

02016-4

5

C.A.E.	7021	NO.CONV.	20164
AFFIL.	6	NB.EMPL.	17
EMP.COUV.	0	ET.GEOD.	65260 63
PERS.VIS.	4	NO.ACC.	M16952001
DATE ENR.	840312		

A. N° (31148-01)

DÉPÔT

Dépôt N°: 8401062

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

02016-4

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16952-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-12-01	83-12-07	83-07-01	86-06-30		17

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Synd. des employés de la Caisse Populaire Jean-Talon 934 Ste-Catherine E., ste 245 Montréal, Qué H2L 2E9	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> La Caisse Populaire Jean-Talon 2295 rue Jean-Talon Est Montréal, Qué H2E 1V6

Unité de négociation

"Tous les employés, salariés au sens du Code du Travail, de la catégorie des emplois de bureau à l'exclusion des employés de la catégorie des emplois de direction, tels que directeur, directeur-adjoint, comptables et à l'exclusion des employés de la catégorie des emplois techniques et professionnels."

Région	06-06	Activité	7021 (9)	Affiliation	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 des Caisses Populaires Desjardins de Mtl. et de l'Ouest du Québec  
 Att.: M. Robert W. Desnoyers  
 1 Compl. Desjardins  
 C.P. 35, Succ. Desjardins  
 Montréal, Qué  
 H5B 1E7

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

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

16952-01 (31148-01)

'83 1160 -7 15 54

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

du 1er juillet 1983 au 30 juin 1986

Caisse populaire Jean-Talon  
Ci-après désignée:

"L'EMPLOYEUR"

ET

Syndicat des employés de la  
Caisse populaire Jean-Talon  
(C.S.N.)  
Ci-après désigné:

"LE SYNDICAT"

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1	CHAMP D'APPLICATION	1
ARTICLE 2	DEFINITIONS	2
ARTICLE 3	DISPOSITIONS PRELIMINAIRES	4
ARTICLE 4	DROITS DES PARTIES	6
ARTICLE 5	REGIME SYNDICAL	7
ARTICLE 6	AFFAIRES SYNDICALES	8
ARTICLE 7	PROCEDURE DE GRIEF	10
ARTICLE 8	ARBITRAGE	12
ARTICLE 9	DISCIPLINE	14
ARTICLE 10	ANCIENNETE DE PERSONNEL	15
ARTICLE 11	MOUVEMENT DE PERSONNEL	18
ARTICLE 12	MISES A PIED	21
ARTICLE 13	JOURS FERIES	23
ARTICLE 14	CONGES SPECIAUX	25
ARTICLE 15	HEURES DE TRAVAIL	27
ARTICLE 16	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	29
ARTICLE 17	VACANCES	30
ARTICLE 18	CONGE DE MATERNITE	33
ARTICLE 19	CONGE SANS SOLDE	36

ARTICLE 20	REGIME D'ASSURANCE MALADIE	37
ARTICLE 21	ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-MALADIE	40
ARTICLE 22	REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES	41
ARTICLE 23	FONDS DE COMPENSATION	42
ARTICLE 24	SALAIRES	44
ARTICLE 25	MODIFICATION DES EMPLOIS ACTUELS ET NOUVEAUX EMPLOIS	46
ARTICLE 26	ANNEXES	47
ARTICLE 27	DUREE DE LA CONVENTION	48
ANNEXE "A"	ECHELLE DE SALAIRE	49
ANNEXE "B"	LISTE D'ANCIENNETE	51
ANNEXE "C"	EMPLOYES A TEMPS PARTIEL	52
ANNEXE "D"	EMPLOYES TEMPORAIRES	54
LETTRE D'ENTENTE		

ARTICLE 1CHAMP D'APPLICATION1.01 Les parties

Sont parties à cette convention:

1. Caisse populaire Jean-Talon, ayant son siège social au 2295, rue Jean-Talon est, Montréal, Québec, ci-après appelée "l'Employeur"
2. Le syndicat des employés de la Caisse populaire Jean-Talon (C.S.N.), dûment accrédité par le Ministère du travail et la Main-d'oeuvre, et ayant son siège social au 1601, De Lorimier, Montréal, Québec H2K 4M5, ci- appelé "Le Syndicat".

1.02 Champ d'application

Sont régis par cette convention tous les salariés au sens du Code du Travail, couverts par le certificat d'accréditation émis au syndicat par le commissaire du travail.

ARTICLE 2DEFINITIONS2.01 Convention

Signifie la présente convention collective de travail.

2.02 Employé permanent

Tout salarié visé par le certificat d'accréditation et qui a complété sa période de probation à l'article 10.02.

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 10.02.

2.04 Employé temporaire

Désigne une personne embauchée pour:

- a) remplacer un employé absent en congé autorisé ou combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire;
- b) tout employé embauché pour parer à un surcroît temporaire de travail ou pour effectuer un travail exceptionnel.

2.05 Employé temps partiel

Désigne toute personne travaillant sur une base régulière un nombre d'heures déterminé par l'employeur à l'embauchage et inférieur à la semaine normale de travail prévue à la clause 15.01. Ces heures peuvent être augmentées temporairement selon les besoins de l'employeur. Dans ce cas, l'employé conserve son statut à temps partiel.

ARTICLE 2DEFINITIONS2.06 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 plus élevée.

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.

2.08 Rétrogradation

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

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 Langue de travail

Le français est reconnu comme langue de travail à la caisse.

L'employé dont la langue maternelle est le français devra utiliser la ou les autres langues qu'il connaît pour fins de communication externe, selon les nécessités du service.

L'employé dont la langue maternelle est le français ne verra pas ses chances d'avancement diminuées du fait qu'il lui est impossible de s'exprimer dans une autre langue.

3.03 Contrat à forfait

Le fait de donner des contrats à forfait ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied ou de réduire le nombre d'heures de travail des employés.

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

3.05 Discrimination

Ni l'employeur, ni ses représentants, ni le syndicat, ni les employés ne doivent faire de discrimination illégale 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 ou inactivités syndicales, et les deux parties doivent s'opposer activement à toute discrimination illégale de cet ordre.

Les membres du syndicat pourront agir sans craindre que leurs relations individuelles avec la caisse soient affectées de quelque façon que ce soit à la suite de toute action prise par eux de bonne foi, en conformité avec les clauses de cette convention.

