

07658-8

C.A.E. 7021 NO.CONV. 76588
AFFIL. 6 NB.EMPL. 6
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 69740 62
PERS.VIS. 4 NO.ACC. M25936001
DATE ENR.850430



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

07658-8

Objet	<input type="checkbox"/> Tière convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-25936-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-12-18	85-01-10		84-12-01	87-11-30	6

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. des Travailleuses de la Caisse Populaire de Ormstown (CSN) 170 rue Champlain Valleyfield, QC. J6T 1X5	<input type="checkbox"/> Déposant Caisse Populaire Ormstown 12 rue Bridge Ormstown, QC. J0S 1K0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Féd. des Caisses Pop. Desjardins de Montréal et de l'Ouest du Québec Att: M. Gilbert Nolasco 1 Complexe Desjardins C.P. 35, Succ. Desjardins Montréal, QC. H5B 1E7	Région <u>06-03</u> Activité <u>7021 (9)</u> Affiliation <u>1</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1. Le 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	
<p>1. Le dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné</p> <p>2. Le dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné</p> <p>3. Le dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné</p> <p>4. Le dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné</p> <p>5. Le dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné</p>	
<p>Pour le commissaire général du travail</p> <p>Signature: Céline Carette/dg <i>cc</i></p> <p>Date: 85-01-24</p>	

Pour renseignements

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

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

25936-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

C.P. ORMSTOWN

1er décembre 1984 au 30 novembre 1987

ENTRE

LA CAISSE POPULAIRE
ORMSTOWN

ci-après désignée:

L'EMPLOYEUR
d'une part



ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES
DE LA CAISSE POPULAIRE
ORMSTOWN (CSN)

ci-après désigné:

LE SYNDICAT
d'autre part

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1	CHAMPS 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	8
ARTICLE 7	PROCEDURE DE GRIEF	10
ARTICLE 8	ARBITRAGE	12
ARTICLE 9	DISCIPLINE	14
ARTICLE 10	ANCIENNETE DE PERSONNEL	15
ARTICLE 11	MUTATIONS	17
ARTICLE 12	MISES A PIED	20
ARTICLE 13	JOURS FERIES	22
ARTICLE 14	CONGES SPECIAUX	25
ARTICLE 15	HEURES DE TRAVAIL	27
ARTICLE 16	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	29
ARTICLE 17	VACANCES	31
ARTICLE 18	CONGE DE MATERNITE	34
ARTICLE 19	CONGE SANS SOLDE	37
ARTICLE 20	REGIME D'ASSURANCE-MALADIE	38

ARTICLE 21	ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-MALADIE	41
ARTICLE 22	REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES	42
ARTICLE 23	FONDS DE COMPENSATION	43
ARTICLE 24	SALAIRES	45
ARTICLE 25	ANNEXES	49
ARTICLE 26	DUREE DE LA CONVENTION	50
ANNEXE "A"	ECHELLES SALARIALES	51
ANNEXE "B"	EMPLOYES TEMPORAIRES	52

LETTRES D'ENTENTE

ARTICLE 1CHAMPS D'APPLICATION1.01 Les parties

Sont parties à cette convention:

1. Caisse populaire Ormstown, ayant son siège social au 12 rue Dridge, Ormstown, ci-après appelée "L'Employeur".
2. Le syndicat des Travailleuses de la Caisse populaire Ormstown (C.S.N.), dûment accrédité par le Ministère du travail et la Main-D'oeuvre, et ayant son siège social au 1601 rue de Lorimier, Montréal, Québec, ci-après appelé "Le Syndicat".

1.02 Champ d'application

La convention s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale émise selon les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec en date du 5 juillet 1982.

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 probatoire prévue 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) effectuer des travaux d'une durée n'excédant pas trois (3) mois pour parer à un surcroît temporaire de travail ou pour effectuer un travail exceptionnel.
- c) tout poste temporaire d'une durée prévue et définie de façon certaine comme étant supérieure à deux (2) mois sera affiché selon les modalités prévues à l'article 11.02. De plus, l'Employeur doit indiquer sur l'affichage, la durée probable de l'emploi. Un employé qui obtient un poste temporaire ne pourra poser sa candidature pour un autre poste temporaire pour la durée totale pendant laquelle il devra assumer les tâches du poste temporaire qu'il a obtenu.
- d) Le paragraphe c) n'exclut pas la possibilité à un employé à temps partiel de poser sa candidature sur plus d'un poste temporaire à temps partiel en autant qu'il n'y ait pas de conflit d'horaire entre les deux postes.

