

Q. 22341-02

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL



ENTRE

La Confédération des Caisses populaires
et d'Economie Desjardins du Québec
(Institut coopératif Desjardins)

ci-après appelée "L'Employeur"

COPIE CONFORME

J. L. L.

ET

Le Syndicat des Travailleurs de
l'Institut coopératif Desjardins (C.S.N.)

ci-après appelé "Le Syndicat"

12 JUN 17 14 20

I N D E X

		<u>PAGE</u>
Art. 1	DEFINITIONS	5
Art. 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	6
Art. 3	BUT	6
Art. 4	INTERPRETATION	7
Art. 5	DROITS DE GERANCE	7
Art. 6	DISPOSITIONS GENERALES	7
Art. 7	RESPONSABILITES MUTUELLES	8
Art. 8	SECURITE SYNDICALE	8
Art. 9	REPRESENTATION	9
Art. 10	PERMIS D'ABSENCE	9
Art. 11	TABLEAU D'AFFICHAGE	10
Art. 12	ANCIENNETE	10
Art. 13	MOUVEMENT DE PERSONNEL	11
Art. 14	MISE A PIED, REEMBAUCHAGE, MUTATION	13
Art. 15	MODE DE REGLEMENT DES GRIEFS	13
Art. 16	ARBITRAGE	15
Art. 17	MESURES DISCIPLINAIRES	16
Art. 18	CONGE DE MATERNITE	17
Art. 19	CONGE SANS SOLDE	17
Art. 20	HEURES DE TRAVAIL	18
Art. 21	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	19
Art. 22	JOURS FERIES	20
Art. 23	CONGES SOCIAUX	21
Art. 24	VACANCES	23
Art. 25	COMPENSATION-MALADIE	25
Art. 26	ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE DES FRAIS HOSPITALIERS ET PARAMEDICAUX	26
Art. 27	REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES	27
Art. 28	SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	27
Art. 29	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	27
Art. 30	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	29
Art. 31	DUREE DE LA CONVENTION	29

Art. 1

DEFINITIONS

1.01 Dans la présente convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, les mots suivants signifient:

A) EMPLOYEUR

Confédération des Caisses populaires et d'économie
Desjardins du Québec
(Institut coopératif Desjardins)
50, avenue des Commandeurs
Lévis, (Québec)
G6V 4X1

B) SYNDICAT

Syndicat des Travailleurs de l'Institut coopératif
Desjardins (C.S.N.)

C) EMPLOYE REGULIER A TEMPS PLEIN

Identifie l'employé embauché pour une période indéterminée et qui effectue habituellement le nombre d'heures prévu à la semaine normale de travail de sa catégorie d'emploi.

D) EMPLOYE REGULIER A TEMPS PARTIEL

Identifie l'employé embauché pour une période indéterminée et qui effectue de façon régulière un nombre d'heures inférieur prévu à la semaine normale de travail pour sa catégorie d'emploi.

E) EMPLOYE TEMPORAIRE

Identifie l'employé externe appelé à remplacer un employé régulier à temps plein ou à temps partiel absent, ou tout employé embauché pour effectuer des travaux spéciaux pendant une période limitée.

F) EMPLOYE OCCASIONNEL

Identifie l'employé engagé pour des périodes intermittentes et qui effectue normalement un nombre d'heures inférieur à la semaine normale de travail de sa catégorie d'emploi. Le nombre d'heures peut varier d'une semaine à l'autre.

Art. 1 DEFINITIONS (SUITE)

1.01
(suite)

G) EMPLOYE EN PROBATION

Identifie l'employé embauché qui n'a pas complété la période de probation prévue à l'article 12.02.

H) PROMOTION

Pour les fins de la présente convention, le mot "promotion" doit s'interpréter comme étant le passage d'une classe d'emploi à une autre, comportant une échelle de salaires dont le maximum est plus élevé.

I) MUTATION

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

J) RETROGRADATION

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

Art. 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme agent négociateur pour représenter ses employés salariés au sens du Code du travail de la province de Québec, conformément au certificat émis par le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec, le 19 août 1981.

Art. 3 BUT

3.01

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

Art. 4 INTERPRETATION

- 4.01 La convention doit être lue et interprétée dans son ensemble. Advenant qu'une clause de la présente convention devienne nulle par suite d'une nouvelle loi fédérale ou provinciale, seule cette clause en sera affectée et les parties devront se rencontrer pour la rendre conforme à la loi.

Art. 5 DROITS DE GERANCE

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

Art. 6 DISPOSITIONS GENERALES

- 6.01 Les parties à cette convention conviennent de ne faire aucune discrimination, c'est-à-dire, toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'ascendance nationale ou l'origine sociale qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.
- 6.02 Le fait de donner des contrats à forfait ne peut avoir pour effet de causer des mises à pied.
- 6.03 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique qui a pour effet de modifier les conditions de travail des employés, l'Employeur rencontrera le Syndicat afin de discuter desdits changements et d'essayer de minimiser les effets sur les employés.
- 6.04 L'Employeur accepte le principe de ne pas utiliser d'employés à temps partiel, temporaires ou occasionnels dans le but de causer des mises à pied parmi les employés réguliers à temps plein.
- 6.05 L'employé diminué physiquement qui ne peut plus remplir les exigences normales de sa tâche peut être affecté dans un emploi disponible, à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales dudit emploi.

Art. 7 RESPONSABILITES MUTUELLES

- 7.01 Toute grève ou contre-grève est illégale pendant la durée de la présente convention.
- 7.02 Aucune entente individuelle relative à des conditions de travail prévues à la convention collective n'est valable à moins d'entente écrite entre les parties.