ARTICLE 3DISPOSITIONS PRELIMINAIRES3.06 Principe

La grève, le lock-out et le ralentissement de travail sont interdits pendant la durée de la présente convention.

3.07 Règle 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 d'un 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.
4. La convention collective doit être lue et interprétée dans son ensemble, en observant les règles d'interprétation posée au chapitre des obligations du Code Civil (art. 10.13 à 10.21).

3.08 Disposition illégale

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

ARTICLE 4DROITS DES PARTIES4.01 Reconnaissance syndicale

L'Employeur reconnaît le syndicat comme seul 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 collectifs

Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, tout droit reconnu à la collectivité des employés au moment de la requête en accréditation lui demeure acquis pour la durée de la présente convention. Cependant, l'employeur peut, pour des raisons valables, abolir un droit collectif. Dans le cas où le syndicat estime que les raisons invoquées par l'employeur ne sont pas valables, il pourra soumettre le cas à l'arbitrage.

4.03 Droits de direction

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

ARTICLE 5REGIME SYNDICAL5.01 Adhésion au syndicat

1. Tout employé assujetti à la présente convention doit comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat pour la durée de la présente convention.
2. Tout nouvel employé doit, 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 avis écrit 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, les détails de déductions, les entrées et les départs.

5.03 Dégagement de l'Employeur

L'Employeur n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis le Syndicat quant à la retenue des cotisations syndicales, sauf l'obligation de faire la retenue et de verser au syndicat les montants perçus. Le syndicat et les employés acceptent 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 conformément aux 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 quatre (4) employés.
2. La fonction des membres de ce comité est de représenter les employés en matière de 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 au maximum deux (2) représentants officiels du syndicat.
4. En tout temps, le comité peut s'adjoindre les services d'un conseiller syndical ou d'un conseiller technique.

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.

6.03 Affaires syndicales

1. 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 ou lorsqu'ils assistent à une séance convoquée par l'employeur pendant les heures de travail.
2. L'Employeur accorde un permis d'absence sans paie à tout membre du syndicat choisi par ce dernier pour participer aux assises et aux sessions d'études du mouvement syndical. Ces permis d'absence sont accordés sous réserve des conditions suivantes:

ARTICLE 6AFFAIRES SYNDICALES6.03 Affaires syndicales (suite)

- a) de telles absences ne doivent pas excéder un total de vingt (20) jours par année de convention pour l'ensemble des employés, 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 qu'il ne lui soit impossible de le faire. L'avis doit prévoir la durée de l'absence;
  - c) un (1) seul délégué à la fois peut obtenir pareil permis d'absence.
3. L'employeur accorde un permis d'absence sans paie à la présidente du syndicat pour préparer le projet de convention collective. Cette absence ne peut excéder deux (2) jours pour toute la durée de la convention collective. Ces absences sont prises après entente avec l'employeur.

6.04 Droit d'afficher

Le syndicat peut afficher sur le tableau à cet effet tout document relatif aux affaires syndicales. Les documents doivent être signés par un représentant syndical avec copie à l'employeur et ne peuvent être dirigés contre 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 meilleurs délais qui suivent ledit changement.

ARTICLE 7PROCEDURE DE GRIEF7.01 Définition

Le terme "grief" signifie toute mésentente 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 directeur ou son représentant dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief. Le directeur ou son représentant doit donner sa réponse par écrit à celui qui a présenté le grief dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de 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 n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans les délais prévus, 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 directeur ou de l'expiration du délai prévu.

7.03 Grief collectif

Dans le cas d'un grief qui affecte plusieurs salariés pris collectivement ou qui a trait aux droits conférés au syndicat par la présente convention collective, le syndicat doit soumettre un grief par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief. Le grief doit porter la signature de tous les employés visés et celle du représentant officiel du syndicat.

ARTICLE 7PROCEDURE DE GRIEF7.04 Procédure de grief et délais

1. La procédure de grief et les délais sont de rigueur.
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, ou le syndicat selon le cas.
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 première 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 Plaignant - témoins

Le plaignant a le droit d'assister à toute rencontre directe avec l'employeur relativement à son grief et ce, sans perte de salaire.

7.07 Restriction

Le renvoi durant la période probatoire ne peut pas donner lieu à un grief. Cependant, l'employeur doit rencontrer le syndicat avant de congédier l'employé à moins qu'il y ait un empêchement grave de le faire.

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. Dans ce cas, le Syndicat doit référer le grief à l'arbitrage dans le délai prévu au paragraphe 2 de l'article 7.02. Une copie de l'avis de référence doit être envoyée au directeur de la caisse.

8.02 Choix de l'arbitre

A la suite de l'avis écrit prévu à la clause 7.01, les parties auront dix (10) jours pour s'entendre sur le choix d'un arbitre et à défaut d'entente, le Ministre du travail du Québec sera prié d'en nommer un, suivant les dispositions du Code du travail.

8.03 Pouvoirs 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 mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de:
  - a) maintenir, renverser ou modifier la mesure disciplinaire;
  - b) 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 discipliné, pourrait avoir droit, en tenant compte toutefois des gains que l'employé aurait pu recevoir dans l'intervalle.

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.

ARTICLE 8ARBITRAGE8.05 Frais d'arbitrage

1. Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les deux parties; chaque partie paie les frais et dépenses de ses témoins.
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 lors d'arbitrage.

8.06 Fardeau de la preuve

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

ARTICLE 9DISCIPLINE9.01 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 facteurs à la fois. Normalement, les mesures disciplinaires sont appliquées progressivement à partir des réprimandes écrites, aux suspensions et aux congédiements.

9.02 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.

Lorsque l'employeur rencontre un employé concernant une mesure disciplinaire, il doit l'informer qu'il peut se faire accompagner d'un représentant syndical. Toutefois, l'omission de l'employeur d'informer l'employé qu'il peut se faire accompagner d'un représentant syndical n'invalide pas la mesure disciplinaire.

9.03 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.

9.04 Effet sur l'ancienneté

A l'exception d'un renvoi non contesté ou maintenu par un arbitre, aucune mesure disciplinaire n'affecte l'ancienneté d'un employé.

