



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

DÉPÔT

Dépôt N°:

02/51-8

8 5 0 1 1 0 8

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-16020-01		
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-12-05	84-12-21		84-07-01	87-06-30	20

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Employés de la Caisse Populaire de Terrebonne 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	☐ Déposant Caisse Populaire de Terrebonne 513 rue Masson Terrebonne, QC. J6W 2Z2
☒ Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc Att: M. Paul Doyon 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	Région 06-09 Activité 7021 (9) Affiliation 1

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierrette David/dg

85-01-17

Pour renseignements

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

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



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

DÉPÔT

Dépôt N°:

03/51-8
85 01 109

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-16020-03
Date	Signature 84-12-05	Reception 84-12-21	Durée Du 84-07-01 Au 87-06-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 2

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Employés de la Caisse Populaire de Terrebonne 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	☐ Déposant Caisse Populaire de Terrebonne 513 rue Masson Terrebonne, QC. J6W 2Z2
☒ Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc Att: M. Paul Doyon 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	Région 06-09 Activité 7021 (9) Affiliation 1

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierrette David/dg

85-01-17

Pour renseignements

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

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

C.P. DE TERREBONNE

du 1er juillet 1984 au 30 juin 1987



ENTRE

LA CAISSE POPULAIRE
DE TERREBONNE

ci-après désignée:

L'EMPLOYEUR
d'une part

ET

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

ci-après désigné:

LE SYNDICAT
d'autre part

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1	CHAMP D'APPLICATION	1
ARTICLE 2	DEFINITIONS	2
ARTICLE 3	DISPOSITIONS PRELIMINAIRES	4
ARTICLE 4	DROITS DES PARTIES	6
ARTICLE 5	REGIME SYNDICAL	7
ARTICLE 6	AFFAIRES SYNDICALES	8
ARTICLE 7	PROCEDURE DE GRIEF	10
ARTICLE 8	ARBITRAGE	12
ARTICLE 9	GREVE ET LOCK-OUT	14
ARTICLE 10	DISCIPLINE	15
ARTICLE 11	ANCIENNETE	16
ARTICLE 12	MUTATIONS	19
ARTICLE 13	MISES A PIED	23
ARTICLE 14	JOURS FERIES	25
ARTICLE 15	VACANCES ANNUELLES	27
ARTICLE 16	CONGES SOCIAUX	30
ARTICLE 17	REGIME D'ASSURANCE-MALADIE	32
ARTICLE 18	CONGE DE MATERNITE	35
ARTICLE 19	ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-MALADIE	39
ARTICLE 20	FONDS DE COMPENSATION	40

ARTICLE 21	CONGE SANS SOLDE	42
ARTICLE 22	HEURES DE TRAVAIL	43
ARTICLE 23	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	45
ARTICLE 24	SALAIRES	46
ARTICLE 25	REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES	49
ARTICLE 26	CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	50
ARTICLE 27	DUREE DE LA CONVENTION	53
ANNEXE "A"	ECHELLES SALARIALES	54
ANNEXE "B"	EMPLOYES TEMPORAIRES	56

ARTICLE 1CHAMP D'APPLICATION1.01 Les parties

Sont parties à cette convention:

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

1.02 Champ d'application

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

ARTICLE 2DEFINITIONS2.01 Convention

Signifie la présente convention collective de travail.

2.02 Employé permanent

Tout employé visé par le certificat d'accréditation et qui a complété sa période probatoire prévue à l'article 11.02.

2.03 Employé en probation

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

2.04 Employé temporaire

1. Tout employé embauché pour remplacer un employé absent pour cause de vacances, de maladie, d'accident, d'activités syndicales, de congés autorisés et de congé de maternité.

2. Tout employé embauché pour parer à un surcroît occasionnel de travail ou pour effectuer un travail spécial ou exceptionnel; la durée de ce travail ne peut excéder trois (3) mois à moins d'entente entre les parties.

2.05 Employé à temps partiel

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

2.06 Promotion

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

2.07 Mutation

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

2.08 Rétrogradation

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

ARTICLE 3DISPOSITIONS PRELIMINAIRES3.01 But

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

3.02 Disposition illégale

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

3.03 Travail confidentiel

Le syndicat reconnaît la nature confidentielle des renseignements qui sont portés à la connaissance des employés de la caisse, au cours de leur travail et qu'il est de leur devoir d'apporter la plus grande discrétion à ce sujet.

3.04 Langue de travail

Le français est la langue de travail.

3.05 Discrimination

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

3.06 Contrat à forfait

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

3.07 Principe

1. L'employeur accepte le principe de ne pas utiliser des employés réguliers à temps partiel qui pourraient avoir pour effet de causer des mises à pied parmi le personnel régulier à temps plein, ni d'empêcher la création de poste régulier à temps plein.

L'employeur accepte le principe de ne pas utiliser des employés temporaires qui pourraient avoir pour effet de causer des mises à pied parmi le personnel régulier, ni d'empêcher la création de poste régulier.

2. Nonobstant ce qui précède, les parties peuvent s'entendre par écrit pour déroger à la présente disposition.

ARTICLE 4DROITS DES PARTIES4.01 Reconnaissance syndicale

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

4.02 Droits de gérance

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

ARTICLE 5REGIME SYNDICAL5.01 Adhésion au syndicat

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

5.02 Cotisation syndicale

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

5.03 Dégagement de l'employeur

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

ARTICLE 6AFFAIRES SYNDICALES6.01 Représentation

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

6.02 Permis d'absence

1. Un permis d'absence sans perte de salaire est accordé à trois (3) employés membres du comité de négociation pour assister à des séances de négociation ou de conciliation, si lesdites séances ont lieu durant les heures de travail ou lorsqu'ils assistent à une séance convoquée à la demande de l'employeur pendant les heures de travail.
2. L'employeur convient d'accorder à un (1) représentant officiel du syndicat, un permis d'absence sans perte de salaire, lorsqu'il accompagne un employé qui soumet un grief, pour régler un problème urgent de relations de travail après autorisation de l'employeur et lorsqu'ils assistent à une séance convoquée à la demande de l'employeur pendant les heures de travail.
3. L'employeur accorde un permis d'absence sans paie à un membre du syndicat choisi par ce dernier pour participer à des activités syndicales telles que les congrès ou les cours de formation. Ces permis d'absence son accordés sous réserve des conditions suivantes:

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

6.03 Droit d'afficher

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

6.04 Information

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

ARTICLE 7PROCEDURE DE GRIEF7.01 Définition

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

7.02 Méthode

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

1. Première étape

L'employé accompagné du représentant officiel du syndicat, ou le syndicat en son nom soumet le grief, par écrit, au directeur dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la connaissance par l'employé de l'événement qui a donné naissance au grief, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'événement qui a donné naissance au grief; la preuve de la connaissance acquise incombe à l'employé.

Le directeur 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. Copie de cette réponse est aussitôt remise au syndicat.

2. Deuxième étape

Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans le délai prévu ou l'expiration du délai prévu, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitre conformément aux dispositions de l'article 8 dans les vingt-deux (22) jours ouvrables suivant la réponse ou l'expiration du délai prévu.

7.03 Grief collectif

Dans le cas d'un grief visant plusieurs employés ou dans le cas d'un grief de portée générale, le représentant officiel du syndicat peut soumettre un grief par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief. Le syndicat doit spécifier la nature du grief, le redressement demandé et les noms de tous les employés visés; de plus, le grief doit porter la signature du représentant officiel du syndicat.

7.04 Procédure de griefs et délais

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

7.05 Le grief

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

7.06 Restriction

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

ARTICLE 8ARBITRAGE8.01 Méthode

Seuls les griefs qui n'ont pas été réglés au cours de la procédure de grief prévue à l'article 7 peuvent en dernier ressort être référés à un arbitre, dans le délai prévue à l'article 7.02 deuxième étape.

Les parties s'entendent quant au choix de l'arbitre; à défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministère du Travail de nommer un arbitre à même la liste dressée par le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre.

8.02 Pouvoirs et devoirs de l'arbitre

1. L'arbitre doit rendre sa décision conformément aux dispositions de la présente convention; il n'a pas le droit d'altérer, modifier ou amender quelque partie que ce soit de la convention ou y ajouter.
2. Dans les cas de congédiement, suspension ou rétrogradation (par mesure disciplinaire), l'arbitre a le pouvoir de:
 - a) réintégrer l'employé congédié, suspendu ou rétrogradé, à son ancien emploi;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire;
 - c) rendre tout autre décision jugée équitable dans les circonstances y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel un employé injustement suspendu, congédié ou rétrogradé pourrait avoir droit, en tenant compte toutefois des gains que l'employé aurait pu recevoir dans l'intervalle.
3. Dans les autres cas de rétrogradation, de suspension ou de congédiement, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, d'abolir ou de substituer à la décision de l'employeur toute autre sanction ou décision qui lui paraît équitable dans les circonstances.
4. Si l'arbitre maintient le grief, il a le droit de déterminer une indemnité au salarié pour les bénéfices monétaires perdus comme conséquence du grief.

8.03 Fardeau de la preuve

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

8.04 Sentence arbitrale

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

8.05 Frais d'arbitrage

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

ARTICLE 9GREVE ET LOCK-OUT9.01 Principe

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

ARTICLE 10DISCIPLINE10.01 Principe

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

10.02 Méthode

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

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

10.03 Prescription d'une mesure disciplinaire

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

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

10.04 Effet sur l'ancienneté

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

ARTICLE 11ANCIENNETE11.01 Définition

1. L'ancienneté est la durée du service continu de l'employé chez l'employeur tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'unité de négociation. Toutefois, l'ancienneté lui est reconnu qu'une fois entré à l'intérieur de l'unité de négociation.
2. L'ancienneté de Mouvement est la durée du service continu de l'employé à temps plein pour l'une ou l'autre des institutions du Mouvement des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec; une interruption de service de moins d'un an, depuis le dernier emploi, n'empêche pas de reconnaître l'ancienneté de Mouvement à la condition que l'employé n'ait pas occupé d'autres emplois entre temps.
3. L'ancienneté d'un employé à temps partiel s'établit à raison d'un (1) mois pour vingt-deux (22) jours de travail et de sept (7) heures pour une journée de travail.

11.02 Période probatoire

1. Tout nouvel employé sera soumis à une période probatoire de quatre cent soixante-deux (462) heures de travail pour les postes de grade I, II et III de neuf cent vingt-quatre (924) heures de travail pour tous les autres postes.
2. Pendant cette période, l'employé jouira de tous les bénéfices de la convention, à l'exception de:
 - a) la procédure de griefs en cas de renvoi;
 - b) l'ancienneté;
 - c) 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 en tenant compte de la clause 11.01 3.

11.03 Perte d'ancienneté

L'employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

1. départ volontaire;
2. congédiement pour juste cause dont la preuve incombe à l'employeur;
3. pour une absence du travail excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans avis, à moins de raisons sérieuses;
4. lors d'une mise à pied excédant douze (12) mois pour manque de travail.
5. refus de reprendre le travail dans les dix (10) jours ouvrables suivant un avis écrit de rappel au travail à moins d'un motif grave dont la preuve lui incombe. L'avis de rappel au travail est envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse connue et copie en est remise au syndicat.
6. dans les cas d'absence pour accident ou maladie non survenus dans l'accomplissement du travail, l'employé continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de douze (12) mois d'absence; après ces douze mois, il n'accumule plus d'ancienneté, mais conserve pendant les douze prochains mois celle qu'il avait accumulée. Après cette période, il perd son ancienneté.

11.04 Service continu et absences autorisées

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

11.05 Information

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

ARTICLE 12MUTATIONS12.01 Affichage de postes vacants

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

12.02 Nomination à un poste vacant1. a) Groupe bureau

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

12.02 Nomination à un poste vacant (suite)

b) Groupe technique

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

Lors de l'évaluation des candidatures, la compétence d'un employé ayant moins de douze (12) mois d'ancienneté sera considérée comme inférieure ou relativement équivalente à celle de l'employé qui a plus de douze (12) mois d'ancienneté et qui répond aux exigences normales du poste. Pour les fins de la présente clause, l'employé à temps partiel dont la date d'embauche est antérieure de 24 mois à celle de l'affichage est considérée comme ayant au moins 12 mois d'ancienneté.