Art. 8 SECURITE SYNDICALE

8.01 Adhésion au Syndicat

Tous les employés membres en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention collective doivent maintenir leur adhésion au Syndicat comme condition du maintien de leur emploi pour la durée de la convention.

Tout nouvel employé, comme condition du maintien de son emploi, doit dans les trente (30) jours de son embauchage faire partie du Syndicat et le demeurer pour la durée de la convention collective.

8.02 Cotisation syndicale

Le trésorier fait part à l'Employeur du montant des cotisations syndicales, décrété par l'assemblée générale, à prélever pour chacun des employés. L'Employeur effectue ces déductions et en fait remise au Syndicat, au plus tard dix (10) jours ouvrables après la fin du mois.

L'Employeur joint au remboursement la liste des employés pour lesquels les cotisations ont été perçues de même que leur salaire et le cumulatif de ces cotisations. Il indique également les entrées et départs. L'Employeur mentionne le montant des cotisations syndicales sur les formules T-4 et TP-4.

8.03 Révocation

Les employés syndiqués peuvent se retirer du Syndicat entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant la date d'expiration de la présente convention collective; ils peuvent aussi révoquer la cotisation prévue au paragraphe précédent pendant cette même période.

Art. 8 SECURITE SYNDICALE (SUITE)

8.03 Dans un cas comme dans l'autre, l'employé doit en aviser
(suite) l'Employeur et le Syndicat par écrit. L'Employeur conti-
 nue cependant à percevoir les cotisations pour la durée
 de la convention collective et en fait remise au Syndicat.

8.04 Dégagement de l'Employeur

L'Employeur n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis
le Syndicat ou vis-à-vis les employés quant à la rete-
nue des cotisations syndicales, sauf l'obligation de
faire la retenue et de verser au Syndicat les montants
perçus.

Art. 9 REPRESENTATION

9.01 Sur rendez-vous convenu avec l'Employeur, celui-ci s'en-
 gage à recevoir les représentants officiels du Syndicat.
 Le Syndicat s'engage à faire connaître à l'Employeur le
 nom de ses représentants ainsi que les changements qui
 peuvent survenir et ceci, dans les dix (10) jours de leur
 nomination.

Art. 10 PERMIS D'ABSENCE

10.01 Aucun employé qui est représentant officiel du Syndicat
 ne subit de perte de salaire dans les cas où il accompa-
 gne un employé qui soumet un grief ou assiste à une séance
 convoquée à la demande de l'Employeur durant les heures
 de travail.

10.02 L'Employeur accepte d'autoriser un représentant du Syn-
 dicat, avec possibilité d'un deuxième employé en autant
 que les opérations soient maintenues, à s'absenter tem-
 porairement et sans paie pour participer à des activités
 syndicales telles les congrès ou journées d'étude.

10.03 Ces absences ne peuvent dépasser vingt-cinq (25) jours
 ouvrables par année pour l'ensemble des employés.

10.04 Cette autorisation vaut à la condition que le Syndicat
 ait fait sa demande par écrit au directeur au moins sept
 (7) jours de calendrier avant le début de l'absence.

Art. 11 TABLEAU D'AFFICHAGE

- 11.01 Le Syndicat peut afficher sur le tableau à cet effet tout document relatif aux affaires syndicales. Tout document autre que les avis de convocation reconnus comme tels du Syndicat devra être signé par un officier du Syndicat. Toutefois, en aucun temps lesdits documents ne doivent porter préjudice à l'Employeur ou à ses représentants.

Art. 12 ANCIENNETE

- 12.01 L'ancienneté est la durée du service continu de l'employé chez l'Employeur.
- 12.02 Tout nouvel employé est soumis à une période de probation. Cette période est de soixante-six (66) jours travaillés dans la fonction. Cette période peut être prolongée après entente entre les parties.
- 12.03 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) l'ancienneté.
- 12.04 A la fin de la période de probation, l'employé devient régulier et son ancienneté prend effet à la date de son embauchage.
- 12.05 L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
- a) congédiement pour juste cause;
 - b) départ volontaire;
 - c) si l'employé fait défaut d'avertir l'Employeur de toute absence prévisible de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs;
 - d) refus de reprendre le travail dans les dix (10) jours de calendrier suivant la réception d'un avis écrit de rappel au travail. Cet avis sera envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse connue et copie en sera remise au Syndicat;

Art. 12 ANCIENNETE (SUITE)

- 12.05 e) dans les cas de mise à pied pour manque de travail, il lui sera accordé un (1) mois d'absence par mois d'ancienneté jusqu'à concurrence de douze (12) mois maximum; après cette période, il perd son ancienneté;
- f) dans les cas d'accident ou de maladie, l'employé continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de douze (12) mois. Après ces douze (12) mois d'absence, il conserve son ancienneté acquise pendant une durée de huit (8) mois pour un emploi éventuel chez son employeur.
- 12.06 L'ancienneté se conserve et s'accumule lorsqu'un employé est en congé autorisé par la convention ou par l'Employeur, sauf disposition contraire prévue à la convention collective.
- 12.07 Liste d'ancienneté
- Lors de la signature de la convention collective et ensuite annuellement s'il y a lieu, l'Employeur fournira au Syndicat la liste de tous les employés régis par la convention, en indiquant leur nom, leur classification et leur date d'entrée en fonction.