9.05 Dossier

Tout employé a le droit de consulter son dossier en présence d'un employé cadre de la caisse populaire.

ARTICLE 10ANCIENNETE10.01 Définition

- a) Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté est la durée des services d'un employé depuis sa dernière date d'entrée au service de l'employeur.
- b) L'employé non régi par le certificat d'accréditation et qui rejoint l'unité d'accréditation conserve intégralement l'ancienneté acquise tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'unité d'accréditation depuis sa date d'entrée au service de l'employeur.
- c) 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 (1) 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.

10.02 Période probatoire

1. Tout nouvel employé sera soumis à une période de probation de soixante-six (66) jours de travail pour les postes de classe 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 jouit 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.

ARTICLE 10ANCIENNETE10.03 Perte d'ancienneté et de l'emploi

1. L'employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:
  - a) départ volontaire;
  - b) congédiement pour juste cause;
  - c) pour une absence de travail excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans avis, à moins que l'employé puisse démontrer qu'il était dans l'impossibilité d'aviser l'employeur dans les délais prescrits;
  - d) s'il est mis à pied:
    1. après une période égale à la durée de son service dans les cas d'un employé ayant moins de douze (12) mois d'ancienneté;
    2. après une période de plus de douze (12) mois consécutifs dans le cas d'un employé ayant douze (12) mois ou plus d'ancienneté.
  - e) refus de reprendre le travail dans les dix (10) 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 (1) 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, il n'accumule plus d'ancienneté, mais conserve pendant les douze (12) prochains mois celle qu'il avait accumulée. Après cette période, il perd son ancienneté.

10.04 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.

ARTICLE 10ANCIENNETE10.05 Information

En date de la signature de la convention, la liste officielle d'ancienneté est celle jointe à l'annexe "B" de la présente convention. Au début de chaque année civile, l'employeur publie une liste d'ancienneté; toute modification à la liste originale fera l'objet d'une entente entre les deux (2) parties.

ARTICLE 11MOUVEMENT DE PERSONNEL11.01 Affichage de postes vacants

- a) Tout poste permanent vacant que la caisse désire combler ou tout poste permanent nouvellement créé, couvert par la présente convention, doit être affiché aux endroits habituels d'affichage à la caisse populaire Jean-Talon durant une période de cinq (5) jours ouvrables. L'avis de ce poste indiquera entre autres: le titre de la fonction, la nature de la fonction, la date d'affichage et la classe de salaire.
- b) 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 quinze (15) jours ouvrables. Cette demande doit indiquer de quels(s) poste(s) il s'agit. Dans le cas de maladie, cette période sera portée à deux (2) mois et à trois (3) mois dans le cas de grossesse.
- c) Lorsqu'un poste redevient vacant suite à l'application de l'article 11.02 paragraphe 2, l'employeur, s'il désire toujours combler le poste, devra afficher à nouveau le poste.

11.02 Nomination à un poste vacant

1. 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 11.01.
  - a) Pour les postes de classes I, II et III, l'employeur accorde le poste à l'employé qui a le plus d'ancienneté qui a posé sa candidature par écrit dans les délais prévus à l'article 11.01 à la condition qu'il soit apte à remplir les exigences normales de l'emploi concerné.
  - b) Pour les postes supérieurs à la classe III, l'employeur accorde le poste au candidat le plus apte à remplir les exigences normales du poste.

ARTICLE 11MOUVEMENT DE PERSONNEL11.02 Nomination à un poste vacant (suite)

2. Le candidat auquel le poste est attribué, a droit à une période d'entraînement d'une durée maximale de dix (10) jours travaillés à l'intérieur d'une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours travaillés pour les postes de classes I, II et III et d'une période d'entraînement de vingt (20) jours travaillés à l'intérieur d'une période de soixante (60) jours travaillés pour tous les autres postes. 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 durant la 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. Dans tous les cas de promotion et dans tous les cas d'une décision de retourner l'employé à son ancien poste dans le cadre du présent article, l'employeur accepte le fardeau de preuve advenant un grief sur le choix d'un candidat ou sur la décision de retourner l'employé à son ancien poste durant la période d'essai.
4. 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 où bon lui semblera.

11.03 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 muté à la suite de la mutation du premier employé qui doit être réintégré.

11.04 Mutation hors de l'unité

1. L'employé de l'unité de négociation muté à un poste en dehors de l'unité 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.

ARTICLE 11MOUVEMENT DE PERSONNEL11.04 Mutation hors de l'unité (suite)

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.

11.05 Restriction

La nomination d'un employé à un poste vacant entraîne l'annulation de toute candidature qu'il aurait posée relativement à tout autre poste vacant.

11.06 Délai de nomination

Dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la période d'affichage, l'employeur affiche le nom du candidat retenu et transmet copie de cet avis au syndicat.

11.07 Affectation temporaire - congé de maternité

Lorsque l'employeur décide de combler un poste de classe III et supérieure, temporairement dépourvu de son titulaire pour congé de maternité, il affiche le poste conformément à l'article 11.01 de la présente convention collective. Ceci ne s'applique qu'au premier niveau de remplacement.

11.08 Expérience non reconnue

L'expérience acquise par un employé lors d'une affectation temporaire ne pourra être invoquée par l'employeur pour favoriser le choix d'un candidat à un poste, à moins que l'expérience acquise le soit lors d'une affectation temporaire qui a fait l'objet d'un affichage.

ARTICLE 12MISES A PIED12.01 Mises à pied

1. a) Trente (30) jours de calendrier précédant l'abolition d'un poste, l'employeur doit aviser par écrit le syndicat et chaque salarié dont le poste est aboli.  
  
b) Dix (10) jours de calendrier précédant l'abolition temporaire d'un poste, l'employeur doit aviser par écrit le syndicat et chaque salarié dont le poste est temporairement aboli.
2. Dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis prévu au paragraphe précédent, l'employé avise l'employeur de son choix:
  - a) du déplacement qu'il peut effectuer selon les paragraphes 6 et 7 de la présente clause;  
  
ou
  - b) de l'acceptation de la mise à pied et de son inscription sur la liste de rappel au travail.
3. Tout autre salarié déplacé reçoit un avis écrit et bénéficie du même délai prévu au paragraphe ci-haut pour effectuer son choix.
4. a) Le salarié effectivement mis à pied suite à une abolition de poste suivant le paragraphe 1 a), reçoit un avis écrit d'au moins trente (30) jours de calendrier précédant la date de son départ ou à défaut d'un tel avis, l'équivalent en salaire à titre d'indemnité de départ.  
  
b) Le poste est effectivement aboli à l'échéance du délai de trente (30) jours de calendrier ou lors du paiement de l'indemnité de départ au salarié effectivement mis à pied.
5. Le salarié effectivement mis à pied pour une période de moins de six (6) mois suite à une abolition temporaire de poste suivant le paragraphe 1 b), reçoit un avis écrit d'au moins cinq (5) jours de calendrier précédant la date de son départ ou à défaut d'un tel avis, l'équivalent en salaire à titre d'indemnité de départ.

