	299.59	323.56
	4	291.87	312.30	337.28
	5	304.83	326.17	352.26
	<i>Max</i>	319.68	342.06	362.42
<u>CLASSE B-V</u>	<i>Min</i>	268.11	286.88	309.83
	1	279.99	299.59	323.56
	2	291.87	312.30	337.28
	3	305.91	327.32	353.50
	4	317.68	342.06	369.42
	5	333.72	357.08	385.65
	<i>Max</i>	349.38	373.84	403.75
<u>CLASSE B-VI</u>	<i>Min</i>	299.43	320.39	346.02
	1	312.39	334.26	361.00
	2	326.16	348.99	376.91
	3	341.55	365.46	394.70
	4	357.21	382.26	412.79
	5	373.14	399.26	431.20
	<i>Max</i>	388.80	416.02	449.30

ANNEXE "A"

ECHELLES DE SALAIRE

(suite)

		<u>01.07.81</u>	<u>01.07.82</u>	<u>01.07.83</u>
<u>CLASSE TP-1</u>	Min	320.49	342.92	370.35
	1	336.42	359.97	388.77
	2	353.43	378.17	408.42
	3	370.98	396.95	428.71
	4	389.34	416.59	449.92
	5	409.05	437.68	472.69
	Max	429.30	459.35	496.10

ANNEXE "B"EMPLOYÉS TEMPORAIRES

L'employé temporaire jouit des avantages de la convention collective relativement aux clauses suivantes:

- échelles de salaire prévues à l'annexe "A";
- travail en temps supplémentaire prévu à l'article 23;
- congés fériés prévus à l'article 14;
- congés spéciaux pour décès prévus à l'article 16 selon les restrictions qui y sont prévues;
- fonds de compensation pour caissier prévu à l'article 20; toutefois, l'accumulation de ce fonds se fera à raison de \$1.00 par jour travaillé à compter du 1er janvier de chaque année.

L'employé temporaire qui se voit accorder un poste permanent sera soumis à la période probatoire prévue à la clause 11.02, paragraphe 1. Dans ce cas, le temps accompli à titre d'employé temporaire sera compté dans sa période de probation à la condition qu'il ait travaillé un minimum de 45 jours de travail continu avec son supérieur immédiat au moment où il termine sa période probatoire.

L'employé temporaire qui devient permanent, se verra compter son ancienneté rétroactivement à la date de son entrée en service à titre d'employé temporaire à la condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption de service de plus de deux (2) mois. Pour les fins de ce paragraphe, l'ancienneté s'établit à raison d'un (1) mois pour 22 jours de travail.

L'employé temporaire est aussi régi par l'article 5 concernant le régime syndical et a droit à la procédure de grief et d'arbitrage s'il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus à la présente annexe.