Art. 13 MOUVEMENT DE PERSONNEL

- 13.01 Critères de mouvement de personnel
- Dans tous les cas de mouvement de personnel, la préférence sera accordée à l'employé qui a le plus d'ancienneté, à la condition qu'il remplisse les exigences de l'emploi concerné.
- 13.02 Tout poste vacant que l'Employeur désire combler, couvert par la présente convention, doit être affiché aux endroits habituels d'affichage durant une période de sept (7) jours de calendrier. Un représentant syndical peut faire application sur un poste au nom d'un autre employé absent pendant la durée ou plus de la période d'affichage. Le poste pourra cependant être comblé temporairement jusqu'à la nomination.

Art. 13 MOUVEMENT DE PERSONNEL (SUITE)

- 13.03 Tout employé a le droit, durant la période de l'affichage, de présenter sa candidature, par écrit, au directeur qui lui remet un accusé de réception.
- 13.04 Le candidat auquel le poste sera attribué a droit à une période d'entraînement d'une (1) semaine, s'il y a lieu, à l'intérieur d'une période d'essai d'une durée de soixante-six (66) jours travaillés. Pendant cette période, l'employé peut renoncer à la nouvelle affectation et réintégrer son ancien poste, sans perte d'ancienneté. De même, l'Employeur peut retourner l'employé à son ancien poste durant cette période s'il ne peut remplir les exigences normales du poste.
- 13.05 Dans les cas de mésentente sur le choix d'un candidat ou dans les cas de mésentente relativement au retour d'un employé nouvellement affecté à son ancien poste, l'Employeur assumera le fardeau de la preuve.
- 13.06 Advenant qu'aucun des employés ayant soumis leur candidature ne rencontre les critères prévus à l'article 13.01 ou s'il n'y a aucun candidat, l'Employeur peut recruter où bon lui semble.
- 13.07 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.
- 13.08 Si un employé en période de probation en vue d'une promotion, applique pour une autre promotion, il annule par le fait même sa candidature au poste pour lequel il était en probation et son application ne sera considérée que pour la seconde promotion.
- 13.09 Les exigences du poste doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

Art. 14 MISE A PIED, REEMBAUCHAGE, MUTATION

- 14.01 Dans le cas de mise à pied, les premiers mis à pied sont les employés possédant le moins d'ancienneté, à la condition que les employés qui ont le plus d'ancienneté puissent satisfaire aux exigences de la tâche à accomplir, après un essai de dix (10) jours ouvrables, et en autant que le déplacement implique soit une mutation ou une rétrogradation dans le cas des classifications supérieures à S-IV.
- 14.02 Les employés qui ont été mis à pied les derniers seront les premiers à être réembauchés, à la condition que ceux-ci puissent satisfaire aux exigences de la tâche à accomplir, après un essai de dix (10) jours ouvrables, et en autant que le déplacement implique soit une mutation ou une rétrogradation dans le cas des classifications supérieures à S-IV.
- 14.03 L'employé régulier mis à pied peut choisir de se faire muter dans une autre occupation en tenant compte de l'ancienneté, mais à la condition qu'il puisse remplir les exigences de l'occupation visée.
- 14.04 L'Employeur avise l'employé de sa mise à pied au moins un (1) mois avant la date effective de celle-ci. A défaut d'avis, l'Employeur indemnise pour la durée où il n'a pas donné un tel avis.

Art. 15 MODE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 15.01 Il est convenu que l'Employeur, le Syndicat ou tout employé puisse soulever des griefs.
- 15.02 Définition
Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 15.03 Un employé peut, seul ou accompagné du représentant officiel du Syndicat, ou le Syndicat, soumettre un grief par écrit au supérieur immédiat, dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief. L'avis du grief doit énoncer la question en litige et la nature de l'aide ou du redressement attendu.

Art. 15 MODE DE REGLEMENT DES GRIFFS (SUITE)

- 15.04 Le directeur fait part de la décision de l'Employeur à l'employé dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la réception du grief.
- 15.05 Une erreur dans la formulation d'un grief n'entraîne pas son annulation.
- 15.06 La nature du grief ne peut être changée une fois le grief présenté à la deuxième étape.
- 15.07 Le règlement d'un grief doit faire l'objet d'un écrit et signé par les représentants des deux parties. Un tel règlement lie le plaignant, le Syndicat et l'Employeur.
- 15.08 Si l'employé ou le Syndicat juge que la décision du directeur n'est pas acceptable ou si aucune décision n'est rendue dans les délais prévus à l'article 15.04, l'employé ou le représentant officiel du Syndicat peut soumettre le cas à l'arbitrage, conformément aux dispositions de l'article 16, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent le délai accordé à l'article 15.04.
- 15.09 Grief de l'Employeur
L'Employeur devra soumettre son grief au Syndicat local dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief. Le Syndicat local doit donner sa réponse dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la réception du grief de l'Employeur. Si l'Employeur juge que la décision du Syndicat n'est pas acceptable ou si aucune décision n'est rendue, l'Employeur peut soumettre le cas à l'arbitrage dans les quinze (15) jours de calendrier suivant les délais prévus et conformément à la procédure arbitrale telle qu'établie à l'article 16.
- 15.10 Procédure de griefs et délais
a) La procédure de griefs et les délais sont de rigueur.
b) Tous les délais ci-haut mentionnés ne peuvent être prolongés que du consentement écrit des parties.
- 15.11 Le plaignant, accompagné de son agent de grief, a le droit d'assister à toute rencontre directe avec l'Employeur relativement à son grief et ce, sans perte de salaire.

Art. 16 ARBITRAGE

16.01 Avis écrit

La soumission d'un grief à l'arbitrage peut être faite moyennant un avis écrit d'une partie à l'autre partie.