2. Le candidat auquel le poste est attribué, a droit à une période d'entraînement d'une durée maximale de soixante-dix (70) heures travaillées et d'une période d'essai d'une durée maximale de deux cent dix (210) heures travaillées pour les postes de classes I, II et III de l'unité de bureau et pour tous les autres postes, le candidat auquel le poste est attribué, a droit à une période d'entraînement d'une durée maximale de cent quarante (140) heures travaillées et d'une période d'essai d'une durée maximale de quatre cent vingt (420) heures travaillées. En tout temps pendant cette période, l'employé peut renoncer à la promotion et réintégrer son ancien poste sans préjudice à tous ses droits. Dans le cas où l'employeur n'est pas satisfait de l'employé promu, il peut retourner celui-ci à son ancien poste à l'intérieur de cette même période d'essai mais après la période d'entraînement. L'employé qui retourne à son ancien poste reprend le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à ce poste.
3. L'employeur accepte le fardeau de la preuve advenant une mécontente sur le choix d'un candidat en vertu du paragraphe 1 ou sur la décision de retourner un employé à son ancien poste durant la période d'essai prévue au paragraphe 2.

12.02 Nomination à un poste vacant (suite)

4. S'il n'y a aucun candidat ou si les candidatures reçues conformément aux dispositions prévues au paragraphe précédent ne sont pas acceptables, l'employeur peut recruter tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'unité de négociation.

12.03 Réintégration et délogement

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

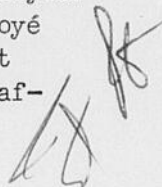
12.04 Promotion aux cadres

L'employé de l'unité de négociation promu à un poste en dehors de ces unités a droit à une période d'essai de six (6) mois et peut réintégrer son ancien poste s'il n'est pas satisfait ou si l'employeur ne le confirme pas dans cet emploi.

12.05 Embauche d'un nouvel employé

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

12.06 Affectation temporaire

1. L'employeur a le droit d'affecter un salarié à des fonctions autres que ses fonctions propres pour une période d'une semaine ou moins.
 2. Nonobstant ce qui précède, tout travail de caissier disponible d'une durée d'une semaine ou moins doit d'abord être offert par ancienneté aux employés caissiers à temps partiel. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu d'accorder l'affectation à un employé dont les heures régulières de travail chevauchent une ou plusieurs heures de travail prévues par l'affectation.
- 

12.06 Affectation temporaire (suite)

3. Tout poste temporairement vacant ou temporairement nouvellement créé de plus d'une (1) semaine mais de moins de deux (2) mois est offert par ordre d'ancienneté en autant que l'employé puisse remplir les exigences normales du poste et qu'il soit disponible pour toute la période où le poste se doit être comblé.
4. Tout poste temporairement vacant ou temporairement nouvellement créé d'une durée prévisible de plus de deux (2) mois sera affiché conformément aux dispositions de la présente convention. La présente disposition n'a d'application que pour les fins d'un premier niveau de remplacement. Pour les affectations subséquentes, elles se font conformément au paragraphe 3.
5. Nonobstant ce qui précède, dans les cas de remplacement pour les périodes successives de vacances d'employés caissiers, l'employé devra être disponible pour toute la durée cumulative de ces périodes.

ARTICLE 13MISES A PIED13.01 Mises à pied (licenciement)

1. Lorsque l'employeur désire abolir un poste qui pourrait entraîner une mise à pied, il en avise, par écrit, le syndicat et le titulaire du poste concerné.
2. Dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis prévu au paragraphe précédent, l'employé avise l'employeur de son choix:
 - a) du déplacement qu'il peut effectuer selon les paragraphes 5. a) et b) de la présente clause;
 - ou
 - b) de l'acceptation de la mise à pied et de son inscription sur la liste de rappel au travail.
3. Tout autre employé déplacé reçoit un avis écrit et bénéficie du même délai prévu au paragraphe ci-haut pour effectuer son choix.
4. a) l'employé effectivement mis à pied suite à une abolition de poste suivant le paragraphe 1, reçoit un avis écrit d'au moins trente(30) jours de calendrier précédant la date de son départ ou à défaut d'un tel avis, l'équivalent en salaire à titre d'indemnité de départ.
 - b) le poste est effectivement aboli à l'échéance du délai de trente (30) jours de calendrier ou lors du paiement de l'indemnité de départ au salarié effectivement mis à pied.
5. Les mises à pied sont effectuées par ordre d'ancienneté selon les modalités ci-après décrites dans l'ordre:
 - a) l'employé ayant le moins d'ancienneté dans une fonction est le premier touché;
 - b) l'employé le moins ancien dans une fonction peut déplacer l'employé le moins ancien dans une autre fonction de même classe d'emploi ou dans une autre

13.01 Mises à pied (suite)

classe d'emploi inférieure en autant qu'il réponde aux exigences normales de la fonction à accomplir et en autant qu'il soit plus ancien que cet employé. Toutefois, l'employeur a le droit de déplacer un employé moins ancien dont le nombre d'heures se rapproche le plus de son nombre d'heures régulier.

- c) Toutefois, les parties pourront s'entendre sur d'autres mécanismes de déplacement à l'intérieur des établissements.

13.02 Rappel au travail

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

ARTICLE 14JOURS FERIES14.01 Enumération

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

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

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

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

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

14.02 Changement des jours fériés

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

14.03 Jour d'observance

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

14.04 Nombre de jours fériés garantis

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

14.05 Admissibilité

Pour qu'un employé bénéficie de ces jours fériés, il faudra cependant qu'il ait travaillé la journée ouvrable précédente ainsi que la suivante, s'il a été requis de le faire à moins de permission de la part de l'employeur ou dans les cas des absences avec paie ou absences pour activités syndicales, prévues par la présente convention. Pour l'employé à temps partiel, le terme "journée ouvrable" doit être interprété dans le sens d'un (1) jour de travail de l'employé.

14.06 Jour férié qui coïncide avec des vacances

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

ARTICLE 15VACANCES ANNUELLES15.01 Préambule

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

15.02 Régime

A compter du 30 avril 1985:

1. L'employé qui le 30 avril d'une année a moins d'une année de service continu, a droit à un crédit de vacances établi au taux d'une journée et quart (1 $\frac{1}{4}$) par mois de service continu sans excéder quinze (15) jours ouvrables.
2. L'employé qui le 30 avril d'une année a complété un (1) an de service continu mais moins de cinq (5) ans, a droit à un crédit de vacances égal à quinze (15) jours ouvrables.
3. L'employé qui le 30 avril d'une année a complété cinq (5) ans de service continu a droit à un crédit de vacances égal à vingt (20) jours ouvrables.
4. Un employé ayant complété au 30 avril d'une année:
 - seize (16) ans d'ancienneté, a droit à un crédit de vacances égal à vingt-et-un (21) jours ouvrables.
 - dix-sept (17) ans d'ancienneté, a droit à un crédit de vacances égal à vingt-deux (22) jours ouvrables.
 - dix-huit (18) ans d'ancienneté, a droit à un crédit de vacances égal à vingt-trois (23) jours ouvrables.
 - dix-neuf (19) ans d'ancienneté, a droit à un crédit de vacances égal à vingt-quatre (24) jours ouvrables.
 - vingt (20) ans d'ancienneté, a droit à un crédit de vacances égal à vingt-cinq (25) jours ouvrables.

15.02 Régime (suite)

5. L'employé qui en vertu du paragraphe 1 a accumulé des crédits de vacances pour moins de deux (2) semaines peut compléter ses deux semaines par un congé sans solde.
6. Compte tenu de son ancienneté, l'employé à temps partiel accumule des crédits de vacances au même titre que l'employé permanent, mais ces crédits sont établis au prorata de la semaine de travail de l'employé à temps partiel
7. Pour les fins de cet article, les termes un (1) an de service et cinq (5) ans de service doivent être interprétés comme étant un an d'ancienneté et cinq (5) ans d'ancienneté dans le cas de l'employé à temps partiel.

15.03 Indemnité

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

15.04 Programme de vacances

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

Il pourra toutefois, y avoir au moins trois (3) caissiers en vacances en même temps de même qu'au moins un (1) employé par service (courant, conseil et administratif) pour toute la caisse. Pendant la période du 15 décembre d'une année au 15 janvier de la suivante, deux (2) caissiers pourront prendre leurs vacances en même temps.

15.05 Etalement des vacances

1. La période des vacances pour les employés s'étendra du 1er mai au 30 avril de l'année suivant l'année de référence mentionnée à l'article 15.02. Les vacances ne peuvent être reportées d'une année à l'autre et ne peuvent être fractionnées en période de moins d'une (1) semaine. Durant la période du 15 mai au 15 septembre, un employé ne peut prendre plus de trois (3) semaines consécutives. Tout employé ne peut prendre qu'une seule période de vacances durant la période d'été.
2. Le choix des vacances doit être fait avant le 1er avril de chaque année et être affiché aux endroits habituels, de façon à permettre aux employés de connaître leur date respective. En ce qui a trait aux vacances cédulées pour être prises après le 15 septembre, la date peut être changée moyennant un avis d'au moins trois (3) semaines de la part d'un employé avant la date fixée et de quatre (4) semaines avant la date choisie.
3. Un salarié n'a pas le droit de se servir de son ancienneté pour déplacer les vacances annuelles d'un autre salarié après le 1er avril.

15.06 Cessation d'emploi - indemnité pour vacances

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

15.07 Versement de l'indemnité

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

15.08 Maladie -vs- vacances

Un employé en congé maladie lors de sa période de vacances ou qui tombe malade au cours de sa période de vacances, pourra reporter ses vacances ou la portion restante à un moment fixé après entente entre les parties si ladite maladie est d'une (1) semaine ou plus. L'employé devra présenter un certificat médical.

ARTICLE 16CONGES SOCIAUX16.01 Enumération

1. L'employé a droit, à un permis d'absence avec paie pour la durée et dans les cas suivants:
 - a) décès du conjoint ou de son enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter du décès;
 - b) décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère: trois (3) jours;
 - c) décès du beau-frère, de la belle-soeur, du grand-père, de la grand-mère: une (1) journée;
 - d) naissance ou adoption de son enfant: deux (2) jours;
 - e) mariage de l'employé: un (1) jour;
 - f) si les funérailles d'un parent, mentionné à l'alinéa b) et c), ont lieu à plus de 200 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.
2. Les congés prévus aux sous-paragrophes b) et c) sont accordés de la date du décès à celle des funérailles.

16.02 Restriction

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

16.02 Restriction (suite)

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

16.03 Obligation du salarié

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

16.04 Durée d'un congé

Dans la présente section, journée de congé veut dire une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

16.05 Congé mobile

Après un an de service, l'employé aura droit annuellement à deux (2) journées de congé payé qu'il peut prendre après entente avec l'employeur, mais ces congés ne doivent pas être rajoutés à des vacances, à des jours fériés ou à d'autres congés mobiles. Ces congés ne sont ni cumulatifs, ni monnayables. Un de ces congés pourra être pris un vendredi. Ces congés ne s'appliquent pas aux employés à temps partiel.

16.06 Juré ou témoin

L'employé qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties, reçoit la différence entre l'indemnité ou l'honoraire qui lui est versé et son salaire réel.

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

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

1. Jours de maladie payés

Au 1er février de chaque année, il se voit attribuer un crédit de quatre-vingt-quatre (84) de congé qui pourront être utilisées durant cette année pour fins de maladie. Ces heures de congé ne sont pas cumulatives et les heures non utilisées sont remboursées en argent au 15 février de chaque année au taux de salaire à la même date. L'employé nouvellement embauché après le 1er février reçoit un crédit proportionnel au nombre de mois entre sa date d'embauche et la fin de l'année courante. Lors du départ d'un employé son crédit de congés de maladie sera monnayé au taux régulier au prorata de la durée de son service pour l'année sociale en cours et les heures prises en trop seront retenues sur son salaire.

L'employé à temps partiel a droit à ces crédits annuels de maladie établi au prorata de sa semaine de travail.

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 et les heures prises en trop seront remboursées par l'employé.

2. Assurance indemnité hebdomadaire

L'employeur maintient le régime de sécurité sociale en vigueur. La prime de cette police d'assurance est payée par l'employeur et l'employé dans les proportions suivantes:

Employeur: 80%

Employé: 20%

3. Assurance invalidité à long terme

L'employeur maintient le régime de sécurité sociale en vigueur.

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

Employeur: 80%

Employé: 20%

4. Sur demande écrite de l'employé à temps partiel affecté temporairement à un nombre d'heures de travail supérieur à son horaire régulier pour une durée de quatre (4) semaines ou plus, l'employeur avise l'assureur de son augmentation d'heures et d'augmenter s'il y a lieu la prime en conséquence de ces polices d'assurance.

17.02 Examen médical

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

17.03 Jours fériés et assurances

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

17.04 Accident du travail

1. Si un salarié subit un accident du travail, l'employeur s'engage à lui fournir gratuitement le transport nécessaire pour le conduire soit à l'hôpital, chez un médecin ou à son domicile selon son état.