ARTICLE 12MISES A PIED12.01 Mises à pied (suite)

6. Les mises à pied sont effectuées par ordre d'ancienneté selon les modalités ci-après décrites dans l'ordre:
  - a) le salarié ayant le moins d'ancienneté dans une fonction est le premier touché;
  - b) le salarié le moins ancien dans une fonction peut déplacer le salarié le moins ancien dans une autre fonction de même classe d'emploi ou dans une autre classe d'emploi inférieure en autant qu'il réponde aux exigences normales de la fonction à accomplir et en autant qu'il soit plus ancien que ce salarié.
7. Un employé ainsi déplacé de sa fonction a le droit de déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté que lui selon les modalités décrites précédemment.

12.02 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 du salarié impliqué.

ARTICLE 13JOURS FÉRIÉS13.01 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  
Fête Nationale du Québec  
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.

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.

13.02 Jour d'observance

Les jours fériés mentionnés à l'article 13.01 sont observés la journée occurrente à moins que le gouvernement fédéral ou le gouvernement provincial ne fixe une autre journée.

13.03 Jour férié qui coïncide avec les vacances

Si l'un ou l'autre des congés fériés survient pendant les vacances d'un employé ou un jour non ouvrable, celui-ci a droit à une journée additionnelle de vacances ou de congé qu'il prendra après entente avec l'employeur.

ARTICLE 13JOURS FERIES13.04 Changements des jours fériés

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

13.05 Nombre de jours payés garantis

1. Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe suivant, l'employeur garantit douze (12) jours de congé payés 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 de congé payés accordés 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.

13.06 Admissibilité aux congés fériés

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 prévues par la présente convention.

ARTICLE 14CONGES SPECIAUX14.01 Énumération

1. L'employé permanent a droit, sur demande à son supérieur, 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) trois (3) jours à l'occasion du décès de son père, sa mère, son frère, sa soeur, son beau-père ou sa belle-mère et deux (2) jours additionnels si le défunt demeure avec l'employé concerné;
  - c) décès du beau-frère et de la belle-soeur, du grand-père, de la grand-mère: une (1) journée;
  - d) naissance ou adoption de son enfant: deux (2) jours dont le jour même de la naissance ou de l'adoption;
  - e) mariage de l'employé: un (1) jour à prendre dans la semaine précédant la date du mariage;
  - f) si les funérailles d'un parent mentionné à l'alinéa b) et c), ont lieu à plus de 160 kilomètres de son domicile, l'employé a droit à une journée additionnelle de congé pourvu qu'il y assiste.
  - g) déménagement: un (1) jour;
2. Les congés prévus aux sous-paragraphes b) et c) sont accordés de la date du décès à celle des funérailles.

ARTICLE 14CONGES SPECIAUX14.02 Restrictions

1. A l'exception du congé prévu à l'article 14.01 a), 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 congé sont payés.

14.03 Obligation du salarié

Dans tous les cas, l'employé devra prévenir son supérieur immédiat.

14.04 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 et les honoraires qui lui sont versés et son salaire réel.

14.05 Congé flottant

Après un an d'ancienneté, l'employé aura droit annuellement à deux (2) jours de congé payé qu'il peut prendre après entente avec l'employeur. Ces congés ne sont ni cumulatifs, ni monnayables.

14.06 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.

ARTICLE 15HEURES DE TRAVAIL15.01 Semaine normale

La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement et aux conditions suivantes:

- a) Lundi, mardi, mercredi et vendredi    entre 9h00 et 18h30  
    Jeudi    entre 9h00 et 20h30
- b) Les heures de travail cédulées sont continues et comprennent les pauses (périodes de repos) à l'exception de la période de repas.
- c) L'employé ne doit pas travailler des heures normales plus d'un soir par semaine.
- d) L'employeur peut modifier les régimes d'heures de travail prévus au paragraphe 15.01 et établir tout autre régime d'heures de travail lorsque l'une ou l'autre des conditions suivantes est remplie:
  - i)    répondre aux besoins des sociétaires ou à leur demande;
  - ii)   l'exploitation efficace de la caisse l'exige;
  - iii) répondre aux besoins du marché et de la concurrence;
  - iv)  répondre aux exigences du commerce local.

L'employeur s'engage à aviser les employés trente (30) jours à l'avance et à les consulter.

ARTICLE 15HEURES DE TRAVAIL15.02 Période de repos

L'employé, dont l'horaire régulier de travail comprend plus de sept (7) heures de travail dans une même journée, a droit à trente (30) minutes de repos pour l'ensemble de la journée; l'utilisation de ces trente (30) minutes sera déterminée selon les circonstances et après étude avec l'employeur.

15.03 Périodes de repas

- a) Une période d'une (1) heure non rémunérée est accordée pour le repas du midi; elle est fixée par le directeur entre 11h00 et 14h15.
- b) Lorsque la caisse ouvre ses portes le soir, l'employé a droit à une période non rémunérée d'une heure pour le repas du soir; cette période est fixée par le directeur entre 16h00 et 19h00.

ARTICLE 16TEMPS SUPPLEMENTAIRE16.01 Définition

Est considéré comme du travail exécuté en temps supplémentaire tout travail exécuté après autorisation du directeur ou de son représentant en plus des heures de la semaine normale de travail.