16.02 Arbitre

Les deux parties à cette convention conviennent de demander à un arbitre unique de juger les griefs qui sont soumis à l'arbitrage parmi les arbitres suivants:

- Jean Sexton
- Laurent Bélanger

16.03 Pouvoirs

L'arbitre n'a pas d'autorité pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de la présente convention, ni pour altérer, modifier ou amender quelque partie que ce soit de la convention. Cependant, il a juridiction pour appliquer, interpréter et faire observer toute et chacune des dispositions de la présente convention collective.

16.04 Pouvoirs en cas de mesures disciplinaires (congédiement, suspension, rétrogradation)

Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre aura cependant le pouvoir de:

- a) Réintégrer l'employé congédié, suspendu ou rétrogradé dans son ancienne fonction.
- b) Maintenir le congédiement, la suspension ou la rétrogradation.
- c) Rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels un employé injustement congédié, suspendu ou rétrogradé pourrait avoir droit. L'indemnisation compensera l'équivalent du salaire perdu par l'employé du début du litige jusqu'à la mise en vigueur de la décision de l'arbitre, en tenant compte de ce que l'employé aurait pu gagner ailleurs depuis son congédiement ou sa suspension.

Art. 16 ARBITRAGE (SUITE)

- 16.05 Les parties aux présentes verront à ce que les procédures de l'arbitre soient les plus expéditives possible. La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties à cette convention ainsi que l'employé ou les employés concernés. Elle est mise en vigueur le plus tôt possible, dans un délai n'excédant pas trente (30) jours de calendrier de sa réception, à moins que l'arbitre y pourvoie dans sa décision.
- 16.06 Chaque partie paie les frais, honoraires et dépenses de ses témoins ou de ses représentants qui émanent de procédures arbitrales.
- 16.07 Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont assumés à part égale par les parties.

Art. 17 MESURES DISCIPLINAIRES

- 17.01 Les parties conviennent que les mesures disciplinaires seront appliquées en tenant compte de la gravité, de la fréquence des offenses reprochées, ou des deux à la fois, et qu'en aucun cas, l'employé trouvé coupable d'une offense méritant une mesure disciplinaire ne se verra privé des droits de recours prévus à l'article 15 "Règlements, griefs, etc." Les mesures disciplinaires normalement varient des réprimandes verbales ou écrites aux suspensions et aux congédiements.
- 17.02 Dans le cas d'une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement, l'Employeur remet à l'employé concerné l'avis de sanction et le motif au moment de l'imposition de la mesure, sauf s'il ne peut être fait autrement. L'Employeur fait savoir en même temps au Syndicat la nature de la mesure imposée.
- 17.03 Un avis disciplinaire versé au dossier d'un employé qui date de plus de douze (12) mois, ne peut être invoqué par l'Employeur dans le cas d'une nouvelle offense.
- 17.04 Dans les matières prévues au présent article, l'Employeur assume le fardeau de la preuve.

Art. 18

CONGE DE MATERNITE

18.01 Subordonnement à la loi, l'employée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée de six (6) mois. La répartition du congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de l'employée.

Pendant ce congé de maternité, les bénéfices suivants sont maintenus:

- crédit de vacances,
- ancienneté,
- droit de faire application sur des postes vacants,
- maintien des assurances en autant que l'employée paie sa quote-part,
- maintien du régime supplémentaire de rentes en autant que l'employée paie la totalité et en fasse la demande un (1) mois à l'avance suivant les dispositions du régime,
- son poste de travail.

18.02 L'employée peut demander une prolongation de son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois suivant la date d'accouchement. Ce congé est accordé à la condition que la demande soit faite un (1) mois à l'avance. Pendant cette prolongation, seule l'ancienneté s'accumule et l'Employeur garantit à l'employée un emploi de même statut.

18.03 L'employée doit prévenir l'Employeur deux (2) semaines avant son retour au travail, soit à la fin de son congé de maternité ou à la fin de sa période de prolongation, de son intention de revenir au travail. A défaut d'un tel avis, elle est considérée comme ayant remis sa démission à compter du jour où elle devait se présenter au travail.

Art. 19

CONGE SANS SOLDE

19.01 1- Un employé peut obtenir un congé sans solde d'une durée déterminée, pour un motif jugé valable par l'Employeur, en autant que les opérations soient maintenues.

Art. 19 CONGE SANS SOLDE (SUITE)

- 19.01 (suite)
- 2- Dans les cas d'absence d'une (1) semaine ou plus, l'employé devra en faire la demande par écrit au directeur, en donnant un préavis d'un (1) mois, en expliquant la raison et la durée du congé désiré. Quant aux absences de moins d'une (1) semaine, l'employé doit faire sa demande dans un délai raisonnable.
 - 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 en autant que le congé soit d'une durée d'un (1) an ou moins.
 - 5- Durant un congé sans solde autorisé, seule l'ancienneté est maintenue.
 - 6- Durant un congé sans solde, l'employé peut demander de continuer d'être assuré en autant qu'il paie la totalité des primes d'assurance. Quant au maintien du régime supplémentaire de rentes, il doit également faire sa demande à l'Employeur et le tout est sujet aux conditions du régime.

Art. 20 HEURES DE TRAVAIL

- 20.01 L'horaire hebdomadaire de travail est de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours ouvrables, s'échelonnant sur sept (7) jours de calendrier.
- Pour les employés réguliers à temps plein, dont la semaine de travail est définie au paragraphe précédent, les heures sont consécutives à l'exception des pauses de repas.
- Pour fins de calcul, la semaine débute le dimanche à 00h00 et se termine le samedi à 23h59.
- 20.02 Les deux (2) jours hebdomadaires de repos sont consécutifs et, dans la mesure du possible, se situent les samedi et dimanche.
- L'horaire de travail est affiché au moins une (1) semaine à l'avance.