17.04 Accident du travail (suite)

2. Un salarié qui subit un accident du travail ne perd pas de salaire pour les heures d'absence du travail le jour de l'événement.

17.05 Versements anticipés

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

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

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

18.02 Répartition du congé de maternité et préavis

1. L'employée enceinte peut répartir son congé de maternité avant et après la date prévue de la naissance, mais comprenant le jour de l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. L'employée doit donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir de son congé de maternité à compter d'une date qu'elle doit préciser. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue de l'accouchement.
2. Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité du préavis sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.
3. A partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue de la naissance, l'employeur pourra demander à l'employée de lui fournir un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si l'employée refuse ou néglige de fournir ce certificat médical dans un délai de huit (8) jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité.

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

18.03 Congés spéciaux reliés à la maternité

1. L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur la recommandation de son médecin, attesté d'un certificat médical.
2. Si au cours de la grossesse, l'employée enceinte est incapable de travailler par suite d'une complication de grossesse tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera s'il y a lieu, de l'indemnité salaire-maladie prévue à la clause 17.01 de la convention collective. Cependant, son congé de maternité est réputé commencer au début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de la naissance.
3. Si au terme de son congé de maternité, l'employée est incapable de reprendre son travail tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera, s'il y a lieu, de l'indemnité salaire-maladie prévue à la clause 17.01 de la convention collective.
4. L'employée qui subit un avortement spontané ou autorisé par la loi, a droit à la protection qui lui est accordée par ses crédits de congé de maladie prévue à la clause 17.01 de la convention collective.
5. Si à la suite de complications découlant d'un avortement spontané ou autorisé par la loi, l'employée est incapable de reprendre son travail tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera, s'il y a lieu, de l'indemnité salaire-maladie prévue à la clause 17.01 de la convention collective.
6. L'employeur expédie par courrier à l'employée en congé maternité les documents émis par lui à l'intention des employés.

18.04 Retour du congé de maternité

1. Dans le cours de la seizième (16e) semaine du congé de maternité, l'employeur fera parvenir à l'employée un avis indiquant l'obligation pour celle-ci de donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. Par la même occasion, l'employeur avise l'employée des dispositions prévues à la clause 18.06 1. A défaut de préavis, l'employeur n'est pas tenu de reprendre l'employée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.
2. 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 dix (10) semaines. Le bénéfice s'applique à toute employée qui revient au travail pour une période minimale de trois (3) mois de service et disparaît si la cessation d'emploi a lieu à l'intérieur de ce délai.

18.05 Maintien des conditions de travail

1. Au cours de son congé de maternité, l'employée accumule son ancienneté comme si elle avait été au travail.
2. Au retour de son congé de maternité ou des prolongations prévues à la clause 18.06, l'employée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages prévus à la présente convention collective.
3. Au retour de son congé de maternité ou des prolongations prévues aux présentes, l'employée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail.

18.06 Prolongation du congé de maternité

1. La période totale d'absence ne doit pas dépasser six (6) mois de calendrier de la date effective du départ ou de la date réputée du départ. Si l'employée ne revient pas au travail à l'intérieur

18.06 Prolongation du congé de maternité (suite)

des délais prévus, elle sera considérée comme ayant remis sa démission sauf s'il lui était impossible de revenir au travail pour raison de santé, dans ce cas, elle doit présenter à son employeur un certificat médical.

2. L'employée pourra demander une prolongation de cette absence. En aucun cas cependant, cette extension du congé ne peut dépasser six (6) mois de la date de la fin de son congé de maternité. Ce congé sans solde sera pris suivant les principes établis à l'article 21.01 des présentes.

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

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

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

Employeur: 80%

Employé: 20%

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

ARTICLE 20FONDS DE COMPENSATION20.01 Régime

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

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

20.02 Responsabilité.

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

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

ARTICLE 21CONGE SANS SOLDE21.01 Congé sans solde

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

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

La semaine de travail est aménagée à l'intérieur d'une moyenne de trente-cinq (35) heures par semaine, sur une période de deux (2) semaines.

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

Nonobstant ce qui précède l'employeur pourra, dans le courant de la présente convention et pour une période maximale d'un an, devant se terminer au moins trois (3) mois avant la fin de la présente, aménager une semaine de travail basée sur une moyenne de trente-cinq (35) heures par semaine sur une période de quatre (4) semaines. Advenant qu'au cours de cette période, 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 des cent quarante (140) heures sur quatre (4) semaines consécutives.

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

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

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

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

22.02 Heures de travail - unité type bureau (suite)

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

2. L'employeur ne peut modifier les horaires réguliers de travail à moins d'en aviser le syndicat au moins un mois à l'avance et effectuer ces changements en conformité avec les principes énoncés en 22.02 a) 1.

b) Période de repos

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

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

c) Périodes de repas

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

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

ARTICLE 23TEMPS SUPPLEMENTAIRE23.01 Définition

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

Pour l'employé à temps partiel, est considéré 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 au taux de temps supplémentaire pour tout travail excédant son horaire journalier de travail.

23.02 Rémunération du temps supplémentaire

1. Le travail en temps supplémentaire est rémunéré au taux horaire de base majoré de moitié; ce taux horaire de base s'obtient en divisant le salaire hebdomadaire par trente-cinq (35) heures. L'employé peut choisir de prendre la compensation en argent ou en temps au taux du temps simple à un moment convenu avec l'employeur.
2. Le travail effectué le samedi ou le dimanche est rémunéré au taux horaire de base majoré de moitié.
3. Un jour férié chômé est rémunéré au taux horaire de base majoré de 100% pour chaque heure travaillée, en plus du paiement du jour férié. Toutefois, ce jour férié sera déduit de la garantie de 12 jours de congé payés prévue à l'article 14.04.

23.03 Répartition du temps supplémentaire

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

23.04 Temps supplémentaire et période de repos

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

ARTICLE 24SALAIRES24.01 Echelles de salaire

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

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

24.02 Promotion

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

24.03 Affectation temporaire

1. Tout employé affecté pour au moins un (1) jour à un emploi d'une classe supérieure à la sienne régi par la présente convention collective reçoit rétroactivement à la première journée de son assignation le salaire selon les modalités de la clause 24.02 pour les promotions et cela pour la durée totale pendant laquelle il assume lesdites fonctions.
2. L'employé conserve son salaire durant la période où il est affecté à un poste inférieur.

24.04 Mutation d'une classe inférieure

1. L'employé qui retourne à son ancien emploi à sa demande ou à la suite d'une période d'essai non satisfaisante, reprend le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à son ancien emploi.
2. L'employé qui occupe un emploi d'une classification inférieure à celle de son emploi actuel par suite d'incapacité physique verra son salaire diminuer de 5% ou fixer au maximum de sa nouvelle classe d'emploi, le moins élevé des deux.

24.04 Mutation d'une classe inférieure (suite)

3. L'employé qui occupe un emploi d'une classification inférieure à celle de son emploi actuelle par suite d'une rétrogradation volontaire ou par mesure disciplinaire verra son salaire diminuer de 5% ou fixer au maximum de sa nouvelle classe d'emploi, le moins élevé des deux.
4. Le salaire de l'employé rétrogradé à la suite d'un changement technologique ou d'un manque de travail est maintenu s'il est plus élevé que le maximum prévu pour l'emploi auquel il est affecté de façon permanente. Si le salaire est inférieur au maximum, l'employé sera intégré dans l'échelle de sa nouvelle classification.

24.05 Changement de rémunération

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

24.06 Versement de salaires

Le salaire est versé toutes les semaines, le mercredi. Si un jour de paie tombe un jour férié, les employés sont payés le premier jour ouvrable précédent.

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.
- h) le cumulatif pour d), e) et g)

24.08 Modification des emplois actuels et nouveaux emplois

1. En cas de modifications majeures d'un poste actuel ou si l'employeur établit un nouveau poste couvert par le certificat d'accréditation la rémunération sera fixée par entente entre les parties.

24.08 Modification des emplois actuels et nouveaux emplois
(suite)

2. A défaut d'entente, le syndicat pourra loger un grief.
3. L'employeur s'engage à remettre à tous les employés en place ainsi qu'à tous les nouveaux employés, la description de tâche en vigueur au moment de la signature et toutes modifications à ces descriptions.

24.09 Rappel au travail

1. Tout employé rappelé de son domicile pour travailler, sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures de travail et aura le privilège de choisir les deux (2) options suivantes, le mode de paiement qui lui est le plus rémunérateur:
 - a) minimum stipulé à temps simple:
 - b) le temps réellement travaillé, suivant les barèmes établis dans la présente convention régissant le taux des heures supplémentaires.
2. Toutefois, n'est pas considéré comme un "rappel au travail" un travail d'une nature régulière pour lequel l'employé aura été avisé au cours de sa journée régulière de travail.

24.10 Restriction

L'employeur ne verse aucune augmentation salariale supérieure à celle prévue à la présente convention.

ARTICLE 25REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES25.01 Régime supplémentaire de rentes

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

ARTICLE 26CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE26.01 Définition

Changement apporté aux opérations par l'introduction chez l'employeur de nouvelles machines ou de nouveaux systèmes , qui a pour effet l'abolition d'un (1) ou plusieurs postes de travail à l'intérieur d'une fonction ou des changements entraînant des modifications aux tâches caractéristiques d'une fonction qui ont comme conséquence l'incapacité d'un (1) ou plusieurs salariés à accomplir leur fonction ou la réduction du personnel régulier

26.02 Préavis au syndicat

- a) Dans tous les cas d'un changement technologique susceptible d'entraîner l'abolition de postes occupés par des salariés, l'employeur s'engage à aviser le syndicat dans un délai de trente (30) jours avant la date à laquelle il entend faire le changement.
- b) Dans tous les cas d'un changement technologique susceptible d'entraîner une mise à pied (licenciement), l'employeur s'engage à aviser le syndicat dans un délai d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours de la date à laquelle il entend faire le changement.

26.03 Nature de l'avis

Cet avis adressé au syndicat indiquera ce qui suit:

- a) la nature du changement technologique;
- b) date à laquelle l'employeur propose d'effectuer le changement technologique;
- c) le nombre approximatif de postes et les fonctions susceptibles d'être touchées par le changement;
- d) toute autre information pertinente.

26.04 Comité de reclassement

Dans les dix (10) jours suivant le préavis à la clause 26.02 b) ci haut, les parties forment un comité de reclassement composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et du syndicat qui aura comme mandat de proposer des solutions aux éléments suivants:

- a) la possibilité de recyclage en vue de permettre à certains employés susceptibles d'être mis à pied d'occuper un autre poste chez l'employeur;
- b) recherche d'emploi de même nature dans d'autres institutions du Mouvement Desjardins ou dans d'autres institutions financières et de recommander des mesures pour faciliter la recherche d'emploi pour les employés mis à pied par un changement technologique;
- c) assistance dans le choix de nouvelles fonctions (orientations et conseils);
- d) suggestion d'autres mesures en vue de permettre à certains salariés susceptibles d'être mis à pied d'occuper un autre poste chez l'employeur.

26.05 Indemnité de fin d'emploi

- 1. Si l'employeur doit procéder à des mises à pied suite à des changements technologiques, ces mises à pied seront effectuées selon les modalités prévues à la clause générale de mise à pied.
- 2. Si, suite à l'application des modalités de mises à pied, un (1) ou des salariés ayant plus d'un an d'ancienneté sont effectivement mis à pied par suite directe ou indirecte de changements technologiques, cet ou ces salariés bénéficieront d'une indemnité de départ à raison de trois (3) semaines de salaire par année d'emploi au sens de la présente convention collective jusqu'à un maximum de douze (12) semaines de salaire à moins que les modalités de mises à pied ou d'affichage puissent lui permettre l'accès à un autre poste chez l'employeur.

26.06 Modalités de paiement

1. L'indemnité est payable par des allocations hebdomadaires consécutives correspondant chacune à une semaine de salaire et pour le nombre de semaines d'indemnité accordées.
2. Si le salarié est rappelé au travail en vertu de la clause 12.02, lesdites allocations cesseront à compter de la date prévue de retour au travail ou à la date de réception de l'avis si celle-ci dépasse la date prévue de retour au travail.

ARTICLE 27DUREE DE LA CONVENTION

27.01 La présente convention collective est d'une durée de trente-six (36) mois, soit du 1er juillet 1984 au 30 juin 1987. Elle entre en vigueur à la date de sa signature et n'a pas d'effets rétroactifs.

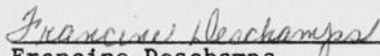
Malgré les dispositions du paragraphe précédent, la convention collective continue de s'appliquer pendant la période de négociation jusqu'à ce qu'un renouvellement soit intervenu entre les parties ou bien jusqu'à ce que le droit à la grève et au lock-out soit acquis.