16.02 Rémunération du temps supplémentaire

- a) Le travail en temps supplémentaire est rémunéré au taux horaire de base majoré de 50%; ce taux horaire de base s'obtient en divisant le salaire hebdomadaire par trente-cinq (35) heures.
- b) A chaque partie de demi-heure travaillée, l'employeur verse un minimum d'une demi-heure de rémunération.
- c) Un jour férié travaillé est rémunéré au taux horaire de base majoré de 100% pour chaque heure travaillée, en plus du paiement du jour férié. Toutefois, ce jour férié sera déduit de la garantie de douze (12) jours de congé payé prévue à la clause 13.05.

16.03 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.

16.04 Temps supplémentaire et période de repos

1. Un employé travaillant sur une période d'une 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 15.00.
2. Un employé retenu au travail à la fin de la journée normale de travail, pour une période de trois (3) heures et plus a droit à une allocation de repas de quatre dollars (4\$).

16.05 Détermination du temps supplémentaire

Pour fin de détermination du temps supplémentaire, les congés autorisés sont inclus dans le calcul de la semaine normale de travail.

ARTICLE 17VACANCES17.01 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 telle que définie par la présente convention collective. Les listes d'ancienneté telles qu'établies par la présente convention devront faire mention de l'ancienneté de mouvement.

17.02 Régime

1. Le salarié qui le 30 avril d'une année a moins d'un (1) an d'ancienneté, a droit à un crédit de vacances établi au taux de huit heures et trois quarts ( $8\frac{3}{4}$ ) par mois d'ancienneté sans excéder cent cinq (105) heures.
2. Le salarié qui le 30 avril a complété un (1) an d'ancienneté mais moins de six (6) ans, a droit à un crédit de vacances égal à cent cinq (105) heures.
3. Le salarié qui le 30 avril aura complété six (6) ans d'ancienneté aura droit à un crédit de vacances égal à cent quarante (140) heures.
4. Le salarié qui le 30 avril a complété seize (16) ans d'ancienneté, aura droit à un crédit de vacances égal à cent quarante-sept (147) heures.
5. Le salarié qui le 30 avril a complété dix-sept (17) ans d'ancienneté, aura droit à un crédit de vacances égal à cent cinquante-quatre (154) heures.
6. Le salarié qui le 30 avril a complété dix-huit (18) ans d'ancienneté, aura droit à un crédit de vacances égal à cent soixante-et-une (161) heures.
7. Le salarié qui le 30 avril a complété dix-neuf (19) ans d'ancienneté, aura droit à un crédit de vacances égal à cent soixante-huit (168) heures.
8. Le salarié qui le 30 avril a complété vingt (20) ans d'ancienneté, aura droit à un crédit de vacances égal à cent soixante-quinze (175) heures.
9. Le salarié qui en vertu du paragraphe 1 a accumulé des crédits de vacances pour moins d'une (1) semaine peut compléter sa semaine de vacances par un congé sans solde.

ARTICLE 17VACANCES17.02 Régime (suite)

10. L'employé qui en vertu du paragraphe 1 a accumulé des crédits de vacances supérieurs à trente-cinq (35) heures mais moindres que soixante-dix (70) heures, pourra compléter ses soixante-dix (70) heures de vacances par un congé sans solde.

L'employé qui a accumulé des crédits de vacances supérieurs à soixante-dix (70) heures mais moindres de cent cinq (105) heures pourra compléter ses cent cinq (105) heures par un congé sans solde.

17.03 Indemnité

a) Les vacances seront payées au taux normal de rémunération hebdomadaire.

b) 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. Ce paragraphe ne s'applique pas aux employés qui sont à l'emploi de la caisse depuis plus de vingt-quatre (24) mois, sauf si l'absence est le résultat d'une mise à pied ou d'un congé sans solde.

17.04 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.

17.05 Etalement des vacances

a) La période de vacances pour les employés s'étendra du 1er mai au 30 avril de l'année suivant l'année de référence mentionnée à l'article 17.02. Les vacances peuvent être prises consécutivement et dans les délais prévus et elles ne peuvent être reportées d'une année à l'autre; elles ne peuvent être morcelées en plus de trois (3) périodes, dont une seule période entre le 1er juin et le 30 septembre.

b) Pour les vacances devant être prises entre le 1er juin et le 30 septembre, le choix doit être fait avant le 30 avril de chaque année et être affiché aux endroits habituels, de façon à permettre aux employés de connaître leur date respective de vacances.

ARTICLE 17VACANCES17.05 Etalement des vacances (suite)

- c) 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 mois avant la date de la prise des vacances.
- d) Un employé n'a pas le droit de se servir de son ancienneté pour déplacer les vacances annuelles d'un autre salarié après le 30 avril.
- e) Tout employé ayant un (1) an d'ancienneté au 30 avril, pourra prendre deux (2) semaines de vacances consécutives entre le 1er juin et le 30 septembre.

17.06 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.

17.07 Versement de l'indemnité

L'employé reçoit son indemnité avant son départ pour vacances.

ARTICLE 18CONGE DE MATERNITE18.01 Admissibilité du congé de maternité

1. Chaque employée a droit à un congé de maternité sans solde de vingt-six (26) semaines, à la condition de produire un certificat attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.
2. L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20ième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

18.02 Répartition du congé de maternité et préavis

1. L'employée enceinte peut répartir son congé de maternité avant et après la date prévue de la naissance, mais comprenant le jour de l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16ième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. L'employée doit donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir de son 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.
2. Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employé doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité du préavis sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devrait quitter son emploi sans délai.
3. A partir de la sixième (6ième) semaine qui précède la date prévue de 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. L'employeur devra alors assumer le fardeau de prouver l'incompatibilité de santé de l'employée.

ARTICLE 18CONGE DE MATERNITE18.02 Répartition du congé de maternité et préavis (suite)

4. Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt-six (26) semaines. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant qu'elle est suffisamment rétablie pour reprendre le travail.

18.03 Congés spéciaux reliés à la maternité

1. L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur la recommandation de son médecin, attesté d'un certificat médical.
2. Si au cours de la grossesse, l'employée enceinte est incapable de travailler par suite d'une complication de grossesse tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera, s'il y a lieu, de l'indemnité salaire-maladie prévue à la clause 20.01 de la convention collective. Cependant, son congé de maternité est réputé commencer au début de la huitième (8ième) semaine précédant la date prévue de la naissance.
3. Si au terme de son congé de maternité, la salariée est incapable de reprendre son travail tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera, s'il y a lieu, de l'indemnité salaire-maladie prévue à la clause 20.01 de la convention collective.
4. L'employée qui subit un avortement spontané ou autorisé par la loi, a droit à la protection qui lui est accordée par ses crédits de congé de maladie prévus à la clause 20.01 de la convention collective.
5. Si à la suite de complications découlant d'un avortement spontané ou autorisé par la loi, l'employée est incapable de reprendre son travail tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera, s'il y a lieu, de l'indemnité salaire-maladie prévue à la clause 20.01 de la convention collective.