Art. 20 HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

- 20.03 Les employés ont droit à une pause-repas, non rémunérée, de trente (30) minutes par jour.
- 20.04 Les employés réguliers à temps plein ont droit à deux (2) pauses de quinze (15) minutes par jour dont le moment est déterminé par l'Employeur. Les autres employés ont droit à une pause de quinze (15) minutes par quatre (4) heures de travail.
- 20.05 L'employé qui se présente au travail selon son horaire et qui travaille moins que sa journée régulière de travail prévue à l'horaire, à la demande de l'Employeur, a droit à la rémunération équivalente à sa journée régulière de travail prévue à son horaire.

Art. 21 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 21.01 Est considéré comme du travail exécuté en temps supplémentaire, le travail exécuté à la demande du supérieur immédiat, au-delà de quarante (40) heures par semaine.
- Cependant, les employés qui travaillent quarante (40) heures par semaine, le surtemps est applicable au-delà de huit (8) heures par jour à la demande du supérieur immédiat.
- 21.02 Le travail en temps supplémentaire est rémunéré au taux horaire de base majoré de moitié. Si du travail est exécuté un jour férié, en plus du taux horaire majoré de moitié, l'employé sera rémunéré pour le jour férié. Pour chaque heure effectuée au-delà de soixante (60) heures travaillées dans une semaine, le taux de rémunération correspond au taux horaire majoré de cent pour cent (100%).
- L'employé peut aussi choisir de se faire rémunérer sous forme d'allocation en temps équivalente au taux de rémunération prévu au présent article, selon le taux prévalant pour le temps supplémentaire effectué. Le moment de la reprise en temps se fait après entente avec son supérieur.

Art. 21 TEMPS SUPPLEMENTAIRE (SUITE)

21.03 Si du travail est exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur l'offrira sur une base volontaire aux employés qui font normalement le travail. A défaut de candidat volontaire, l'Employeur pourra obliger celui ou ceux qui ont le moins d'ancienneté.

21.04 Rappel au travail

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

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

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

Art. 22 JOURS FERIES

22.01 Sont reconnus comme jours fériés, les jours suivants:

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
Lundi de Pâques
Fête nationale
Confédération
Fête du Travail
Noël
Lendemain de Noël

Une demi-journée ($\frac{1}{2}$) précédant Noël
Une demi-journée ($\frac{1}{2}$) précédant le Jour de l'An
Trois (3) jours qui sont pris habituellement à l'occasion de la période des fêtes. Ces trois (3) jours sont au prorata du temps travaillé dans l'année et peuvent être repris en dehors de la période des fêtes après entente avec son supérieur.

Art. 22 JOURS FERIES (SUITE)

- 22.02 Les jours de fêtes mentionnés au paragraphe 22.01 sont observés la journée occurrente à moins que le gouvernement fédéral ou le gouvernement provincial ne fixe une autre journée.
- 22.03 Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe suivant, l'Employeur garantit treize (13) jours de fêtes payés par année civile.
- 22.04 Si l'Institut n'est pas fermé treize (13) jours fériés, les employés ont droit de prendre la différence entre le nombre de jours respectés par l'Institut et la garantie de treize (13) jours, individuellement et 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.
- 22.05 Pour qu'un employé bénéficie de ces congés, il faudra cependant qu'il ait travaillé la journée ouvrable précédente ainsi que la suivante, s'il a été requis de le faire, sauf dans les cas des absences avec paie prévus par la présente convention.
- 22.06 Si l'une ou l'autre des fêtes chômées survient pendant les vacances d'un employé, celui-ci a droit à autant de journée(s) additionnelle(s) de vacances qu'il prendra à une date qui aura été convenue entre lui et son supérieur immédiat, en donnant la priorité de choix aux employés ayant le plus d'ancienneté.

Art. 23 CONGES SOCIAUX

- 23.01 L'employé régulier à temps plein ou à temps partiel ou à l'essai a droit à un permis d'absence avec paie pour la durée et les raisons suivantes:
- a) Décès du conjoint ou de son enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs, à compter du décès.
 - b) Décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère: trois (3) jours consécutifs.

Art. 23 CONGES SOCIAUX (SUITE)

- 23.07 Si l'événement prévu aux paragraphes a) et b) de l'article 23.01 a lieu à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres de la résidence de l'employé, celui-ci a droit à un (1) jour ouvrable additionnel.
- 23.08 L'employé assigné comme juré ou appelé à agir comme témoin dans une cause où il n'est pas partie ne subit aucune perte de traitement et conserve tous les droits et avantages prévus à la convention collective.
- 23.09 Le mot "conjoint" a le même sens que celui prévu au chapitre I de la Loi sur les normes du travail, soit:
"conjoint": l'homme et la femme:
a) qui sont mariés et cohabitent; ou
b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
i. résident ensemble depuis trois ans ou depuis un an si un enfant est issu de leur union; et
ii. sont publiquement représentés comme conjoints.
- 23.10 Il est entendu que dans le cas des employés à temps partiel, les permis d'absence avec paie prévus à l'article 23.01 sont établis au prorata du temps que l'employé aurait dû travailler.

Art. 24 VACANCES

- 24.01 Pour le quantum et non pour le choix des vacances auxquelles un employé a droit, l'Employeur tiendra compte, sauf pour celui qui a moins d'un (1) an de service chez l'Employeur, de l'ancienneté de Mouvement, c'est-à-dire la durée du service continu d'un employé pour l'une ou l'autre des institutions du Mouvement des Caisses populaires et d'économie Desjardins.
- 24.02 A chaque année, un employé a droit à des vacances annuelles payées, la durée desquelles est déterminée, en date du 30 avril, par son service continu dans le Mouvement des Caisses populaires et d'économie Desjardins.