ARTICLE 2 (suite)2.05 Employé temps partiel

- a) Désigne toute personne travaillant sur une base régulière un nombre d'heures déterminé par l'employeur à l'embauche ou lors d'un affichage d'un tel poste, et inférieur à la semaine normale de travail prévue à la clause 15.01. Ces heures peuvent, avec le consentement de l'employé, et/ou en application de l'article 2.04 c) et d), être augmentées temporairement. Dans ce cas, l'employé conserve son statut à temps partiel et demeure titulaire de son poste régulier, et l'article 24.03 s'applique s'il y a lieu.
- b) L'employeur accepte le principe de ne pas utiliser d'employés temporaires ou à temps partiel en vue de causer des mises à pied, ou de réduire la semaine de travail parmi le personnel à temps plein permanent, ni d'empêcher la création d'emplois à temps plein permanents.

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 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.

2.09 Conjoint: L'homme et la femme

- a) qui sont mariés et cohabitent; ou
- b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
1. résident ensemble depuis trois ans ou depuis un an si un enfant est issu de leur union; et
 2. sont publiquement représentés comme conjoints;

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

La langue de travail est le français. Toutefois, la pratique existante concernant les transactions avec les membres de langue anglaise sera maintenue.

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 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.

Les employés devront se conformer en rapport par la nature confidentielle des renseignements qui sont portés à leurs connaissances, aux règlements et directives de la caisse.

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 et les deux parties doivent s'opposer activement à toute discrimination de cet ordre.

3.06 Principe

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

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'œuvre du Québec.

4.02 Avantages existants

Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, tout droit, avantage, de nature collective reconnu aux employés avant la signature de la présente convention collective est maintenu pour la durée de la présente convention collective. Si des changements sont apportés à ces avantages existants, le syndicat a le droit de contester la décision prise par l'employeur selon les dispositions de la procédure de grief et d'arbitrage. L'arbitre peut modifier la décision de l'employeur si elle n'est fondée sur aucun motif raisonnable dont le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

4.03 Droits de direction

Le Syndicat reconnaît qu'il appartient à l'employeur de gérer, diriger et administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et selon les dispositions de la loi et de la présente convention collective.

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, 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 hebdomadairement au Syndicat en les déposant dans le compte du Syndicat. L'Employeur joindra mensuellement un rapport indiquant le montant perçu en regard de chaque employé et en y indiquant les raisons de son prélèvement s'il y a lieu.

ARTICLE 5 (suite)5.03 Information

- a) L'Employeur remettra, à tous les trois (3) mois, une liste des nouveaux employés, des mutations, des départs, des employés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent, le nom, l'adresse, le numéro de sécurité sociale, la date du départ, la fonction et la durée probable pour les employés temporaires, ainsi que les employés à temps partiel qui deviennent réguliers.
- b) Au cours du mois de janvier et du mois de juin de chaque année, une nouvelle liste des adresses devra être envoyée au Syndicat en y indiquant le statut, le poste de chacun des employés et sa date d'ancienneté. Egalement au cours du mois de janvier, la caisse populaire fera parvenir au Syndicat un document établissant le montant total des déductions pour cotisations syndicales qui ont été effectuées pour chaque employé.
- c) L'Employeur inscrit sur les formules T-4 et TP-4 le montant total des cotisations syndicales déduites durant l'année.

5.04 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 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 le comité exécutif du Syndicat comme seul porte-parole des 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 un membre du comité exécutif.
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 un (1) employé, membre 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 convenue entre les parties en vertu de l'article 6.01, paragraphe 3.

ARTICLE 6 (suite)

6.03 (suite)

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:

- a) de telles absences ne doivent pas excéder un total de dix (10) jours par année pour l'ensemble des employés de l'unité 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. L'avis doit prévoir la durée de l'absence;
- c) au plus un (1) délégué peut obtenir pareil permis d'absence.

6.04 Droit d'afficher

Le Syndicat affiche au tableau fourni par l'Employeur tout document relatif aux affaires syndicales signé par le Syndicat, avec copie à l'employeur.