EN FOI DE QUOI, les représentants autorisés des deux (2) parties à cette convention collective de travail ont signé ce, 5 décembre 1984.

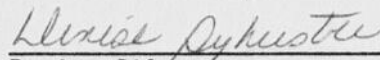
CAISSE POPULAIRE
DE TERREBONNE

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DE LA CAISSE POPULAIRE
DE TERREBONNE

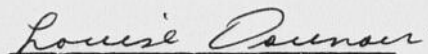

Robert Gravel

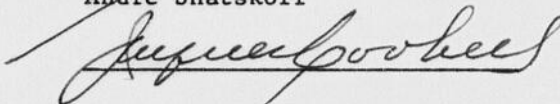

Francine Deschamps

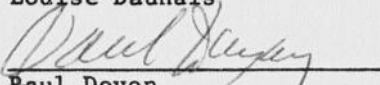

René Sarrazin


Denise Silvestre


André Shatskoff


Louise Daunais


Jacques Poirée


Paul Doyon

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


Robert Teasdale

ANNEXE "A"ECHELLES SALARIALES

<u>Classes</u>		<u>01-07-84</u>	<u>01-07-85</u>	<u>01-07-86</u>
B-I	minimum	250,88	250,88	250,88
	maximum	301,51	305,52	319,09
B-II	minimum	265,43	265,43	270,99
	maximum	345,64	345,64	347,53
B-III	minimum	280,01	280,01	280,01
	maximum	367,05	367,05	372,36
B-IV	minimum	301,18	301,18	304,55
	maximum	391,87	391,87	408,47
B-V	minimum	328,66	328,66	337,39
	maximum	428,28	432,61	452,02
B-VI	minimum	367,05	367,05	370,01
	maximum	476,60	476,60	491,12
TP-I	minimum	392,85	392,85	402,76
	maximum	~~526,78~~ 526,24	526,86	~~550,49~~ 550,57

Augmentation des salaires individuels

1er juillet 1984 au 30 juin 1985:

Taux de salaire prévus au tableau des salaires

Augmentation des salaires individuels (suite)

1er juillet 1985 au 30 juin 1986:

Au 1er juillet 1985, l'employé dont le salaire est inférieur au maximum de l'échelle de sa classe, verra son salaire majoré de 5% sans toutefois dépasser le maximum de l'échelle de sa classe. Si l'augmentation accordée à l'employé est inférieure à 5% du fait que son salaire a atteint le maximum de l'échelle de sa classe, l'employé recevra en plus de son salaire un montant forfaitaire égal à la différence entre l'augmentation de 5% et celle qu'il a obtenue. Ce montant forfaitaire, si tel est le cas, fera l'objet de deux versements: un premier versement au 1er juillet 1985, pour la période du 1er juillet 1985 au 31 décembre 1985, et un second versement au 1er janvier 1986 pour la période du 1er janvier 1986 au 30 juin 1986.

Tout salarié qui quitte l'emploi à l'intérieur d'une de ces périodes devra rembourser à l'employeur l'équivalent du forfaitaire reçu, au prorata des semaines non travaillées à l'intérieur de la période concernée.

1er juillet 1986 au 30 juin 1987

Au 1er juillet 1986, l'employé dont le salaire est inférieur au maximum de l'échelle de sa classe, verra son salaire majoré de 5% sans toutefois dépasser le maximum de l'échelle de sa classe. Si l'augmentation accordée à l'employé est inférieure à 5% du fait que son salaire a atteint le maximum de l'échelle de sa classe, l'employé recevra en plus de son salaire un montant forfaitaire égal à la différence entre l'augmentation de 5% et celle qu'il a obtenue. Ce montant forfaitaire, si tel est le cas, fera l'objet de deux versements: un premier versement au 1er juillet 1986, pour la période du 1er juillet 1986 au 31 décembre 1986, et un second versement au 1er janvier 1987 pour la période du 1er janvier 1987 au 30 juin 1987.

Tout salarié qui quitte l'emploi à l'intérieur d'une de ces périodes devra rembourser à l'employeur l'équivalent du forfaitaire reçu, au prorata des semaines non travaillées à l'intérieur de la période concernée.

ANNEXE "B"
EMPLOYES TEMPORAIRES

1. L'employé temporaire jouit des avantages de la convention collective relativement aux clauses suivantes:
 - échelles de salaire prévues à l'annexe "A";
 - travail en temps supplémentaire prévu à l'article 23;
 - congés fériés prévus à l'article 14;
 - congés spéciaux pour décès prévus à l'article 16 selon les restrictions qui y sont prévues;
 - fonds de compensation pour caissier prévu à l'article 20; toutefois, l'accumulation de ce fonds se fera à raison de \$1.00 par jour travaillé à compter du 1er janvier de chaque année.
2. 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 dans cette fonction au moment où il termine sa période probatoire.
3. 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 et de sept (7) heures de travail pour un (1) jour.
4. 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.
5. Les postes temporaires disponibles pour les employés temporaires sont offerts aux employés inscrits sur la liste prévue à l'annexe "C" selon leur ordre d'entrée pour la première fois au service de la caisse. Si un employé temporaire inscrit sur la liste prévue à l'annexe "C" refuse plus de trois (3) fois dans un délai de six (6) mois sans raison valable une affectation temporaire ou s'il n'a été appelé durant douze (12) mois consécutifs, son nom n'apparaît plus sur la liste des employés temporaires et il en est avisé par écrit.

6. Les employés inscrits sur la liste des employés temporaires prévue à l'annexe "C" et qui posent leur candidature à des postes réguliers conformément à l'article 12 ont les droits prévus audit article 12 mais en fonction de leur date d'entrée au service de la caisse et après les employés réguliers.

L'employé temporaire bénéficie des mêmes augmentations de salaire que l'employé régulier.



ANNEXE "C"

LISTE D'ANCIENNETÉ - AU 1^{er} DÉCEMBRE 1984

NOMS	POSTE	DATE D'ENTRÉE	NOMBRE D'HEURES ACCUMULÉES
Lorraine Dufresne	B-III	04-02-80	4,879
Marie-Jeanne Desrochers	B-III	24-09-80	3,463
Clairette Bergeron	B-III	17-11-80	4,670 3/4
Louise Arcand	B-III	16-02-81	1,621 1/4
Jacqueline Dubé	B-III	14-05-81	4,708 3/4
Danielle Bêland	B-III	01-02-82	2,155 1/2
Lise Hamel	B-III	25-05-82	1,656 1/2
Linda Smith	B-III	26-05-82	2,606 1/4
Pierrette Duguay	B-III	18-06-82	1,760 3/4
Carole Vincent	B-III	25-08-82	2,348 3/4
Jeannine Sciutto	B-III	28-03-83	2,335 3/4
Anne-Marie Gauthier	B-III	08-06-83	928 1/2
Lilianne McCann	B-III	01-08-83	828 3/4
Francine Chapleau	B-III	16-09-83	1,172
Francine Coutu	B-III	26-10-83	1,342 3/4
Micheline Poisson	B-III	02-02-84	839 3/4
Hélène Grenier	B-III	23-07-84	429 3/4
Nancy Arsenault	B-II	17-09-84	361
Danielle Tremblay	B-II	24-09-84	314 3/4

LETTRE D'ENTENTE

RE: Article 1701

Les parties conviennent de ce qui suit:

L'employé au service de la Caisse Populaire de Terrebonne au 1er octobre 1984, a droit à un crédit de (28) heures de congé de maladie, ou la proportion correspondante pour l'employé à temps partiel ou embauché entre le 1er octobre 1984 et le 31 janvier 1985, afin de couvrir la période du 1er octobre 1984 au 1er février 1985.

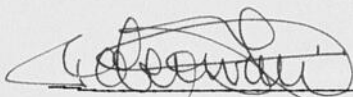
Les heures non utilisées au 31 janvier 1985 seront remboursées le 15 février 1985. Si un employé a utilisé plus de vingt-huit (28) heures à cette date, ces heures en plus sont déduites de son crédit de quatre-vingt-quatre (84) heures auquel il a droit le 1er février 1985.

Si l'employé quitte avant le 31 janvier 1985, les heures prises en trop par rapport à la banque de 28 heures seront retenues sur son salaire.

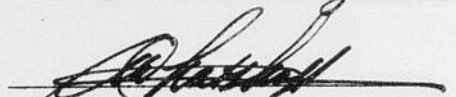
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, ce 5^e jour du mois de décembre 1984.

CAISSE POPULAIRE DE TERREBONNE

SYND. DES EML. DE LA CAISSE
POPULAIRE DE TERREBONNE



René Langin



Jacques Robit

John Headley FMO

Francine Deschamps

Alexis Fyke

Louise Desnoes

Paul Keyes



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

DÉPÔT

3151-8

Dépôt N°:

--	--	--	--	--

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

☒ Déposé et accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☐ Renouvellement	☒ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16020-03
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-11-18	86-11-25				

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Employés de la Caisse Populaire de Terrebonne 1601 rue DeLorimier Montréal, Qué H2K 4M5	☐ Déposant Caisse Populaire de Terrebonne 513 rue Masson Terrebonne, Qué J6W 2Z2
☒ Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc Att.: M. Jean-Paul Lévesque 289 de Villemure St-Jérôme, Qué J7Z 5J5	Région 06-09 Activité 7021 (9) Affiliation 1

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques

ENTENTE: Modification de l'article 20 de la convention collective

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Céline Carette /sg

86-12-17

Pour renseignements

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

☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-435

RECHERCHE



DÉPÔT

Dépôt N°:

--	--	--	--	--	--

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☐ Renouvellement	☒ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16020-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-11-18	86-11-25				

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Employés de la Caisse Populaire de Terrebonne 289 rue de Villemure, 2 ^e étage St-Jérôme, Qué J7Z 5J5	☐ Déposant Caisse Populaire de Terrebonne 513 rue Masson Terrebonne, Qué J6W 2Z2
☒ Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc Att.: M. Jean-Paul Levesque 289 de Villemure St-Jérôme, Qué J7Z 5J5	Région 06-09 Activité 7021 (9) Affiliation 06*

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques

ENTENTE: Modification de l'article 20 de la convention collective

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Céline Carette /sg

86-12-17

Pour renseignements

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

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

16020-01
16020-03

NOV 25 15 29

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL

LETTRE D'ENTENTE
ARTICLE 20
TRANSACTION DE CAISSE

Les parties conviennent de modifier la convention collective en remplaçant l'article 20 par le texte qui suit:

20.01 Régime

L'employeur convient de payer les déficits de caisse de l'employé en autant que celui-ci a suivi les procédures et la réglementation en vigueur connues de l'employé. Toutefois, il y aura une évaluation du rendement de l'employé concernant ces déficits de caisse.

Advenant que suite à cette évaluation, l'employeur décide entre autres de ne pas absorber les déficits, l'employé s'engage à rembourser la caisse et celui-ci pourra par la suite se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage s'il est en désaccord avec toute décision de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur assumera le fardeau de la preuve.

20.02 Responsabilités

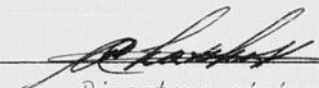
1. L'existence de ce régime n'a pas pour effet d'annuler ou de limiter la responsabilité de l'employé.
2. Tout déficit de caisse encouru à la suite d'une transaction avec un non-membre, à l'exception d'une transaction inter-caisses, ne peut être couvert par le régime de transaction de caisse et le caissier en est seul responsable, sauf si la transaction est autorisée par le directeur 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 ou par un employé dûment autorisé.
4. L'employeur ne peut tenir l'employé responsable des faux billets et des faux chèques échangés si celui-ci a suivi les procédures de contrôle usuelles à moins que cela ne soit pas possible. L'employeur devra toutefois informer par écrit tous les employés des procédures de contrôle à suivre.

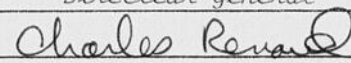
La présente lettre d'entente entre en vigueur le 1er décembre 1986.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce 18^{eme} jour du mois de novembre 1986.