Art. 24 VACANCES (SUITE)

24.03 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 ($1\frac{1}{4}$) par mois de service continu, sans dépasser quinze (15) jours ouvrables.

24.04 a) L'employé qui, le 30 avril d'une année, a complété un (1) an de service continu mais moins de six (6) ans, a droit à un crédit de vacances égal à quinze (15) jours ouvrables.

b) L'employé qui, le 30 avril d'une année, a complété six (6) ans de service continu a droit à un crédit de vacances égal à vingt (20) jours ouvrables.

c) L'employé qui, le 30 avril d'une année, a complété vingt (20) ans de service continu a droit à un crédit de vacances égal à vingt-cinq (25) jours ouvrables.

24.05 Méthode de paiement

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

Si un employé a travaillé moins de dix (10) mois au cours de l'année de référence, la rémunération pour ses vacances sera déterminée de la manière suivante:

x mois travaillés X nombre de jours auxquels son ancienneté lui donne droit X par son salaire journalier.

Ex.: l'employé dont l'ancienneté lui donne droit à quatre (4) semaines et qu'il a travaillé six (6) mois dans l'année, reçoit comme rémunération de vacances:

six (6) mois X $1\frac{2}{3}$ X salaire journalier.

24.06 L'Employeur déterminera la date des vacances des employés en donnant priorité de choix aux employés ayant le plus d'ancienneté et faisant partie de l'unité de négociation et en tenant compte de la nécessité d'assurer la continuité des opérations sur les lieux de travail.

L'Employeur affiche, au plus tard le 30 mars, une liste des employés avec leur ancienneté et la durée de congé annuel à laquelle ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. L'employé y inscrit sa préférence, au plus tard le 15 avril.

Art. 24 VACANCES (SUITE)

- 24.07 La période des vacances pour les employés s'étendra du 1er mai au 30 avril de l'année suivante. La liste des vacances est affichée pour chaque département le 30 avril, aux endroits habituels.
- 24.08 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.
- 24.09 Le salaire dû pour les vacances doit être payé avant le départ pour les vacances de l'employé.
- 24.10 L'employé qui prend ses vacances au-delà du 30 septembre doit indiquer par écrit ses dates quarante-cinq (45) jours avant la prise de ses vacances et l'Employeur lui confirme un (1) mois avant son départ.
- 24.11 Un employé peut changer ses dates de vacances après entente avec son supérieur immédiat, à la condition que la période des vacances des autres employés soit respectée.
- 24.12 L'employé, empêché de compléter ses vacances par une maladie ou un accident d'une (1) semaine ou plus, attesté d'un certificat médical (qui détermine la nature et la durée), peut compléter ses vacances à un autre moment après entente avec l'Employeur.
- 24.13 Après entente avec son supérieur, l'employé qui justifie un (1) an de service peut anticiper jusqu'à concurrence d'une (1) semaine de vacances par année et reporter jusqu'à concurrence d'une semaine par année. De même, après entente avec son supérieur, l'employé qui a plus d'une (1) année de service peut reporter jusqu'à concurrence d'une (1) semaine de vacances d'une année à l'autre.

Art. 25 COMPENSATION-MALADIE

- 25.01 L'employé régulier à temps plein ou à l'essai qui est incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident peut s'absenter sans perte de traitement selon les modalités et restrictions ci-après décrites:

Art. 25 COMPENSATION-MALADIE (SUITE)

- 25.01 a) L'Employeur s'engage à maintenir le salaire de l'em-
(suite) ployé dès sa première journée d'absence et ce jusqu'à
 concurrence de dix-sept (17) semaines.
- b) Pour les absences de longue durée, c'est-à-dire excé-
 dant une période de dix-sept (17) semaines, l'Employeur
 maintient en vigueur un plan d'assurance-salaire de
 longue durée.

La prime de cette police d'assurance est payée comme
suit:

EMPLOYEUR: 75%

EMPLOYE: 25%

25.02 Il est entendu que si le plan devait être modifié, l'Em-
 ployeur s'engage à en informer le Syndicat.

25.03 Pour avoir droit à un congé de maladie, l'employé doit
 aviser l'Employeur qu'il est physiquement incapable de
 travailler.

Si l'absence n'excède pas trois (3) jours consécutifs,
l'Employeur acceptera une déclaration écrite de l'em-
ployé établissant la cause de l'absence, sauf s'il y
a abus, alors l'Employeur pourra exiger un certificat
médical. Pour toute absence de plus de trois (3) jours
consécutifs, l'Employeur pourra exiger un certificat
médical attestant que l'employé est physiquement inca-
pable de travailler.

Art. 26 ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE DES FRAIS HOSPITALIERS ET
PARAMEDICAUX

26.01 Les plans d'assurance-vie collective et d'assurance
 des frais hospitaliers et paramédicaux présentement
 en vigueur sont maintenus, sujets aux modifications.
 La prime de ces polices d'assurance est payée comme
 suit:

EMPLOYEUR: 75%

EMPLOYE: 25%

Art. 27 REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES

- 27.01 Le programme de régime supplémentaire de rentes présentement en vigueur est maintenu.
- 27.02 L'Employeur fournira au Syndicat une copie du programme du régime supplémentaire de rentes et de tout amendement qui peut y être apporté.