6.05 Information

Le syndicat avise l'Employeur du nom des membres du comité exécutif et de tous les changements qui pourraient survenir dans les dix (10) jours qui suivent ledit changement.

6.06 Distribution de documents

Le syndicat a le droit de distribuer tout document à ses membres sur les lieux de travail et dehors des heures d'ouverture de la caisse.

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 ou le syndicat au nom de l'employé doit soumettre son grief par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables de la connaissance par l'employé de l'évènement qui a donné naissance au grief, mais dans un délai n'excédant pas deux mois de l'évènement qui a donné naissance au grief; la preuve de la connaissance acquise incombe à l'employé.

Le directeur ou son représentant doit donner sa réponse par écrit à celui qui a présenté le grief dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date de la réception du grief.

2. Deuxième étape

Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans le délai prévu, 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.

ARTICLE 7 (suite)7.03 Plaignant

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

7.04 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 ou par le syndicat.
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.

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 Arbitres

A la suite de l'avis prévu au paragraphe 2 de l'article 7.02, les parties auront quinze (15) jours ouvrables 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.

ARTICLE 8 (suite)

8.03 (suite)

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.

8.05 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. L'arbitrage se tient sur les lieux de travail ou dans la ville de Ormstown, 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. Toutefois les parties s'entendent pour que l'arbitrage ait lieu autant que possible sur les lieux de travail.

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.

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.

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.

ARTICLE 10ANCIENNETE10.01 Définition

- a) L'ancienneté est la durée du service continue 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; une interruption de service de moins de dix mois, depuis le dernier emploi, n'empêche pas de reconnaître l'ancienneté de Mouvement.
- c) L'ancienneté d'un employé à temps partiel s'établit à raison d'un (1) mois pour 22 jours de travail et à raison d'une journée pour sept (7) heures de travail.
- d) L'ancienneté d'un employé régulier qui change de statut d'emploi permanent, sans interruption de service, est additionnée selon 10.01 a) et 10.01 c).

10.02 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 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 et est calculée selon la formule applicable à son statut.

ARTICLE 10 (suite)10.03 Perte d'ancienneté

1. L'employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:
 - a) départ volontaire;
 - b) congédiement pour juste cause;
 - c) lors d'une mise à pied excédant douze (12) mois pour manque de travail.
 - d) 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 le 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;
2. 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 et son emploi, à moins que les parties n'en conviennent autrement.

10.04 Service continu et absences autorisées

Dans le cas d'accidents ou de maladie survenus dans l'accomplissement du travail, l'ancienneté s'accumule pour la durée de l'absence.

Lorsqu'un employé est en congé autorisé, l'ancienneté continue de s'accumuler pendant la durée du congé.

ARTICLE 11MUTATIONS11.01 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 dans la même journée à la caisse populaire Ormstown, durant une période de cinq jours ouvrables. L'avis de ce poste indiquera entre autres: le titre de la fonction, la nature de la fonction, la date, la durée de l'affichage et les exigences normales de l'emploi.
- 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 vingt (20) jours ouvrables consécutifs. Cette demande doit indiquer de quels(s) poste(s) il s'agit.

11.02 Mouvement de personnel

Pour les fins de la présente section, l'employeur n'est tenu de considérer que la candidature des employés qui ont répondu par écrit à l'avis à l'intérieur des délais prévus à l'article 11.01.

1. Groupe bureau

- a) 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) Toutefois, pour les postes supérieurs à la classe III, l'employeur pourra confier le poste au candidat dont la compétence est jugée significativement supérieure.

2. Groupe technique

L'employeur accorde le poste à l'employé qui a posé sa candidature par écrit dans les délais prévus à l'article 11.01 et qui est le plus apte à remplir les exigences normales du poste. Lorsque la compétence sera relativement équivalente entre deux ou plusieurs candidats, l'ancienneté prévaudra.

ARTICLE 11 (suite)

11.02 (suite)

3. 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 soixante (60) 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 après la période d'entraînement prévue. L'employé qui retourne à son ancien poste reprend le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à ce poste.
4. Le but fondamental d'une période d'essai est de permettre d'une part à l'employé de se familiariser avec son nouveau poste et d'autre part à l'employeur d'évaluer l'employé.
5. Dans tous les cas de promotion, transfert ou rétrogradation suite à une décision de l'employeur, celui-ci 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.
6. 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 ou bon lui semblera.