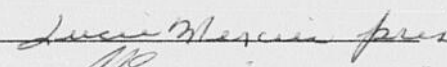
CAISSE POPULAIRE DE TERREBONNE

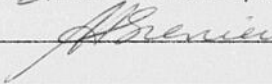
SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA
CAISSE POP. DE TERREBONNE



Directeur général


Directeur courant-administratif



Lucien Mercier *prés*


J. Breunier *v.f.*



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

DÉPÔT

Dépôt N°:

02/51-8

8 5 0 1 1 0 8

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-16020-01		
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-12-05	84-12-21		84-07-01	87-06-30	20

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Employés de la Caisse Populaire de Terrebonne 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	☐ Déposant Caisse Populaire de Terrebonne 513 rue Masson Terrebonne, QC. J6W 2Z2
☒ Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc Att: M. Paul Doyon 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	Région 06-09 Activité 7021 (9) Affiliation 1

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierrette David/dg

85-01-17

Pour renseignements

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

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



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

DÉPÔT

Dépôt N°:

03/51-8
85 01 109

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-16020-03
Date	Signature 84-12-05	Reception 84-12-21	Durée Du 84-07-01 Au 87-06-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 2

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Employés de la Caisse Populaire de Terrebonne 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	☐ Déposant Caisse Populaire de Terrebonne 513 rue Masson Terrebonne, QC. J6W 2Z2
☒ Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc Att: M. Paul Doyon 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	Région 06-09 Activité 7021 (9) Affiliation 1

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierrette David/dg

85-01-17

Pour renseignements

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

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

C.P. DE TERREBONNE

du 1er juillet 1984 au 30 juin 1987



ENTRE

LA CAISSE POPULAIRE
DE TERREBONNE

ci-après désignée:

L'EMPLOYEUR
d'une part

ET

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

ci-après désigné:

LE SYNDICAT
d'autre part

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1	CHAMP D'APPLICATION	1
ARTICLE 2	DEFINITIONS	2
ARTICLE 3	DISPOSITIONS PRELIMINAIRES	4
ARTICLE 4	DROITS DES PARTIES	6
ARTICLE 5	REGIME SYNDICAL	7
ARTICLE 6	AFFAIRES SYNDICALES	8
ARTICLE 7	PROCEDURE DE GRIEF	10
ARTICLE 8	ARBITRAGE	12
ARTICLE 9	GREVE ET LOCK-OUT	14
ARTICLE 10	DISCIPLINE	15
ARTICLE 11	ANCIENNETE	16
ARTICLE 12	MUTATIONS	19
ARTICLE 13	MISES A PIED	23
ARTICLE 14	JOURS FERIES	25
ARTICLE 15	VACANCES ANNUELLES	27
ARTICLE 16	CONGES SOCIAUX	30
ARTICLE 17	REGIME D'ASSURANCE-MALADIE	32
ARTICLE 18	CONGE DE MATERNITE	35
ARTICLE 19	ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-MALADIE	39
ARTICLE 20	FONDS DE COMPENSATION	40

ARTICLE 21	CONGE SANS SOLDE	42
ARTICLE 22	HEURES DE TRAVAIL	43
ARTICLE 23	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	45
ARTICLE 24	SALAIRES	46
ARTICLE 25	REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES	49
ARTICLE 26	CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	50
ARTICLE 27	DUREE DE LA CONVENTION	53
ANNEXE "A"	ECHELLES SALARIALES	54
ANNEXE "B"	EMPLOYES TEMPORAIRES	56

ARTICLE 1CHAMP D'APPLICATION1.01 Les parties

Sont parties à cette convention:

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

1.02 Champ d'application

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

ARTICLE 2DEFINITIONS2.01 Convention

Signifie la présente convention collective de travail.

2.02 Employé permanent

Tout employé visé par le certificat d'accréditation et qui a complété sa période probatoire prévue à l'article 11.02.

2.03 Employé en probation

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

2.04 Employé temporaire

1. Tout employé embauché pour remplacer un employé absent pour cause de vacances, de maladie, d'accident, d'activités syndicales, de congés autorisés et de congé de maternité.

2. Tout employé embauché pour parer à un surcroît occasionnel de travail ou pour effectuer un travail spécial ou exceptionnel; la durée de ce travail ne peut excéder trois (3) mois à moins d'entente entre les parties.

2.05 Employé à temps partiel

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

2.06 Promotion

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

2.07 Mutation

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

2.08 Rétrogradation

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

ARTICLE 3DISPOSITIONS PRELIMINAIRES3.01 But

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

3.02 Disposition illégale

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

3.03 Travail confidentiel

Le syndicat reconnaît la nature confidentielle des renseignements qui sont portés à la connaissance des employés de la caisse, au cours de leur travail et qu'il est de leur devoir d'apporter la plus grande discrétion à ce sujet.

3.04 Langue de travail

Le français est la langue de travail.

3.05 Discrimination

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

3.06 Contrat à forfait

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

3.07 Principe

1. L'employeur accepte le principe de ne pas utiliser des employés réguliers à temps partiel qui pourraient avoir pour effet de causer des mises à pied parmi le personnel régulier à temps plein, ni d'empêcher la création de poste régulier à temps plein.

L'employeur accepte le principe de ne pas utiliser des employés temporaires qui pourraient avoir pour effet de causer des mises à pied parmi le personnel régulier, ni d'empêcher la création de poste régulier.

2. Nonobstant ce qui précède, les parties peuvent s'entendre par écrit pour déroger à la présente disposition.

ARTICLE 4DROITS DES PARTIES4.01 Reconnaissance syndicale

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

4.02 Droits de gérance

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

ARTICLE 5REGIME SYNDICAL5.01 Adhésion au syndicat

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

5.02 Cotisation syndicale

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

5.03 Dégagement de l'employeur

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

ARTICLE 6AFFAIRES SYNDICALES6.01 Représentation

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

6.02 Permis d'absence

1. Un permis d'absence sans perte de salaire est accordé à trois (3) employés membres du comité de négociation pour assister à des séances de négociation ou de conciliation, si lesdites séances ont lieu durant les heures de travail ou lorsqu'ils assistent à une séance convoquée à la demande de l'employeur pendant les heures de travail.
2. L'employeur convient d'accorder à un (1) représentant officiel du syndicat, un permis d'absence sans perte de salaire, lorsqu'il accompagne un employé qui soumet un grief, pour régler un problème urgent de relations de travail après autorisation de l'employeur et lorsqu'ils assistent à une séance convoquée à la demande de l'employeur pendant les heures de travail.
3. L'employeur accorde un permis d'absence sans paie à un membre du syndicat choisi par ce dernier pour participer à des activités syndicales telles que les congrès ou les cours de formation. Ces permis d'absence son accordés sous réserve des conditions suivantes:

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

6.03 Droit d'afficher

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

6.04 Information

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

ARTICLE 7PROCEDURE DE GRIEF7.01 Définition

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

7.02 Méthode

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

1. Première étape

L'employé accompagné du représentant officiel du syndicat, ou le syndicat en son nom soumet le grief, par écrit, au directeur dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la connaissance par l'employé de l'événement qui a donné naissance au grief, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'événement qui a donné naissance au grief; la preuve de la connaissance acquise incombe à l'employé.

Le directeur 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. Copie de cette réponse est aussitôt remise au syndicat.

2. Deuxième étape

Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans le délai prévu ou l'expiration du délai prévu, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitre conformément aux dispositions de l'article 8 dans les vingt-deux (22) jours ouvrables suivant la réponse ou l'expiration du délai prévu.

7.03 Grief collectif

Dans le cas d'un grief visant plusieurs employés ou dans le cas d'un grief de portée générale, le représentant officiel du syndicat peut soumettre un grief par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief. Le syndicat doit spécifier la nature du grief, le redressement demandé et les noms de tous les employés visés; de plus, le grief doit porter la signature du représentant officiel du syndicat.

7.04 Procédure de griefs et délais

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

7.05 Le grief

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

7.06 Restriction

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

ARTICLE 8ARBITRAGE8.01 Méthode

Seuls les griefs qui n'ont pas été réglés au cours de la procédure de grief prévue à l'article 7 peuvent en dernier ressort être référés à un arbitre, dans le délai prévue à l'article 7.02 deuxième étape.

Les parties s'entendent quant au choix de l'arbitre; à défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministère du Travail de nommer un arbitre à même la liste dressée par le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre.

8.02 Pouvoirs et devoirs de l'arbitre

1. L'arbitre doit rendre sa décision conformément aux dispositions de la présente convention; il n'a pas le droit d'altérer, modifier ou amender quelque partie que ce soit de la convention ou y ajouter.
2. Dans les cas de congédiement, suspension ou rétrogradation (par mesure disciplinaire), l'arbitre a le pouvoir de:
 - a) réintégrer l'employé congédié, suspendu ou rétrogradé, à son ancien emploi;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire;
 - c) rendre tout autre décision jugée équitable dans les circonstances y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel un employé injustement suspendu, congédié ou rétrogradé pourrait avoir droit, en tenant compte toutefois des gains que l'employé aurait pu recevoir dans l'intervalle.
3. Dans les autres cas de rétrogradation, de suspension ou de congédiement, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, d'abolir ou de substituer à la décision de l'employeur toute autre sanction ou décision qui lui paraît équitable dans les circonstances.
4. Si l'arbitre maintient le grief, il a le droit de déterminer une indemnité au salarié pour les bénéfices monétaires perdus comme conséquence du grief.

8.03 Fardeau de la preuve

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

8.04 Sentence arbitrale

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

8.05 Frais d'arbitrage

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

ARTICLE 9GREVE ET LOCK-OUT9.01 Principe

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

ARTICLE 10DISCIPLINE10.01 Principe

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

10.02 Méthode

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

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

10.03 Prescription d'une mesure disciplinaire

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

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

10.04 Effet sur l'ancienneté

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

ARTICLE 11ANCIENNETE11.01 Définition

1. L'ancienneté est la durée du service continu de l'employé chez l'employeur tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'unité de négociation. Toutefois, l'ancienneté lui est reconnu qu'une fois entré à l'intérieur de l'unité de négociation.
2. L'ancienneté de Mouvement est la durée du service continu de l'employé à temps plein pour l'une ou l'autre des institutions du Mouvement des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec; une interruption de service de moins d'un an, depuis le dernier emploi, n'empêche pas de reconnaître l'ancienneté de Mouvement à la condition que l'employé n'ait pas occupé d'autres emplois entre temps.
3. L'ancienneté d'un employé à temps partiel s'établit à raison d'un (1) mois pour vingt-deux (22) jours de travail et de sept (7) heures pour une journée de travail.

11.02 Période probatoire

1. Tout nouvel employé sera soumis à une période probatoire de quatre cent soixante-deux (462) heures de travail pour les postes de grade I, II et III de neuf cent vingt-quatre (924) heures de travail pour tous les autres postes.
2. Pendant cette période, l'employé jouira de tous les bénéfices de la convention, à l'exception de:
 - a) la procédure de griefs en cas de renvoi;
 - b) l'ancienneté;
 - c) 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 en tenant compte de la clause 11.01 3.

11.03 Perte d'ancienneté

L'employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

1. départ volontaire;
2. congédiement pour juste cause dont la preuve incombe à l'employeur;
3. pour une absence du travail excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans avis, à moins de raisons sérieuses;
4. lors d'une mise à pied excédant douze (12) mois pour manque de travail.
5. refus de reprendre le travail dans les dix (10) jours ouvrables suivant un avis écrit de rappel au travail à moins d'un motif grave dont la preuve lui incombe. L'avis de rappel au travail est envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse connue et copie en est remise au syndicat.
6. dans les cas d'absence pour accident ou maladie non survenus dans l'accomplissement du travail, l'employé continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de douze (12) mois d'absence; après ces douze mois, il n'accumule plus d'ancienneté, mais conserve pendant les douze prochains mois celle qu'il avait accumulée. Après cette période, il perd son ancienneté.

11.04 Service continu et absences autorisées

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

11.05 Information

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

ARTICLE 12MUTATIONS12.01 Affichage de postes vacants

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

12.02 Nomination à un poste vacant1. a) Groupe bureau

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

12.02 Nomination à un poste vacant (suite)

b) Groupe technique

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

Lors de l'évaluation des candidatures, la compétence d'un employé ayant moins de douze (12) mois d'ancienneté sera considérée comme inférieure ou relativement équivalente à celle de l'employé qui a plus de douze (12) mois d'ancienneté et qui répond aux exigences normales du poste. Pour les fins de la présente clause, l'employé à temps partiel dont la date d'embauche est antérieure de 24 mois à celle de l'affichage est considérée comme ayant au moins 12 mois d'ancienneté.