Art. 28 SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

- 28.01 L'Employeur et les employés doivent se préoccuper de la santé et la sécurité au travail.
- 28.02 Un employé victime d'un accident de travail est rémunéré pour toute heure perdue le jour de l'accident s'il lui est impossible de compléter sa journée normale de travail en raison de l'accident.
- 28.03 Dans un cas d'accident de travail, l'Employeur s'engage, dans la mesure du possible, à fournir les premiers soins à l'accidenté et, si nécessaire, à le faire transporter à l'hôpital à ses frais.
- 28.04 Une fois que l'état de santé de l'employé accidenté ou atteint d'une maladie de travail est reconnu comme étant normal par son médecin ou par celui de l'Employeur, selon le cas, il réintègre les fonctions qu'il occupait avant l'accident ou la maladie dans les délais prescrits par le médecin, subordonnement à l'article 12.05 f).

Art. 29 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 29.01 Les classifications auxquelles s'applique la présente convention et les taux de salaires payés pour chaque classification sont indiqués à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 29.02 Tout employé régi par la présente convention doit recevoir le taux prévu à l'annexe "A" pour sa classification.

Art. 29 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS (SUITE)

29.03 Les taux applicables aux nouvelles classifications créées ou aux classifications existantes, qui sont substantiellement transformées pendant la durée de la présente convention, sont déterminés par l'Employeur et soumis au Syndicat. Si le Syndicat est en désaccord sur le taux de salaires proposé par l'Employeur, il peut soumettre un grief, conformément à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. L'arbitre devra tenir compte des taux de salaires payés selon l'annexe "A".

29.04 La paie de l'employé est versée par dépôt direct chaque jeudi pour la semaine précédente. Si le jeudi est un congé, la paie est distribuée à l'avance. Les pourboires et le temps supplémentaire sont payés dans les deux (2) semaines suivant la réception d'un rapport dûment complété, sauf pour les cas d'entente contraire à ce qui précède.

29.05 L'Employeur remet à l'employé un bulletin de paie contenant:

- 1- Le nom de l'Employeur.
- 2- Les nom et prénom de l'employé.
- 3- L'identification de l'emploi de l'employé.
- 4- La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement.
- 5- Le nombre d'heures payées au taux normal.
- 6- Le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable.
- 7- La nature et le montant des primes, indemnités, allocations, commissions ou pourboires versés.
- 8- Le taux de salaire.
- 9- Le montant du salaire brut.
- 10- La nature et le montant des déductions opérées.
- 11- Le montant net versé à l'employé.

Art. 29 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS (SUITE)

- 29.06 Tout employé qui est mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré, doit recevoir son salaire et ses articles personnels à la deuxième paie qui suit cette décision. Durant cette période, l'employé doit remettre les argents dus à la Confédération, de même que les effets qui sont en sa possession et qui sont la propriété de la Confédération.

Art. 30 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 30.01 Lors de changements technologiques, si ces changements ont pour effet de causer des mises à pied parmi les employés réguliers, les deux parties s'entendent pour former un comité patronal-syndical qui aura pour but de tenter de resituer les employés affectés dans des emplois disponibles soit à la Confédération des Caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec ou dans d'autres institutions du Mouvement.

Art. 31 DUREE DE LA CONVENTION

- 31.01 La convention collective entre en vigueur à la date de sa signature pour se terminer le 31 décembre 1983. Seuls les salaires ont un effet rétroactif au 1er janvier 1982.

Nonobstant ce qui précède, la convention continue de s'appliquer jusqu'à l'acquisition du droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties et leurs représentants dûment mandatés ont
signé à Lévis, ce // e jour du mois de *juin* . 1982.

CONFEDERATION DES CAISSES POPU-
LAIRES ET D'ECONOMIE DESJARDINS
DU QUEBEC
(Institut coopératif Desjardins)

Jules G. Gauthier
Jules Gauthier

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'INSTITUT COOPÉRATIF DESJARDINS
(C.S.N.)

Nick Carlos
Lucille G. Desjardins
Robert Desjardins

ANNEXE "A"

EHELLES DE SALAIRES

		<u>01-01-82</u>	<u>01-01-83</u>
<u>CLASSE S-I</u>	Min.	\$ 4.76	\$ 5.04
	Max.	5.87	5.87
<u>CLASSE S-II</u>	Min.	5.43	5.75
	Max.	6.77	6.77
<u>CLASSE S-III</u>	Min.	5.58	5.91
	Max.	6.94	6.94
<u>CLASSE S-IV</u>	Min.	6.80	7.20
	Max.	8.48	8.48
<u>CLASSE S-VI</u>	Min.	7.41	7.85
	Max.	9.24	9.24

ANNEXE "B"

<u>CLASSE</u>	<u>HEURES</u>	<u>SALAIRE ACTUEL</u>	<u>AJUST.</u>	<u>01-01-82</u>	<u>01-01-83</u>	<u>FORF.</u>	<u>FORF. HORAIRE</u>
<u>CLASSE S-I</u>							
Breton L.	18	\$ 4.39	\$ -	\$ 4.88	\$ 5.24	\$ 125.00	\$ -
Dion M.	18	4.29	4.39	4.88	5.24	125.00	-
Parent L.	18	4.48	4.68	5.20	5.58	125.00	-
Prémont N.	32	4.58	4.68	5.26	5.70	175.00	-
Côté D. J.	32	5.12	-	5.75	5.87	399.36 + 175.00	0.24
<u>CLASSE S-II</u>							
Roy A.	40	6.15	-	6.77	6.77	1248.00 + 200.00	0.60
Julien J. Y.	40	6.15	-	6.77	6.77	1248.00 + 200.00	0.60
Corriveau C. R.	32	6.15	-	6.77	6.77	931.84 + 175.00	0.56
Turgeon J.	32	6.15	-	6.77	6.77	931.84 + 175.00	0.56
Desjardins G.	40	5.22	5.39	6.09	6.63	200.00	-
Breton A.	16	4.94	-	5.49	5.88	100.00	-
Corriveau G.	40	4.94	-	5.58	6.08	200.00	-