ARTICLE 18CONGE DE MATERNITE18.04 Retour du congé de maternité

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 celui 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. Le bénéfice s'applique lorsque l'employée revient au travail pour un minimum d'un (1) mois et disparaît si la cessation d'emploi a lieu à l'intérieur de ce délai.

18.05 Maintien des conditions de travail

1. Au cours de son congé de maternité, l'employée accumule son ancienneté comme si elle avait été au travail.
2. Au retour de son congé de maternité ou des prolongations prévues à la clause 17.06, l'employée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages prévus à la convention collective.
3. Au retour de son congé de maternité ou des prolongations prévues aux présentes, l'employée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié, si elle avait été au travail.

18.06 Prolongation du congé de maternité

1. La période totale d'absence ne doit pas dépasser six (6) mois de calendrier de la date effective du départ ou de la date réputée du départ. 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 était impossible de revenir au travail pour raison de santé, dans ce cas, elle doit présenter à son employeur un certificat médical.
2. L'employée pourra demander une prolongation de cette période d'absence. En aucun cas cependant, cette extension du congé ne peut dépasser huit (8) mois de la date de la fin de son congé de maternité. Ce congé sera pris suivant les principes établis à l'article 19 pour les congés sans solde.

ARTICLE 19CONGE SANS SOLDE19.01 Congé sans solde

1. Un employé obtient un permis d'absence sans traitement pour une période déterminée. Toute demande doit énoncer clairement la durée et les raisons la motivant. Ce permis ne pourra être accordé que si les motifs invoqués sont sérieux et si l'absence n'entrave pas la bonne marche de la caisse.
2. L'employé devra formuler sa demande par écrit au directeur 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 20REGIME D'ASSURANCE-MALADIE20.01 Régime d'assurance-maladie

L'employé permanent 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 juillet de chaque année, il se voit attribuer un crédit de soixante-dix (70) heures de congés maladie qui pourront être utilisés durant cette année pour fins de maladie. Les jours non utilisés sont remboursés en argent vers le 15 juin de chaque année au taux de salaire à la même date.

L'employé nouvellement embauché après le 1er juillet reçoit un crédit proportionnel au nombre de mois entre sa date d'embauche et la fin de l'année courante.

Au départ d'un employé, l'employeur lui rembourse le solde de ses crédits de congés de maladie à son taux de salaire courant proportionnellement à la durée de son service pour l'année sociale en cours. Les jours pris en trop seront retenus sur son salaire. Pour fin de calcul, un employé qui est en service pour au moins la moitié d'un mois se voit reconnaître la totalité de ce mois.

2. Assurance indemnité hebdomadaire

L'employeur maintient le régime de sécurité sociale proposé aux employés et accepté par le syndicat.

La prime de cette police d'assurance est payée entièrement par l'employeur.

3. Assurance invalidité à long terme

L'employeur maintient le régime de sécurité sociale proposé aux employés et accepté par le syndicat.

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

Employeur: 80%

Employé: 20%

ARTICLE 20REGIME D'ASSURANCE-MALADIE20.02 Examen médical

1. Pour avoir droit à un congé de maladie, l'employé doit aviser l'employeur qu'il est incapable de travailler. Si l'absence n'excède pas trois (3) jours consécutifs, l'employeur acceptera une déclaration 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 incapable de travailler.
2. Subordonnément au paragraphe 1 du présent article, l'employeur, dans le cas de répétition, peut faire examiner l'employé par un médecin appartenant à une clinique médicale reconnue; cet examen est aux frais de l'employeur.

20.03. Accident du travail

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.

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.

20.04 Versements anticipés

1. Dans le cas d'un employé 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 prévu dans cette convention, l'employeur s'engage à lui faire des versements anticipés à chaque semaine, à compter de sa première semaine d'absence jusqu'à ce qu'il touche sa première prestation.
2. Chaque versement anticipé est sous forme de chèque et est égal au montant hebdomadaire auquel le salarié a droit, en vertu des prestations.
3. Avant de lui remettre le chèque, l'employeur lui fait signer une reconnaissance de dette au montant indiqué sur le chèque.

ARTICLE 20REGIME D'ASSURANCE-MALADIE20.04 Versements anticipés (suite)

4. Lorsque l'employé 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.
5. Toutefois, cette clause ne s'applique pas dans les cas où il y a contestation de l'accident ou de la maladie.

20.05 Jours fériés et assurances

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

20.06 Congés payés et assurances

Aux fins de l'application des sections 14 "jours fériés" et 15 "vacances annuelles", les congés de maladie couverts par un plan d'assurance sont considérés comme des journées non travaillées et non rémunérées.

ARTICLE 21PREVOYANCES COLLECTIVES21.01 Assurance-vie et assurance-maladie

L'employeur maintient le régime de sécurité sociale proposé aux employés et accepté par le syndicat.

La prime des polices d'assurance-vie de base 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 22REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES22.01 Régime supplémentaire de rentes

L'employeur maintiendra le fonds de pension et fournira au syndicat les documents d'information concernant le fonds de retraite des employés. Il y aura contribution de l'employeur et de l'employé suivant l'échelle établie par le plan de pension.

ARTICLE 23FONDS DE COMPENSATION23.01 Régime

1. Pour chaque caissier, la caisse convient de constituer un fonds de compensation établi comme suit:
  - a) ce fonds est constitué à raison de \$0.92 par jour travaillé à compter du 1er janvier de chaque année sans excéder \$200.00 par année.
  - 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 est versé à l'employé au 31 décembre de chaque année.
2. 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, déduction faite des sommes qu'il peut devoir à l'employeur, trois (3) mois après la date de son départ.
3. 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 heure.