ARTICLE 11 (suite)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 promu 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.
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, il reprendra le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à son ancien poste.

ARTICLE 12MISES A PIED12.01 Mises à pied

1. Trente (30) jours de calendrier précédant une mise à pied, l'employeur doit aviser par écrit le syndicat et chaque employé dont le poste est aboli.
2. A défaut d'un tel avis, l'employeur est tenu d'indemniser l'employé mis à pied 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 établie 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 a le droit de déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté que lui dans une fonction de classification égale, inférieure, ou supérieure s'il a déjà rempli efficacement la fonction, 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 conformément à l'application des articles 24.02 et 24.04 c).
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.

ARTICLE 12 (suite)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 de l'employé impliqué.

ARTICLE 13JOURS FERIES13.01 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.

Les employés à temps partiel et les employés temporaires 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. Toutefois, pour permettre la continuité des opérations, ces demi-journées de congé pourront être prises soit la journée même ou dans une période précédant ou suivant la journée même, individuellement, après entente avec 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

ARTICLE 13 (suite)13.03 Jour férié qui coïncide avec les vacances

Si l'un ou l'autre des jours 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 le premier jour ouvrable suivant ses vacances ou la fête ou à une date convenu avec l'employeur à moins que cela cause préjudice à d'autres employés.

13.04 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. L'employeur verra à informer les employés des modifications dans les plus brefs délais.

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 ou absences pour activités syndicales, prévues par la présente convention.

ARTICLE 13 (suite)

13.06 Suite

L'employé à temps partiel pour bénéficier de ces jours fériés devra cependant travailler la journée ouvrable précédente et suivante, s'il a été requis de le faire, sauf exceptions prévues au paragraphe précédent. L'employé à temps partiel n'est pas tenu de travailler plus que deux (2) journées non cédulées correspondant à la veille ou au lendemain du jour férié.

ARTICLE 14CONGES SPECIAUX

14.01 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: quatre (4) jours.
- c) décès du beau-frère, de la belle-soeur, du grand-père, de la grand-mère, du gendre et de la brue: 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: deux (2) jours, les jours précédant ou suivant le mariage.
- f) si les funérailles d'un parent mentionné à l'alinéa b) et c), ont lieu à plus de 200 kilomètres 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.

Les congés prévus au sous-paragraphe b) sont accordés de la date du décès et c) sont accordés de la date du décès aux funérailles.

ARTICLE 14 (suite)14.02 Restrictions

- a) ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la présente convention.
- b) seuls les jours ouvrables pendant cette période de congé sont payés.
- c) les employés à temps partiel peuvent bénéficier des congés spéciaux lorsque ces événements coïncident avec les jours où ils auraient normalement dû travailler.

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. Ces congés ne s'appliquent pas aux employés à temps partiel.

ARTICLE 15HEURES DE TRAVAIL15.01 Heures de travail - groupe technique

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 140 heures par quatre (4) semaines.

15.02 Heures de travail - groupe bureau

a) La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures, réparties à l'intérieur de l'horaire régulier de travail suivant:

lundi	entre 9h00 et 16h 15 ²⁰
mardi et mercredi	entre 9h00 et 16h00
jeudi	entre 9h00 et 19h20
vendredi	entre 9h00 et 17h20

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 l'horaire de travail prévu au paragraphe 15.02 a) et établir tout autre horaire de travail après en avoir discuté avec le syndicat, à la condition toutefois que les principes énoncés à b) et c) soient respectés.

e) L'employé à temps partiel travaille à l'intérieur des horaires spécifiés à la clause 15.02 a), selon un nombre de jours déterminé. La clause 15.02 c) ne s'applique pas à l'employé à temps partiel.

f) Dans la mesure du possible, l'Employeur utilisera les employés à temps partiel en priorité pour effectuer les remplacements qui ne font pas l'objet d'un affichage. Dans ce cas, il procédera par ancienneté en autant qu'il puisse ainsi combler la totalité de ses besoins.

ARTICLE 15 (suite)15.03 Période de repos

- a) Les jeudi, l'employé a droit à une période continue de trente (30) minutes de repos. Le vendredi, l'employé a droit à trente (30) minutes de repos prises de la façon habituelle ou tel que convenu entre les parties. Les lundi, mardi et mercredi, l'employé a droit à quinze (15) minutes de repos par jour.
- b) L'employé à temps partiel bénéficiera des périodes de repos prévues ci-haut pour les 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.