2. Le candidat auquel le poste est attribué, a droit à une période d'entraînement d'une durée maximale de soixante-dix (70) heures travaillées et d'une période d'essai d'une durée maximale de deux cent dix (210) heures travaillées pour les postes de classes I, II et III de l'unité de bureau et pour tous les autres postes, le candidat auquel le poste est attribué, a droit à une période d'entraînement d'une durée maximale de cent quarante (140) heures travaillées et d'une période d'essai d'une durée maximale de quatre cent vingt (420) heures travaillées. En tout temps pendant cette période, l'employé peut renoncer à la promotion et réintégrer son ancien poste sans préjudice à tous ses droits. Dans le cas où l'employeur n'est pas satisfait de l'employé promu, il peut retourner celui-ci à son ancien poste à l'intérieur de cette même période d'essai mais après la période d'entraînement. L'employé qui retourne à son ancien poste reprend le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à ce poste.
3. L'employeur accepte le fardeau de la preuve advenant une mécontente sur le choix d'un candidat en vertu du paragraphe 1 ou sur la décision de retourner un employé à son ancien poste durant la période d'essai prévue au paragraphe 2.

12.02 Nomination à un poste vacant (suite)

4. S'il n'y a aucun candidat ou si les candidatures reçues conformément aux dispositions prévues au paragraphe précédent ne sont pas acceptables, l'employeur peut recruter tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'unité de négociation.

12.03 Réintégration et délogement

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

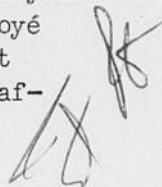
12.04 Promotion aux cadres

L'employé de l'unité de négociation promu à un poste en dehors de ces unités a droit à une période d'essai de six (6) mois et peut réintégrer son ancien poste s'il n'est pas satisfait ou si l'employeur ne le confirme pas dans cet emploi.

12.05 Embauche d'un nouvel employé

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

12.06 Affectation temporaire

1. L'employeur a le droit d'affecter un salarié à des fonctions autres que ses fonctions propres pour une période d'une semaine ou moins.
 2. Nonobstant ce qui précède, tout travail de caissier disponible d'une durée d'une semaine ou moins doit d'abord être offert par ancienneté aux employés caissiers à temps partiel. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu d'accorder l'affectation à un employé dont les heures régulières de travail chevauchent une ou plusieurs heures de travail prévues par l'affectation.
- 

12.06 Affectation temporaire (suite)

3. Tout poste temporairement vacant ou temporairement nouvellement créé de plus d'une (1) semaine mais de moins de deux (2) mois est offert par ordre d'ancienneté en autant que l'employé puisse remplir les exigences normales du poste et qu'il soit disponible pour toute la période où le poste se doit être comblé.
4. Tout poste temporairement vacant ou temporairement nouvellement créé d'une durée prévisible de plus de deux (2) mois sera affiché conformément aux dispositions de la présente convention. La présente disposition n'a d'application que pour les fins d'un premier niveau de remplacement. Pour les affectations subséquentes, elles se font conformément au paragraphe 3.
5. Nonobstant ce qui précède, dans les cas de remplacement pour les périodes successives de vacances d'employés caissiers, l'employé devra être disponible pour toute la durée cumulative de ces périodes.

ARTICLE 13MISES A PIED13.01 Mises à pied (licenciement)

1. Lorsque l'employeur désire abolir un poste qui pourrait entraîner une mise à pied, il en avise, par écrit, le syndicat et le titulaire du poste concerné.
2. Dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis prévu au paragraphe précédent, l'employé avise l'employeur de son choix:
 - a) du déplacement qu'il peut effectuer selon les paragraphes 5. a) et b) de la présente clause;
 - ou
 - b) de l'acceptation de la mise à pied et de son inscription sur la liste de rappel au travail.
3. Tout autre employé déplacé reçoit un avis écrit et bénéficie du même délai prévu au paragraphe ci-haut pour effectuer son choix.
4. a) l'employé effectivement mis à pied suite à une abolition de poste suivant le paragraphe 1, reçoit un avis écrit d'au moins trente(30) jours de calendrier précédant la date de son départ ou à défaut d'un tel avis, l'équivalent en salaire à titre d'indemnité de départ.
- b) le poste est effectivement aboli à l'échéance du délai de trente (30) jours de calendrier ou lors du paiement de l'indemnité de départ au salarié effectivement mis à pied.
5. Les mises à pied sont effectuées par ordre d'ancienneté selon les modalités ci-après décrites dans l'ordre:
 - a) l'employé ayant le moins d'ancienneté dans une fonction est le premier touché;
 - b) l'employé le moins ancien dans une fonction peut déplacer l'employé le moins ancien dans une autre fonction de même classe d'emploi ou dans une autre

13.01 Mises à pied (suite)

classe d'emploi inférieure en autant qu'il réponde aux exigences normales de la fonction à accomplir et en autant qu'il soit plus ancien que cet employé. Toutefois, l'employeur a le droit de déplacer un employé moins ancien dont le nombre d'heures se rapproche le plus de son nombre d'heures régulier.

- c) Toutefois, les parties pourront s'entendre sur d'autres mécanismes de déplacement à l'intérieur des établissements.

13.02 Rappel au travail

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

ARTICLE 14JOURS FERIES14.01 Enumération

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

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

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

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

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

14.02 Changement des jours fériés

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

14.03 Jour d'observance

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

14.04 Nombre de jours fériés garantis

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

14.05 Admissibilité

Pour qu'un employé bénéficie de ces jours fériés, il faudra cependant qu'il ait travaillé la journée ouvrable précédente ainsi que la suivante, s'il a été requis de le faire à moins de permission de la part de l'employeur ou dans les cas des absences avec paie ou absences pour activités syndicales, prévues par la présente convention. Pour l'employé à temps partiel, le terme "journée ouvrable" doit être interprété dans le sens d'un (1) jour de travail de l'employé.

14.06 Jour férié qui coïncide avec des vacances

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

ARTICLE 15VACANCES ANNUELLES15.01 Préambule

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

15.02 Régime

A compter du 30 avril 1985:

1. L'employé qui le 30 avril d'une année a moins d'une année de service continu, a droit à un crédit de vacances établi au taux d'une journée et quart (1 $\frac{1}{4}$) par mois de service continu sans excéder quinze (15) jours ouvrables.
2. L'employé qui le 30 avril d'une année a complété un (1) an de service continu mais moins de cinq (5) ans, a droit à un crédit de vacances égal à quinze (15) jours ouvrables.
3. L'employé qui le 30 avril d'une année a complété cinq (5) ans de service continu a droit à un crédit de vacances égal à vingt (20) jours ouvrables.
4. Un employé ayant complété au 30 avril d'une année:
 - seize (16) ans d'ancienneté, a droit à un crédit de vacances égal à vingt-et-un (21) jours ouvrables.
 - dix-sept (17) ans d'ancienneté, a droit à un crédit de vacances égal à vingt-deux (22) jours ouvrables.
 - dix-huit (18) ans d'ancienneté, a droit à un crédit de vacances égal à vingt-trois (23) jours ouvrables.
 - dix-neuf (19) ans d'ancienneté, a droit à un crédit de vacances égal à vingt-quatre (24) jours ouvrables.
 - vingt (20) ans d'ancienneté, a droit à un crédit de vacances égal à vingt-cinq (25) jours ouvrables.

15.02 Régime (suite)

5. L'employé qui en vertu du paragraphe 1 a accumulé des crédits de vacances pour moins de deux (2) semaines peut compléter ses deux semaines par un congé sans solde.
6. Compte tenu de son ancienneté, l'employé à temps partiel accumule des crédits de vacances au même titre que l'employé permanent, mais ces crédits sont établis au prorata de la semaine de travail de l'employé à temps partiel
7. Pour les fins de cet article, les termes un (1) an de service et cinq (5) ans de service doivent être interprétés comme étant un an d'ancienneté et cinq (5) ans d'ancienneté dans le cas de l'employé à temps partiel.

15.03 Indemnité

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

15.04 Programme de vacances

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

Il pourra toutefois, y avoir au moins trois (3) caissiers en vacances en même temps de même qu'au moins un (1) employé par service (courant, conseil et administratif) pour toute la caisse. Pendant la période du 15 décembre d'une année au 15 janvier de la suivante, deux (2) caissiers pourront prendre leurs vacances en même temps.

15.05 Etalement des vacances

1. La période des vacances pour les employés s'étendra du 1er mai au 30 avril de l'année suivant l'année de référence mentionnée à l'article 15.02. Les vacances ne peuvent être reportées d'une année à l'autre et ne peuvent être fractionnées en période de moins d'une (1) semaine. Durant la période du 15 mai au 15 septembre, un employé ne peut prendre plus de trois (3) semaines consécutives. Tout employé ne peut prendre qu'une seule période de vacances durant la période d'été.
2. Le choix des vacances doit être fait avant le 1er avril de chaque année et être affiché aux endroits habituels, de façon à permettre aux employés de connaître leur date respective. En ce qui a trait aux vacances cédulées pour être prises après le 15 septembre, la date peut être changée moyennant un avis d'au moins trois (3) semaines de la part d'un employé avant la date fixée et de quatre (4) semaines avant la date choisie.
3. Un salarié n'a pas le droit de se servir de son ancienneté pour déplacer les vacances annuelles d'un autre salarié après le 1er avril.

15.06 Cessation d'emploi - indemnité pour vacances

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

15.07 Versement de l'indemnité

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

15.08 Maladie -vs- vacances

Un employé en congé maladie lors de sa période de vacances ou qui tombe malade au cours de sa période de vacances, pourra reporter ses vacances ou la portion restante à un moment fixé après entente entre les parties si ladite maladie est d'une (1) semaine ou plus. L'employé devra présenter un certificat médical.

ARTICLE 16CONGES SOCIAUX16.01 Enumération

1. L'employé a droit, à un permis d'absence avec paie pour la durée et dans les cas suivants:
 - a) décès du conjoint ou de son enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter du décès;
 - b) décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère: trois (3) jours;
 - c) décès du beau-frère, de la belle-soeur, du grand-père, de la grand-mère: une (1) journée;
 - d) naissance ou adoption de son enfant: deux (2) jours;
 - e) mariage de l'employé: un (1) jour;
 - f) si les funérailles d'un parent, mentionné à l'alinéa b) et c), ont lieu à plus de 200 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.
2. Les congés prévus aux sous-paragrophes b) et c) sont accordés de la date du décès à celle des funérailles.

16.02 Restriction

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

16.02 Restriction (suite)

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

16.03 Obligation du salarié

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

16.04 Durée d'un congé

Dans la présente section, journée de congé veut dire une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

16.05 Congé mobile

Après un an de service, l'employé aura droit annuellement à deux (2) journées de congé payé qu'il peut prendre après entente avec l'employeur, mais ces congés ne doivent pas être rajoutés à des vacances, à des jours fériés ou à d'autres congés mobiles. Ces congés ne sont ni cumulatifs, ni monnayables. Un de ces congés pourra être pris un vendredi. Ces congés ne s'appliquent pas aux employés à temps partiel.

16.06 Juré ou témoin

L'employé qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties, reçoit la différence entre l'indemnité ou l'honoraire qui lui est versé et son salaire réel.

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

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

1. Jours de maladie payés

Au 1er février de chaque année, il se voit attribuer un crédit de quatre-vingt-quatre (84) de congé qui pourront être utilisées durant cette année pour fins de maladie. Ces heures de congé ne sont pas cumulatives et les heures non utilisées sont remboursées en argent au 15 février de chaque année au taux de salaire à la même date. L'employé nouvellement embauché après le 1er février reçoit un crédit proportionnel au nombre de mois entre sa date d'embauche et la fin de l'année courante. Lors du départ d'un employé son crédit de congés de maladie sera monnayé au taux régulier au prorata de la durée de son service pour l'année sociale en cours et les heures prises en trop seront retenues sur son salaire.

L'employé à temps partiel a droit à ces crédits annuels de maladie établi au prorata de sa semaine de travail.

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 et les heures prises en trop seront remboursées par l'employé.

2. Assurance indemnité hebdomadaire

L'employeur maintient le régime de sécurité sociale en vigueur. La prime de cette police d'assurance est payée par l'employeur et l'employé dans les proportions suivantes:

Employeur: 80%

Employé: 20%

3. Assurance invalidité à long terme

L'employeur maintient le régime de sécurité sociale en vigueur.

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

Employeur: 80%

Employé: 20%

4. Sur demande écrite de l'employé à temps partiel affecté temporairement à un nombre d'heures de travail supérieur à son horaire régulier pour une durée de quatre (4) semaines ou plus, l'employeur avise l'assureur de son augmentation d'heures et d'augmenter s'il y a lieu la prime en conséquence de ces polices d'assurance.

17.02 Examen médical

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

17.03 Jours fériés et assurances

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

17.04 Accident du travail

1. Si un salarié subit un accident du travail, l'employeur s'engage à lui fournir gratuitement le transport nécessaire pour le conduire soit à l'hôpital, chez un médecin ou à son domicile selon son état.

17.04 Accident du travail (suite)

2. Un salarié qui subit un accident du travail ne perd pas de salaire pour les heures d'absence du travail le jour de l'événement.