23.02 Responsabilités

1. L'existence d'un fonds de compensation n'a pas pour effet de limiter la responsabilité d'un employé.
2. Tout déficit de caisse encouru à la suite d'une transaction avec un non-membre ne peut être couvert par le fonds de compensation et le caissier en est le seul responsable sauf si la transaction est autorisée par le gérant ou son représentant mandaté.

ARTICLE 23FONDS DE COMPENSATION23.02 Responsabilités (suite)

3. Le caissier est dégagé de toute responsabilité vis-à-vis un chèque paraphé par un membre des cadres de la caisse.
4. L'employeur ne peut tenir l'employé responsable des faux billets et des faux chèques échangés si celui-ci a suivi les procédures de contrôle usuelles et ne peut donc dans ces cas lui exiger le remboursement.

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 indiqués à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.

24.02 Promotion

L'employé qui obtient une promotion reçoit, selon le cas, ce qui est le plus avantageux: 1) 5% de son salaire, 2) le minimum de la nouvelle classe.

24.03 Affectation temporaire

Il y a affectation temporaire au sens du présent article lorsqu'un employé accomplit la majorité des tâches caractéristiques d'une fonction différente de la sienne pour une période d'une (1) journée ou plus.

L'employé qui à la demande de l'employeur remplit un poste classé à un niveau supérieur à son poste permanent, est rémunéré en fonction des modalités prévues à la clause 24.02 pour les promotions pourvu qu'il accomplisse la majorité des tâches caractéristiques d'une fonction différente de la sienne pour une période d'une (1) journée ou plus, et cela pour la durée totale pendant laquelle il assume lesdites tâches. Cependant, cette période n'inclut pas les absences autorisées de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

24.04 Rétrogradation

a) 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.

ARTICLE 24SALAIRES24.04 Rétrogradation (suite)

- b) Dans tous les autres cas de rétrogradation, l'employé rétrogradé dans une classe d'emploi inférieure verra son salaire diminué de 5% ou fixé au maximum de sa nouvelle classe d'emploi, le moins élevé des deux.

24.05 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.

24.06 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 la rémunération hebdomadaire.

24.07 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.

ARTICLE 25MODIFICATION DES EMPLOIS ACTUELS ET NOUVEAUX EMPLOIS25.01 Modalités

1. Si l'employeur doit créer une nouvelle tâche ou modifier de façon substantielle les tâches existantes, en vertu des modifications à ses opérations, quant à la nature ou au volume de ses opérations ou les deux facteurs, il doit aviser le syndicat au moins vingt (20) jours à l'avance de l'implantation du changement.
2. Pendant le délai prévu au paragraphe 1, les deux parties se réuniront afin de négocier la rémunération de l'occupation nouvelle ou modifiée.
3. Si les parties ne s'entendent pas, le syndicat peut avoir recours au mode de règlement des griefs.
4. L'employeur remet au syndicat, les descriptions de tâches en vigueur en date de la signature de la présente convention et s'engage à lui transmettre dans les délais prévus au paragraphe 1, toute nouvelle description de tâches existantes.
5. Dans le cas de nouveaux services offerts par la caisse, l'employeur rencontre les employés pour les informer des changements.

ARTICLE 26ANNEXES

26.01 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrantes de la présente convention.

## ARTICLE 27

DUREE DE LA CONVENTION

27.01 La présente convention collective est d'une durée de trente-six (36) mois soit du 1er juillet 1983 au 30 juin 1986. Elle entre en vigueur à la date de sa signature.

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 parties ont signé ce 1er décembre 1983.

CAISSE POPULAIRE JEAN-TALON

*R. J. Larivière*  
*André Proulx*  
*Guy G. Leblanc*  
*M. G. Gagnon*  
*D. G. Gagnon*

LA FEDERATION DES CAISSES POPU-  
 LAIRES DESJARDINS DE MONTREAL  
 ET DE L'QUEST-DU-QUEBEC

*Robert Gagnon*

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA  
 CAISSE POPULAIRE JEAN-TALON  
 C.S.N.

*Marie-Josée Lefebvre*  
*Danielle Gagnon*  
*Guy Gagnon*  
*CSN comm.*

ANNEXE "A"ECHELLE DE SALAIRECAISSE POPULAIRE JEAN-TALON

<u>CLASSES</u>		<u>01-01-84</u>	<u>01-07-84</u>	<u>01-07-85</u>
B-I	Min	225,42\$	233,32\$	244,99\$
	Max	264,56\$	277,97\$	291,87\$
B-II	Min	250,49\$	254,27\$	266,98\$
	Max	293,96\$	303,42\$	318,59\$
B-III	Min	261,43\$	265,00\$	273,79\$
	Max	334,64\$	339,39\$	356,36\$
B-IV	Min	281,06\$	285,76\$	300,05\$
	Max	360,72\$	372,31\$	390,93\$

Augmentations des salaires individuels

L'employé permanent ou en probation à l'emploi de la caisse le 30 juin 1984, recevra un montant forfaitaire équivalant à 5% de son salaire régulier gagné entre le 1er janvier 1984 et le 30 juin 1984.

Au 1er juillet 1984

L'employé dont le salaire est inférieur au maximum de l'échelle de sa classe, verra son salaire majoré de 5%, sans toutefois dépasser le maximum de l'échelle de sa classe. Si l'augmentation accordée à l'employé est inférieure à 5% du fait que son salaire a atteint le maximum de l'échelle de sa classe, l'employé recevra un montant forfaitaire calculé et versé de la manière suivante:

- Au 31 décembre 1984, l'employé recevra un montant forfaitaire égal à son salaire régulier gagné du 1er juillet 1984 au 31 décembre 1984, multiplié par le pourcentage (%) correspondant à la différence entre l'augmentation de 5% prévue au 1er juillet 1984 et celle qu'il a obtenue à cette même date.
- Au 30 juin 1985, l'employé recevra un montant forfaitaire égal à son salaire régulier gagné du 1er janvier 1985 au 30 juin 1985, multiplié par le pourcentage (%) correspondant à la différence entre l'augmentation de 5% prévue au 1er juillet 1984 et celle qu'il a obtenue à cette même date.