15.04 Périodes de repas

- a) L'employé a droit à une période non rémunérée d'une (1) heure pour le repas du midi.
- b) Le moment d'utilisation de ces périodes est établi par l'employeur.
- c) L'employé à temps partiel peut bénéficier des périodes de repas prévues pour des journées complètes de travail.

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 dehors ou en plus des heures cédulées conformément à l'article 15.02

Pour l'employé à temps partiel, est considéré comme 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. Le même régime s'applique dans le cas de l'article 2.05.

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) Un jour férié travaillé 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 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.

ARTICLE 16 (suite)16.04 Temps supplémentaire et période de repos

- a) 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.
- b) Un employé travaillant en temps supplémentaire après les heures normales prévues à la clause 15.02 a droit, après deux (2) heures continues, à une période de repos de quinze (15) minutes payées.

16.05 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 parmi les deux 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 collective 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.

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. L'employé qui le 30 avril d'une année a moins d'un (1) an de service continu, a droit à un crédit de vacances établi au taux d'une journée et quart (1¼) par mois de service continu sans excéder quinze (15) jours ouvrables.
2. L'employé qui le 30 avril a complété un (1) an de service continu mais moins de cinq (5) ans, a droit à un crédit de vacances égal à quinze (15) jours ouvrables.
3. L'employé qui le 30 avril a complété cinq (5) ans de service continu mais moins de vingt (20) ans a droit à un crédit de vacances égal à vingt (20) jours ouvrables.
4. L'employé qui le 30 avril a complété vingt (20) ans de service continu a droit à un crédit de vacances égal à vingt-cinq (25) jours ouvrables.
5. L'employé qui en vertu du paragraphe 1 a accumulé des crédits de vacances pour moins de trois (3) semaines peut compléter ses trois (3) semaines de vacances par un congé sans solde.
6. Compte tenu de son ancienneté l'employé à temps partiel accumule des crédits de vacances au même titre que l'employé permanent. Pour fins de calcul du quantum de vacances, les années d'ancienneté sont établies à compter de la date d'embauche.

ARTICLE 17 (suite)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.

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 en cours 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.
- 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 au plus tard le 15 mai de chaque année, de façon à permettre aux employés de connaître leur date respective; chaque employé ne peut prendre plus de trois (3) semaines consécutives pendant cette période du 1er juin au 30 septembre si cela cause préjudice à d'autres employés.

ARTICLE 17 (suite)

- c) Pour les employés qui prennent leur vacances en dehors de la période du 1er juin au 30 septembre, ils doivent donner un avis d'un (1) mois avant la date de la prise de leurs vacances. Cependant, l'employeur se réserve le droit de déterminer le nombre d'employés qui peuvent prendre leurs vacances simultanément.
- 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) En cas de maladie, l'employé peut retarder sa date de prise de vacances. Le nouveau choix se fait après entente avec l'employeur.

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

ARTICLE 18CONGE DE MATERNITE18.01 Maternité

1. L'employée enceinte a droit à un congé pour maternité sans solde 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.
4. L'employée doit reprendre son travail entre le 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.

ARTICLE 18 (suite)

18.01 (suite)

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 (1) an d'ancienneté au début du congé de maternité, et qui est admissible à l'assurance-chômage, un montant forfaitaire égal à la différence entre son salaire régulier hebdomadaire et les prestations hebdomadaires reçues de la commission d'assurance-chômage et ce, pour une période de six (6) semaines.

L'employée 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.

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.

8. La salariée a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à six (6) mois, suivant les principes établis à l'article 19 pour les congés sans solde.
9. L'employeur expédie, par courrier, à la salariée en congé de maternité, les documents émis par lui à l'intention des salariés.

ARTICLE 18 (suite)

18.01 (suite)

10. a) L'employée qui subit un avortement spontané ou autorisé par la loi, a droit à la protection qui lui est accordé par sa banque de maladie.
- b) Si à la suite de complications découlant d'un avortement spontané ou autorisé par la loi, employée est incapable de reprendre son travail tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera de la protection prévue au régime de garantie de salaire, telle que prévue à la clause 20.01, paragraphe 2.