17.05 Versements anticipés

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

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

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

18.02 Répartition du congé de maternité et préavis

1. L'employée enceinte peut répartir son congé de maternité avant et après la date prévue de la naissance, mais comprenant le jour de l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. L'employée doit donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir de son congé de maternité à compter d'une date qu'elle doit préciser. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue de l'accouchement.
2. Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité du préavis sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.
3. A partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue de la naissance, l'employeur pourra demander à l'employée de lui fournir un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si l'employée refuse ou néglige de fournir ce certificat médical dans un délai de huit (8) jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité.

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

18.03 Congés spéciaux reliés à la maternité

1. L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur la recommandation de son médecin, attesté d'un certificat médical.
2. Si au cours de la grossesse, l'employée enceinte est incapable de travailler par suite d'une complication de grossesse tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera s'il y a lieu, de l'indemnité salaire-maladie prévue à la clause 17.01 de la convention collective. Cependant, son congé de maternité est réputé commencer au début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de la naissance.
3. Si au terme de son congé de maternité, l'employée est incapable de reprendre son travail tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera, s'il y a lieu, de l'indemnité salaire-maladie prévue à la clause 17.01 de la convention collective.
4. L'employée qui subit un avortement spontané ou autorisé par la loi, a droit à la protection qui lui est accordée par ses crédits de congé de maladie prévue à la clause 17.01 de la convention collective.
5. Si à la suite de complications découlant d'un avortement spontané ou autorisé par la loi, l'employée est incapable de reprendre son travail tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera, s'il y a lieu, de l'indemnité salaire-maladie prévue à la clause 17.01 de la convention collective.
6. L'employeur expédie par courrier à l'employée en congé maternité les documents émis par lui à l'intention des employés.

18.04 Retour du congé de maternité

1. Dans le cours de la seizième (16e) semaine du congé de maternité, l'employeur fera parvenir à l'employée un avis indiquant l'obligation pour celle-ci de donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. Par la même occasion, l'employeur avise l'employée des dispositions prévues à la clause 18.06 1. A défaut de préavis, l'employeur n'est pas tenu de reprendre l'employée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.
2. 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 dix (10) semaines. Le bénéfice s'applique à toute employée qui revient au travail pour une période minimale de trois (3) mois de service et disparaît si la cessation d'emploi a lieu à l'intérieur de ce délai.

18.05 Maintien des conditions de travail

1. Au cours de son congé de maternité, l'employée accumule son ancienneté comme si elle avait été au travail.
2. Au retour de son congé de maternité ou des prolongations prévues à la clause 18.06, l'employée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages prévus à la présente convention collective.
3. Au retour de son congé de maternité ou des prolongations prévues aux présentes, l'employée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail.

18.06 Prolongation du congé de maternité

1. La période totale d'absence ne doit pas dépasser six (6) mois de calendrier de la date effective du départ ou de la date réputée du départ. Si l'employée ne revient pas au travail à l'intérieur

18.06 Prolongation du congé de maternité (suite)

des délais prévus, elle sera considérée comme ayant remis sa démission sauf s'il lui était impossible de revenir au travail pour raison de santé, dans ce cas, elle doit présenter à son employeur un certificat médical.

2. L'employée pourra demander une prolongation de cette absence. En aucun cas cependant, cette extension du congé ne peut dépasser six (6) mois de la date de la fin de son congé de maternité. Ce congé sans solde sera pris suivant les principes établis à l'article 21.01 des présentes.

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

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

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

Employeur: 80%

Employé: 20%

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

ARTICLE 20FONDS DE COMPENSATION20.01 Régime

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

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

20.02 Responsabilité.

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

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

ARTICLE 21CONGE SANS SOLDE21.01 Congé sans solde

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

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

La semaine de travail est aménagée à l'intérieur d'une moyenne de trente-cinq (35) heures par semaine, sur une période de deux (2) semaines.

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

Nonobstant ce qui précède l'employeur pourra, dans le courant de la présente convention et pour une période maximale d'un an, devant se terminer au moins trois (3) mois avant la fin de la présente, aménager une semaine de travail basée sur une moyenne de trente-cinq (35) heures par semaine sur une période de quatre (4) semaines. Advenant qu'au cours de cette période, 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 des cent quarante (140) heures sur quatre (4) semaines consécutives.

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

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

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

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

22.02 Heures de travail - unité type bureau (suite)

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

2. L'employeur ne peut modifier les horaires réguliers de travail à moins d'en aviser le syndicat au moins un mois à l'avance et effectuer ces changements en conformité avec les principes énoncés en 22.02 a) 1.

b) Période de repos

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

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

c) Périodes de repas

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

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

ARTICLE 23TEMPS SUPPLEMENTAIRE23.01 Définition

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

Pour l'employé à temps partiel, est considéré 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 au taux de temps supplémentaire pour tout travail excédant son horaire journalier de travail.

23.02 Rémunération du temps supplémentaire

1. Le travail en temps supplémentaire est rémunéré au taux horaire de base majoré de moitié; ce taux horaire de base s'obtient en divisant le salaire hebdomadaire par trente-cinq (35) heures. L'employé peut choisir de prendre la compensation en argent ou en temps au taux du temps simple à un moment convenu avec l'employeur.
2. Le travail effectué le samedi ou le dimanche est rémunéré au taux horaire de base majoré de moitié.
3. Un jour férié chômé est rémunéré au taux horaire de base majoré de 100% pour chaque heure travaillée, en plus du paiement du jour férié. Toutefois, ce jour férié sera déduit de la garantie de 12 jours de congé payés prévue à l'article 14.04.

23.03 Répartition du temps supplémentaire

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

23.04 Temps supplémentaire et période de repos

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

ARTICLE 24SALAIRES24.01 Echelles de salaire

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

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

24.02 Promotion

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

24.03 Affectation temporaire

1. Tout employé affecté pour au moins un (1) jour à un emploi d'une classe supérieure à la sienne régi par la présente convention collective reçoit rétroactivement à la première journée de son assignation le salaire selon les modalités de la clause 24.02 pour les promotions et cela pour la durée totale pendant laquelle il assume lesdites fonctions.
2. L'employé conserve son salaire durant la période où il est affecté à un poste inférieur.

24.04 Mutation d'une classe inférieure

1. L'employé qui retourne à son ancien emploi à sa demande ou à la suite d'une période d'essai non satisfaisante, reprend le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à son ancien emploi.
2. L'employé qui occupe un emploi d'une classification inférieure à celle de son emploi actuel par suite d'incapacité physique verra son salaire diminuer de 5% ou fixer au maximum de sa nouvelle classe d'emploi, le moins élevé des deux.

24.04 Mutation d'une classe inférieure (suite)

3. L'employé qui occupe un emploi d'une classification inférieure à celle de son emploi actuelle par suite d'une rétrogradation volontaire ou par mesure disciplinaire verra son salaire diminuer de 5% ou fixer au maximum de sa nouvelle classe d'emploi, le moins élevé des deux.
4. Le salaire de l'employé rétrogradé à la suite d'un changement technologique ou d'un manque de travail est maintenu s'il est plus élevé que le maximum prévu pour l'emploi auquel il est affecté de façon permanente. Si le salaire est inférieur au maximum, l'employé sera intégré dans l'échelle de sa nouvelle classification.

24.05 Changement de rémunération

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

24.06 Versement de salaires

Le salaire est versé toutes les semaines, le mercredi. Si un jour de paie tombe un jour férié, les employés sont payés le premier jour ouvrable précédent.

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.
- h) le cumulatif pour d), e) et g)

24.08 Modification des emplois actuels et nouveaux emplois

1. En cas de modifications majeures d'un poste actuel ou si l'employeur établit un nouveau poste couvert par le certificat d'accréditation la rémunération sera fixée par entente entre les parties.

24.08 Modification des emplois actuels et nouveaux emplois
(suite)

2. A défaut d'entente, le syndicat pourra loger un grief.
3. L'employeur s'engage à remettre à tous les employés en place ainsi qu'à tous les nouveaux employés, la description de tâche en vigueur au moment de la signature et toutes modifications à ces descriptions.

24.09 Rappel au travail

1. Tout employé rappelé de son domicile pour travailler, sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures de travail et aura le privilège de choisir les deux (2) options suivantes, le mode de paiement qui lui est le plus rémunérateur:
 - a) minimum stipulé à temps simple:
 - b) le temps réellement travaillé, suivant les barèmes établis dans la présente convention régissant le taux des heures supplémentaires.
2. Toutefois, n'est pas considéré comme un "rappel au travail" un travail d'une nature régulière pour lequel l'employé aura été avisé au cours de sa journée régulière de travail.

24.10 Restriction

L'employeur ne verse aucune augmentation salariale supérieure à celle prévue à la présente convention.

ARTICLE 25REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES25.01 Régime supplémentaire de rentes

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

ARTICLE 26CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE26.01 Définition

Changement apporté aux opérations par l'introduction chez l'employeur de nouvelles machines ou de nouveaux systèmes , qui a pour effet l'abolition d'un (1) ou plusieurs postes de travail à l'intérieur d'une fonction ou des changements entraînant des modifications aux tâches caractéristiques d'une fonction qui ont comme conséquence l'incapacité d'un (1) ou plusieurs salariés à accomplir leur fonction ou la réduction du personnel régulier

26.02 Préavis au syndicat

- a) Dans tous les cas d'un changement technologique susceptible d'entraîner l'abolition de postes occupés par des salariés, l'employeur s'engage à aviser le syndicat dans un délai de trente (30) jours avant la date à laquelle il entend faire le changement.
- b) Dans tous les cas d'un changement technologique susceptible d'entraîner une mise à pied (licenciement), l'employeur s'engage à aviser le syndicat dans un délai d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours de la date à laquelle il entend faire le changement.

26.03 Nature de l'avis

Cet avis adressé au syndicat indiquera ce qui suit:

- a) la nature du changement technologique;
- b) date à laquelle l'employeur propose d'effectuer le changement technologique;
- c) le nombre approximatif de postes et les fonctions susceptibles d'être touchées par le changement;
- d) toute autre information pertinente.

26.04 Comité de reclassement

Dans les dix (10) jours suivant le préavis à la clause 26.02 b) ci haut, les parties forment un comité de reclassement composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et du syndicat qui aura comme mandat de proposer des solutions aux éléments suivants:

- a) la possibilité de recyclage en vue de permettre à certains employés susceptibles d'être mis à pied d'occuper un autre poste chez l'employeur;
- b) recherche d'emploi de même nature dans d'autres institutions du Mouvement Desjardins ou dans d'autres institutions financières et de recommander des mesures pour faciliter la recherche d'emploi pour les employés mis à pied par un changement technologique;
- c) assistance dans le choix de nouvelles fonctions (orientations et conseils);
- d) suggestion d'autres mesures en vue de permettre à certains salariés susceptibles d'être mis à pied d'occuper un autre poste chez l'employeur.

26.05 Indemnité de fin d'emploi

- 1. Si l'employeur doit procéder à des mises à pied suite à des changements technologiques, ces mises à pied seront effectuées selon les modalités prévues à la clause générale de mise à pied.
- 2. Si, suite à l'application des modalités de mises à pied, un (1) ou des salariés ayant plus d'un an d'ancienneté sont effectivement mis à pied par suite directe ou indirecte de changements technologiques, cet ou ces salariés bénéficieront d'une indemnité de départ à raison de trois (3) semaines de salaire par année d'emploi au sens de la présente convention collective jusqu'à un maximum de douze (12) semaines de salaire à moins que les modalités de mises à pied ou d'affichage puissent lui permettre l'accès à un autre poste chez l'employeur.

26.06 Modalités de paiement

1. L'indemnité est payable par des allocations hebdomadaires consécutives correspondant chacune à une semaine de salaire et pour le nombre de semaines d'indemnité accordées.
2. Si le salarié est rappelé au travail en vertu de la clause 12.02, lesdites allocations cesseront à compter de la date prévue de retour au travail ou à la date de réception de l'avis si celle-ci dépasse la date prévue de retour au travail.

ARTICLE 27DUREE DE LA CONVENTION

27.01 La présente convention collective est d'une durée de trente-six (36) mois, soit du 1er juillet 1984 au 30 juin 1987. Elle entre en vigueur à la date de sa signature et n'a pas d'effets rétroactifs.

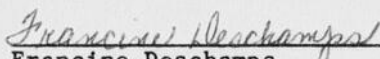
Malgré les dispositions du paragraphe précédent, la convention collective continue de s'appliquer pendant la période de négociation jusqu'à ce qu'un renouvellement soit intervenu entre les parties ou bien jusqu'à ce que le droit à la grève et au lock-out soit acquis.