Au 1er juillet 1985

L'employé dont le salaire est inférieur au maximum de l'échelle de sa classe, verra son salaire majoré de 5% sans toutefois dépasser le maximum de l'échelle de sa classe. Si l'augmentation accordée à l'employé est inférieure à 5% du fait que son salaire a atteint le maximum de l'échelle de sa classe, l'employé recevra en plus de son salaire, un montant forfaitaire égal à la différence entre l'augmentation de 5% et celle qu'il a obtenue. Ce montant forfaitaire sera versé hebdomadairement.

ANNEXE "B"LISTE D'ANCIENNETE

Nom	Ancienneté Caisse	Ancienneté Mouvement
<u>Temps régulier</u>		
G. Marcoux	26-06-76	22-03-76
C. Gagnon	09-08-76	09-08-76
D. Salvail	07-03-77	07-03-77
J. Parent	27-06-77	01-06-68
F. Livernoche	08-05-78	08-05-78
L. Naso	27-11-78	04-03-75
M. Tucceri	04-12-78	02-02-71
J. Leblanc	06-02-79	06-02-79
C. Marcotte	18-06-79	18-06-79
L. Boivin	08-09-81	08-09-81
R. Coulombe	16-11-81	16-11-81
F. Bélanger	15-03-83	15-03-83
D. Deschambault	10-01-83	14-03-77
<u>Temps partiel</u>		
R. Tremblay	06-09-62	06-09-62
M. Doyon	08-09-83	08-09-83
J. Bizier	01-09-83	01-09-83
C. Alain	27-06-83	27-06-83

ANNEXE "C"EMPLOYES A TEMPS PARTIEL

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, ni d'abolir des postes permanents.

Les employés à temps partiel sont couverts par la présente convention collective sous réserve des restrictions et modalités particulières qui suivent:

1. Ancienneté

Un employé à temps partiel devient un employé permanent à temps partiel après avoir satisfait aux conditions de la période de probation. L'ancienneté de l'employé à temps partiel est égale au nombre d'heures régulières travaillées par celui-ci ou rémunérées à titre de jours fériés, congés payés et vacances. Les heures travaillées à titre de temporaire ou pour fins de remplacement sont aussi reconnues pour fins d'accumulation d'ancienneté.

2. Mise à pied et rappel

En cas de mise à pied, l'indemnité payable à l'employé à temps partiel, à défaut de l'avis prévu à 12.01 4) ou 12.01 5) selon le cas, sera établie au prorata de sa semaine normale de travail. Les mécanismes de mise à pied et de rappel prévus à l'article 12 s'appliquent aux temps partiels mais à l'intérieur de ce groupe d'employés.

3. Jours fériés

Les employés à temps partiel bénéficient des jours fériés par l'Association des banquiers canadiens qui coïncideront avec les jours où ils auraient normalement dû être au travail.

4. Vacances annuelles

Les vacances d'un employé à temps partiel lui sont payées en pourcentage de ses revenus bruts entre le 1er mai et le 30 avril de l'année précédente. Ces pourcentages sont de 6-8% pour ceux dont l'ancienneté donne respectivement droit à des vacances de trois (3) et quatre (4) semaines.

## 5. Congés spéciaux

- a) Dans tous les cas de congés spéciaux (article 14.01), les employés à temps partiel peuvent en bénéficier uniquement lorsque cela coïncide avec les jours où ils auraient normalement dû travailler. Dans les cas de congés payés pour décès, les absences autorisées seront toujours accordées de la date du décès à celle des funérailles.
- b) La clause 14.05 concernant le congé flottant ne s'applique pas aux employés à temps partiel.

## 6. Assurance-groupe

- a) L'employé à temps partiel a droit à une banque d'heures-maladie établie au prorata de sa semaine de travail. Ces heures-maladie sont non cumulatives et le solde sera remboursé à la dernière paie du mois de juin à l'employé à raison de cent pour cent (100%) du taux de salaire en vigueur à cette date.
- b) Les employés à temps partiel sont couverts par les différents régimes d'assurance, s'ils répondent aux conditions d'admissibilité qui y sont prévues.

## 7. Heures de travail

- a) L'article 15 sur les heures de travail ne s'applique pas aux employés à temps partiel sauf si leur horaire régulier de travail comprend plus de quatre (4) heures dans une même journée où les employés à temps partiel ont droit aux mêmes périodes de repas et de repos que les employés à temps complet tel que prévu à l'article 15.02 et 15.03, sauf que les périodes de repas peuvent être fixées par l'employeur à l'extérieur des intervalles prévues à la clause 15.03 a) et b). Uniquement dans les cas de rappel au travail, la rémunération minimale est de quatre (4) heures au taux régulier de salaire.
- b) Aucun employé permanent à temps partiel ne travaillera sur un horaire brisé.

ANNEXE "D"EMPLOYES TEMPORAIRES

Le salarié temporaire jouit des avantages de la convention collective relativement aux clauses suivantes:

- Echelles de salaires prévues à l'annexe "A".
- Travail en temps supplémentaire prévu à l'article 16.
- Congés fériés prévus à l'article 13.
- Congés sociaux pour décès prévus à l'article 14 selon les restrictions qui y sont prévues.
- Déficit de caisse pour caissier prévu à l'article 23.
- Le salarié temporaire qui se voit accorder un poste permanent sera soumis à la période probatoire prévue à la clause 10.02. 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 quarante-cinq (45) jours de travail continu dans le poste qui lui est accordé au moment où il termine sa période probatoire.
- Le salarié temporaire qui devient permanent, se verra compter son ancienneté rétroactivement à la date de son entrée en service à titre de salarié temporaire à la condition qu'il n'y ait pas eu 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 vingt-deux (22) jours de travail.
- Lors de l'embauche d'un employé temporaire conformément au paragraphe b) de l'article 2.04, l'employeur avise l'employé embauché de son statut et de la durée probable de son embauche et en fait parvenir une copie au syndicat.

L'omission de cet avis ou le dépassement de la durée probable prévue à l'embauche ne confirme pas à l'employé un statut de permanent.

LETRE D'ENTENTE

CREDIT DE CONGES MALADIE

Le crédit de soixante-dix (70) heures de congés maladie prévu à l'article 20.01 1) est maintenu à quatre-vingt-quatre (84) heures pour tous les employés permanents à temps plein qui bénéficiaient d'un crédit de douze (12) jours en date du 30 juin 1983.