<u>CLASSE</u>	<u>HEURES</u>	<u>SALAIRE ACTUEL</u>	<u>AJUST.</u>	<u>01-01-82</u>	<u>01-01-83</u>	<u>FORF.</u>	<u>FORF. HORAIRE</u>
<u>CLASSE S-III</u>							
Carlos N.	40	\$ 6.31	\$ -	\$ 6.94	\$ 6.94	\$1289.60 + 200.00	\$ 0.62
Desjardins C.	40	6.31	-	6.94	6.94	1289.60 + 200.00	0.62
Anctil C.	25	7.53	-	7.53	7.53	787.00 + 150.00	0.60
<u>CLASSE S-IV</u>							
Nadeau J.C.	40	7.71	-	8.48	8.48	1587.45 + 200.00	0.76
Boivin C.	40	7.71	-	8.48	8.48	1587.45 + 200.00	0.76
Côté H.	40	6.74	-	7.61	8.30	200.00	-
Richette R.	25	6.81	-	7.61	8.21	150.00	-
Bélanger M.	40	6.18	-	6.98	7.61	200.00	-
Delisle J. R.	16	6.18	-	6.87	7.36	100.00	-
<u>CLASSE S-VI</u>							
Lamontagne L.	40	8.10	-	9.15	9.24	1518.40 + 200.00	0.73

LETTRE D'ENTENTE

Il est entendu que les postes subventionnés n'entraîneront pas de mises à pied et les subventions terminées, si le poste devient permanent, il sera affiché selon les modalités de l'article 13.02 et suivants.

LETTRE D'ENTENTE

Il est entendu que le coût des repas du midi est fixé à \$1.00 pour les employés réguliers.

LETTRE D'ENTENTE

L'horaire de travail pourrait être choisi par ancienneté, à l'intérieur d'une même fonction, parmi les employés qui font le même nombre d'heures.

LETTRE D'ENTENTE

Pour les employés temporaires, ils seront payés selon l'échelle applicable à l'annexe "A".

L'employé temporaire, cédulé pour travailler un jour férié, sera rémunéré pour ledit jour férié au prorata des heures qu'il aura dû travailler.

L'employé temporaire aura préférence pour un poste d'emploi régulier sur une personne de l'extérieur.

LETTRE D'ENTENTE

Il est entendu que le travail des cadres dans l'unité de négociation ne doit pas avoir pour effet d'entraîner des mises à pied ou de réduire les heures normales de travail.

LETTRE D'ENTENTE

Les employés réguliers à temps partiel, tels que définis à l'article 1.01 d), bénéficient, au prorata, des conditions de travail prévues à la convention collective, à condition qu'ils puissent l'exercer.

Il est entendu que l'application de ces conditions de travail ne peut se faire au-delà des heures qu'ils auraient dû travailler.

22341-02

32 DEC 17 13 36

LETTRE D'ENTENTE EN VERTU DE L'ARTICLE 7.2 DU CODE DU TRAVAIL

Nonobstant la clause 20.03 et dans la mesure du possible, les préposés à l'entretien et le préposé à la buanderie pourront, après entente avec leur supérieur, bénéficier occasionnellement d'une pause repas, non rémunérée, de 60 minutes par jour.

Micèle Carlos Près

[Signature]

Gisèle G. Desjardins

[Signature]

Le Syndicat des Travailleurs de
L'Institut coopératif Desjardins

La Confédération des caisses
populaires et d'économie
Desjardins du Québec

Date: 14/12/82

12-064

COPIE CONFORME

LETTRE D'ENTENTE

B.C. 02341-02
QUÉBEC

ENTRE

La Confédération des caisses populaires
et d'économie Desjardins du Québec
(Institut coopératif Desjardins)

'83 JUL -5 11:15

ET

Le Syndicat des Travailleurs de
l'Institut coopératif Desjardins (C.S.N.)

Suite à l'avis de mise à pied du 12 mai dernier faisant état du manque de travail pour la période du 3 juillet au 13 août 1983, les parties conviennent ce qui suit:

- 1^o- Nonobstant la clause 24.08, le crédit de vacances accumulé durant la période de référence 1982-1983 est monnayé à l'employé mis à pied. Toutefois, celui-ci peut conserver le crédit accumulé en vertu de la clause 24.13. Il conserve également les crédits de vacances pour la période de mai et juin 1983.
- 2^o- L'employé peut, s'il le désire, obtenir une compensation équivalente au crédit accumulé en vertu de la clause 21.02.
- 3^o- L'employé conserve sa couverture d'assurances collectives pour la période de mise à pied. L'employé rembourse à l'employeur sa quote-part due à l'assureur. Le remboursement sera étalé sur une durée équivalente à celle de la mise à pied une fois l'employé rap-pelé au travail.
- 4^o- La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties et leurs représentants dûment mandatés ont signé à Lévis, ce 7^e jour du mois de juin 1983.

CONFEDERATION DES CAISSES
POPULAIRES ET D'ECONOMIE DESJARDINS
DU QUEBEC
(Institut coopératif Desjardins)

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'INSTITUT COOPERATIF DESJARDINS
(C.S.N.)

Marcel Guind
[Signature]

Nicole Carlos Pico
[Signature]