ARTICLE 19CONGE SANS SOLDE19.01 Congé sans solde

1. Un employé obtient un permis d'absence sans traitement pour une période déterminée. Ce permis est accordé si les motifs invoqués sont sérieux et si l'absence n'entrave pas la bonne marche des opérations de la caisse; dans ce cas, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.
2. L'employé devra en faire la demande par écrit au directeur de la caisse, en donnant un préavis raisonnable, et en expliquant la raison et la durée du congé désiré.
3. Si l'employeur accorde un congé sans solde, il en avisera immédiatement par écrit l'employé concerné.
4. A son retour au travail, l'employé reprend la même fonction qu'il occupait avant son départ.
5. Durant un congé sans solde autorisé, seule l'ancienneté s'accumule.

ARTICLE 20REGIME D'ASSURANCE-MALADIE20.01 Régime d'assurance-maladie

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

i) Jours de maladie payés

Au 1er janvier 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 heures non utilisées sont remboursés en argent vers le 15 décembre de chaque année au taux de salaire à la même date. L'employé à temps partiel a droit à ses crédits annuels de maladie établis au prorata de sa semaine de travail.

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.

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.

ARTICLE 20 (suite)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'évènement.

20.04 Versements anticipés

1. Dans le cas d'un employé en congé 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 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 des 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 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.

ARTICLE 21ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-MALADIE21.01 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 en vigueur 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.

L'employeur fournira au syndicat toute information disponible concernant le fonds de retraite des employés.

ARTICLE 23FONDS DE COMPENSATION23.01 Régime

1. Pour chaque caissier, la caisse convient de constituer un fonds de compensation établi comme suit:
 - a) au 1er novembre 1984 et au 1er novembre de chaque année, chaque caissier se voit attribuer un crédit de 200\$.
 - 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 octobre est versé à l'employé au 30 novembre de chaque année.
2. L'employé nouvellement embauché après le 1er novembre 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.

ARTICLE 23 (suite)

23.01 (suite)

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 \$0.92 par jour ou partie de jour travaillé à compter du 1er novembre de chaque année.

23.02 Responsabilité.

1. L'existence d'un fonds de compensation n'a pas pour effet de limiter la responsabilité d'un employé.
2. Toute perte encourue à la suite d'une transaction avec un non membre peut être couverte 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.
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 contrôles usuelles, à moins que cela ne soit pas possible. L'employeur devra toutefois informer par écrit tous les employés des procédures de contrôle à suivre.

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.

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

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) minimum de la nouvelle classe.

24.03 Affectation temporaire

L'employeur a le droit d'affecter de façon temporaire, un employé à des fonctions autres que ses fonctions propres dans un cas fortuit ou de force majeure, dans le cas d'absence imprévue dans le cas où la fluctuation des opérations le justifie et autres cas de même nature.

ARTICLE 24 (suite)

24.03 (suite)

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 journée ou plus et cela pour la durée totale pendant laquelle il assume lesdites tâches.

Toute affectation temporaire de plus de trois (3) jours se fait si possible par ordre d'ancienneté, en tenant compte de la disponibilité et de la compétence de l'employé.

24.04 Mutation d'une classe inférieure

- 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.
- b) L'employé qui occupe un emploi d'une classification inférieure à celle de son emploi actuel par suite d'incapacité physique, d'une rétrogradation volontaire ou par mesure disciplinaire, recevra 5% de moins que son salaire ou le maximum de sa nouvelle classe, soit le moindre des deux.
- c) 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 de la nouvelle classe, il maintient son salaire.

ARTICLE 24 (suite)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 à l'employé chaque semaine, le mercredi, en autant que la caisse procède elle-même à l'émission de la paye comme c'est la pratique actuelle. Ce salaire couvre la semaine courante. Si un jour de paie coïncide un jour férié, les employés sont payés le premier jour ouvrable précédent.

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.

24.08 Modification des emplois actuels et nouveaux emplois

- a) Si l'employeur doit créer une nouvelle tâche ou modifier de façon substantielle les tâches existantes en vertu des modifications à ses opérations, il doit aviser le syndicat au moins vingt (20) jours à l'avance de l'implantation du changement.
- b) Pendant le délai prévu au paragraphe a), les deux parties se réuniront afin de négocier la rémunération de l'occupation nouvelle ou modifiée.