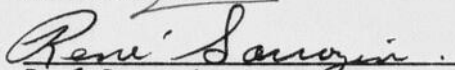
EN FOI DE QUOI, les représentants autorisés des deux (2) parties à cette convention collective de travail ont signé ce, 5 décembre 1984.

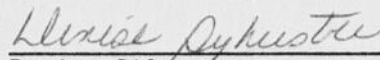
CAISSE POPULAIRE
DE TERREBONNE

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DE LA CAISSE POPULAIRE
DE TERREBONNE

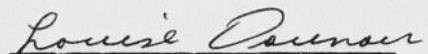

Robert Gravel

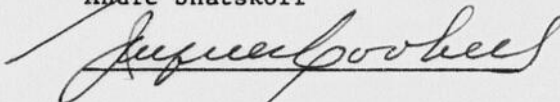

Francine Deschamps

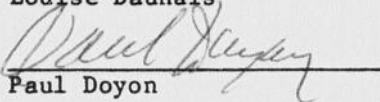

René Sarrazin


Denise Silvestre


André Shatskoff


Louise Daunais


Jacques Poirée


Paul Doyon

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


Robert Teasdale

ANNEXE "A"ECHELLES SALARIALES

<u>Classes</u>		<u>01-07-84</u>	<u>01-07-85</u>	<u>01-07-86</u>
B-I	minimum	250,88	250,88	250,88
	maximum	301,51	305,52	319,09
B-II	minimum	265,43	265,43	270,99
	maximum	345,64	345,64	347,53
B-III	minimum	280,01	280,01	280,01
	maximum	367,05	367,05	372,36
B-IV	minimum	301,18	301,18	304,55
	maximum	391,87	391,87	408,47
B-V	minimum	328,66	328,66	337,39
	maximum	428,28	432,61	452,02
B-VI	minimum	367,05	367,05	370,01
	maximum	476,60	476,60	491,12
TP-I	minimum	392,85	392,85	402,76
	maximum	~~526,78~~ 526,24	526,86	~~550,49~~ 550,57

Augmentation des salaires individuels

1er juillet 1984 au 30 juin 1985:

Taux de salaire prévus au tableau des salaires

Augmentation des salaires individuels (suite)1er juillet 1985 au 30 juin 1986:

Au 1er juillet 1985, l'employé dont le salaire est inférieur au maximum de l'échelle de sa classe, verra son salaire majoré de 5% sans toutefois dépasser le maximum de l'échelle de sa classe. Si l'augmentation accordée à l'employé est inférieure à 5% du fait que son salaire a atteint le maximum de l'échelle de sa classe, l'employé recevra en plus de son salaire un montant forfaitaire égal à la différence entre l'augmentation de 5% et celle qu'il a obtenue. Ce montant forfaitaire, si tel est le cas, fera l'objet de deux versements: un premier versement au 1er juillet 1985, pour la période du 1er juillet 1985 au 31 décembre 1985, et un second versement au 1er janvier 1986 pour la période du 1er janvier 1986 au 30 juin 1986.

Tout salarié qui quitte l'emploi à l'intérieur d'une de ces périodes devra rembourser à l'employeur l'équivalent du forfaitaire reçu, au prorata des semaines non travaillées à l'intérieur de la période concernée.

1er juillet 1986 au 30 juin 1987

Au 1er juillet 1986, l'employé dont le salaire est inférieur au maximum de l'échelle de sa classe, verra son salaire majoré de 5% sans toutefois dépasser le maximum de l'échelle de sa classe. Si l'augmentation accordée à l'employé est inférieure à 5% du fait que son salaire a atteint le maximum de l'échelle de sa classe, l'employé recevra en plus de son salaire un montant forfaitaire égal à la différence entre l'augmentation de 5% et celle qu'il a obtenue. Ce montant forfaitaire, si tel est le cas, fera l'objet de deux versements: un premier versement au 1er juillet 1986, pour la période du 1er juillet 1986 au 31 décembre 1986, et un second versement au 1er janvier 1987 pour la période du 1er janvier 1987 au 30 juin 1987.

Tout salarié qui quitte l'emploi à l'intérieur d'une de ces périodes devra rembourser à l'employeur l'équivalent du forfaitaire reçu, au prorata des semaines non travaillées à l'intérieur de la période concernée.

ANNEXE "B"
EMPLOYES TEMPORAIRES

1. L'employé temporaire jouit des avantages de la convention collective relativement aux clauses suivantes:
 - échelles de salaire prévues à l'annexe "A";
 - travail en temps supplémentaire prévu à l'article 23;
 - congés fériés prévus à l'article 14;
 - congés spéciaux pour décès prévus à l'article 16 selon les restrictions qui y sont prévues;
 - fonds de compensation pour caissier prévu à l'article 20; toutefois, l'accumulation de ce fonds se fera à raison de \$1.00 par jour travaillé à compter du 1er janvier de chaque année.
2. 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 dans cette fonction au moment où il termine sa période probatoire.
3. 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 et de sept (7) heures de travail pour un (1) jour.
4. 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.
5. Les postes temporaires disponibles pour les employés temporaires sont offerts aux employés inscrits sur la liste prévue à l'annexe "C" selon leur ordre d'entrée pour la première fois au service de la caisse. Si un employé temporaire inscrit sur la liste prévue à l'annexe "C" refuse plus de trois (3) fois dans un délai de six (6) mois sans raison valable une affectation temporaire ou s'il n'a été appelé durant douze (12) mois consécutifs, son nom n'apparaît plus sur la liste des employés temporaires et il en est avisé par écrit.

6. Les employés inscrits sur la liste des employés temporaires prévue à l'annexe "C" et qui posent leur candidature à des postes réguliers conformément à l'article 12 ont les droits prévus audit article 12 mais en fonction de leur date d'entrée au service de la caisse et après les employés réguliers.

L'employé temporaire bénéficie des mêmes augmentations de salaire que l'employé régulier.



ANNEXE "C"

LISTE D'ANCIENNETÉ - AU 1^{er} DÉCEMBRE 1984

NOMS	POSTE	DATE D'ENTRÉE	NOMBRE D'HEURES ACCUMULÉES
Lorraine Dufresne	B-III	04-02-80	4,879
Marie-Jeanne Desrochers	B-III	24-09-80	3,463
Clairette Bergeron	B-III	17-11-80	4,670 3/4
Louise Arcand	B-III	16-02-81	1,621 1/4
Jacqueline Dubé	B-III	14-05-81	4,708 3/4
Danielle Bêland	B-III	01-02-82	2,155 1/2
Lise Hamel	B-III	25-05-82	1,656 1/2
Linda Smith	B-III	26-05-82	2,606 1/4
Pierrette Duguay	B-III	18-06-82	1,760 3/4
Carole Vincent	B-III	25-08-82	2,348 3/4
Jeannine Sciutto	B-III	28-03-83	2,335 3/4
Anne-Marie Gauthier	B-III	08-06-83	928 1/2
Lilianne McCann	B-III	01-08-83	828 3/4
Francine Chapleau	B-III	16-09-83	1,172
Francine Coutu	B-III	26-10-83	1,342 3/4
Micheline Poisson	B-III	02-02-84	839 3/4
Hélène Grenier	B-III	23-07-84	429 3/4
Nancy Arsenault	B-II	17-09-84	361
Danielle Tremblay	B-II	24-09-84	314 3/4

LETTRE D'ENTENTE

RE: Article 1701

Les parties conviennent de ce qui suit:

L'employé au service de la Caisse Populaire de Terrebonne au 1er octobre 1984, a droit à un crédit de (28) heures de congé de maladie, ou la proportion correspondante pour l'employé à temps partiel ou embauché entre le 1er octobre 1984 et le 31 janvier 1985, afin de couvrir la période du 1er octobre 1984 au 1er février 1985.

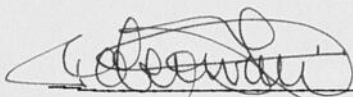
Les heures non utilisées au 31 janvier 1985 seront remboursées le 15 février 1985. Si un employé a utilisé plus de vingt-huit (28) heures à cette date, ces heures en plus sont déduites de son crédit de quatre-vingt-quatre (84) heures auquel il a droit le 1er février 1985.

Si l'employé quitte avant le 31 janvier 1985, les heures prises en trop par rapport à la banque de 28 heures seront retenues sur son salaire.

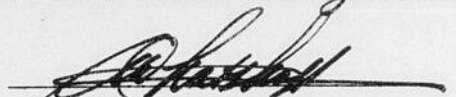
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, ce 5^e jour du mois de décembre 1984.

CAISSE POPULAIRE DE TERREBONNE

SYND. DES EML. DE LA CAISSE
POPULAIRE DE TERREBONNE



René Langin



Jacques Boivin

John Headache FMO

Francine Deschamps

Alexis Fyke

Louise Desnoes

Paul Keyes



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

DÉPÔT

3151-8

Dépôt N°:

--	--	--	--	--

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

☒ Déposé et accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☐ Renouvellement	☒ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16020-03
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-11-18	86-11-25				

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Employés de la Caisse Populaire de Terrebonne 1601 rue DeLorimier Montréal, Qué H2K 4M5	☐ Déposant Caisse Populaire de Terrebonne 513 rue Masson Terrebonne, Qué J6W 2Z2
☒ Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc Att.: M. Jean-Paul Lévesque 289 de Villemure St-Jérôme, Qué J7Z 5J5	Région 06-09 Activité 7021 (9) Affiliation 1

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques

ENTENTE: Modification de l'article 20 de la convention collective

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Céline Carette /sg

86-12-17

Pour renseignements

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

☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-435

RECHERCHE



DÉPÔT

Dépôt N°:

--	--	--	--	--

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☐ Renouvellement	☒ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16020-01
Date	Signature 86-11-18	Réception 86-11-25	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Employés de la Caisse Populaire de Terrebonne 289 rue de Villemure, 2 ^e étage St-Jérôme, Qué J7Z 5J5	☐ Déposant Caisse Populaire de Terrebonne 513 rue Masson Terrebonne, Qué J6W 2Z2
☒ Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc Att.: M. Jean-Paul Levesque 289 de Villemure St-Jérôme, Qué J7Z 5J5	Région 06-09 Activité 7021 (9) Affiliation 06*

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques

ENTENTE: Modification de l'article 20 de la convention collective

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Céline Carette /sg

86-12-17

Pour renseignements

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

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

16020-01
16020-03

NOV 25 15 29

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL

LETTRE D'ENTENTE
ARTICLE 20
TRANSACTION DE CAISSE

Les parties conviennent de modifier la convention collective en remplaçant l'article 20 par le texte qui suit:

20.01 Régime

L'employeur convient de payer les déficits de caisse de l'employé en autant que celui-ci a suivi les procédures et la réglementation en vigueur connues de l'employé. Toutefois, il y aura une évaluation du rendement de l'employé concernant ces déficits de caisse.

Advenant que suite à cette évaluation, l'employeur décide entre autres de ne pas absorber les déficits, l'employé s'engage à rembourser la caisse et celui-ci pourra par la suite se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage s'il est en désaccord avec toute décision de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur assumera le fardeau de la preuve.

20.02 Responsabilités

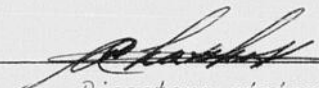
1. L'existence de ce régime n'a pas pour effet d'annuler ou de limiter la responsabilité de l'employé.
2. Tout déficit de caisse encouru à la suite d'une transaction avec un non-membre, à l'exception d'une transaction inter-caisses, ne peut être couvert par le régime de transaction de caisse et le caissier en est seul responsable, sauf si la transaction est autorisée par le directeur 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 ou par un employé dûment autorisé.
4. L'employeur ne peut tenir l'employé responsable des faux billets et des faux chèques échangés si celui-ci a suivi les procédures de contrôle usuelles à moins que cela ne soit pas possible. L'employeur devra toutefois informer par écrit tous les employés des procédures de contrôle à suivre.

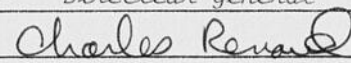
La présente lettre d'entente entre en vigueur le 1er décembre 1986.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce 18^{eme} jour du mois de novembre 1986.

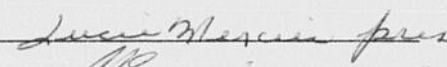
CAISSE POPULAIRE DE TERREBONNE

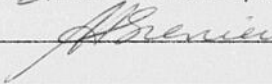
SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA
CAISSE POP. DE TERREBONNE



Directeur général


Directeur courant-administratif



Lucien Mercier *prés*


J. Breunier *v.f.*