ARTICLE 24 (suite)

24.08 (suite)

- c) Si les parties ne s'entendent pas, le syndicat peut avoir recours au mode de règlement des griefs.

ARTICLE 25ANNEXES

25.01 Les annexes font parties intégrantes de la présente convention.

ARTICLE 26DUREE DE LA CONVENTION

26.01 La présente convention collective est d'une durée de trois (3) ans, soit du 1er décembre 1984 au 30 novembre 1987. Elle entre en vigueur à la date de sa signature et n'a pas d'effet rétroactif sauf pour les augmentations de salaire prévues 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 des deux (2) parties ont signé ce, 18 décembre 1984.

CAISSE POPULAIRE
ORMSTOWN

Raymond Fortin pres.
Chrys Pruis

LE SYNDICAT DES
TRAVAILLEUSE DE LA CAISSE
POPULAIRE ORMSTOWN

J. Dumas
J. Carignan
M. Valdoux
Sens' Martel

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

[Signature]

ANNEXE "A"ECHELLES SALARIALES

<u>Classes</u>		<u>01-12-84</u>	<u>01-12-85</u>	<u>01-12-86</u>
B-I	Min.	231,27	242,83	252,74
	Max.	296,76	311,60	324,29
B-II	Min.	252,02	264,62	275,42
	Max.	323,21	339,37	353,21
B-III	Min.	258,45	271,37	282,44
	Max.	346,30	363,62	378,44
B-IV	Min.	283,23	297,39	309,53
	Max.	379,88	398,87	415,14
B-VI	Min.	344,12	361,33	376,06
	Max.	456,74	479,58	499,14

Augmentations de salaire

Au 1er décembre 1984, chaque employé régulier verra son salaire du 30 novembre 1984 majoré de 7% sans toutefois dépasser le maximum de son échelle de salaire.

Au 1er décembre 1985, chaque employé régulier verra son salaire du 30 novembre 1985 majoré de 6% sans toutefois dépasser le maximum de son échelle de salaire.

Au 1er décembre 1986, chaque employé régulier verra son salaire du 30 novembre 1986 majoré de 4% sans toutefois dépasser le maximum de son échelle de salaire.

ANNEXE "B"EMPLOYES 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 17;
- congés fériés prévus à l'article 14;
- congés spéciaux pour décès prévus à l'article 15 selon les restrictions qui y sont prévues;
- fonds de compensation pour caissier prévu à l'article 24; toutefois, l'accumulation de ce fonds se fera à raison de \$0.92 par jour travaillé à compter du 1er janvier de chaque année.

L'employé temporaire peut poser sa candidature à un poste vacant tel que prévu à l'article 11.01.

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.

LETTRE D'ENTENTE SUR LES MODALITES DE PAIEMENT EN CAS

D'AFFECTATION TEMPORAIRE SUR UN POSTE CADRE

Lorsqu'un employé remplace temporairement sur un poste cadre et qu'il en effectue la majorité des tâches, l'employeur lui accorde une augmentation équivalente à 5% de son salaire et ce, pour la durée du remplacement à l'exception de la période de formation. Cette prime cesse lorsque l'employé cesse d'effectuer les tâches du poste sur lequel il est affecté.

EN FOI DE QUOI, les représentants des deux (2) parties ont signé ce, 18 décembre 1984.

CAISSE POPULAIRE
ORMSTOWN

Ronald Fortin per.
Chap. 1000

LE SYNDICAT DES
TRAVAILLEUSE DE LA CAISSE
POPULAIRE ORMSTOWN

J. Dumas
G. Carrière
M. Pélissier
Denis Martel

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

[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

RAPPEL DES EMPLOYES TEMPORAIRES

Dans la mesure du possible et en autant qu'il puisse combler la totalité de ses besoins, l'employeur tiendra compte du nombre d'heures de travail effectué à la caisse populaire pour déterminer l'ordre où il rappellera au travail des employés temporaires qui ont déjà travaillé à la caisse populaire.

EN FOI DE QUOI, les représentants des deux (2) parties ont signé ce, 18 décembre 1984.

CAISSE POPULAIRE
ORMSTOWN

Raymond Fortin pour
Joseph Poiré

LE SYNDICAT DES
TRAVAILLEUSE DE LA CAISSE
POPULAIRE ORMSTOWN

J. Dumas
J. Coiro
M. Leduc
Donna Smith

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

[Signature]
