

NOM

NO

04880-1

C.A.E. 7021 NO.CDNV. 48801
AFFIL. 6 NB.EMPL. 105
EMP.CDUV. 0 ET.GEDG. 0 50
PERS.VIS. 4 ND.ACC. M99299001
DATE ENR.841203

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

DÉPÔT

Dépôt N°:

3	4	0	9	1	2	7
---	---	---	---	---	---	---

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

Certificat accordé Dépôt refusé

04880-1

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-15592-03
Date	Signature: 84-09-06 Réception: 84-09-10 Durée: Du 84-01-01 Au 85-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 11

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des employés de la Caisse Populaire Ste-Thérèse (CSN) 180 rue Acadie Sherbrooke, Québec J1H 2T3	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Caisse Populaire Ste-Thérèse de Sherbrooke 1146 King Ouest Sherbrooke, Québec J1H 1S2 <i>Terminé</i> <i>o.k. devant 05</i>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Fédération des Caisse Populaires Des-Jardins de l'Estrie Att: Nicole Martineau 1845 King Ouest C.P. 97 Sherbrooke, Québec J1H 5H7	Région: 05-00 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 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	11 <input type="checkbox"/>
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

 Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature: Odette McMullen /ms <i>Odette M.</i>	Date: 84-09-26

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

RECHERCHE

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

31322-01

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 9 1 2 6

Je soussigné atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu
ce dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé 04880-1

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17084-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-09-06	84-09-10		84-01-01	85-12-31	40

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des employés de la Caisse Populaire Ste-Famille de Sherbrooke Inc (CSN) 180 rue Acadie Sherbrooke, Québec J1H 2T3	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Caisse Populaire Ste-Famille de Sherbrooke 630 King Est Sherbrooke Québec J1G 1G8 Région 05-00 Activité 7021(9) Affiliation 1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Fédération des Caisses Populaires Desjardins de L'Estrrie Att: Nicole Martineau 1845 King Ouest C.P. 97 Sherbrooke, Québec J1H 5H7	

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
Odette McMullen /ms	84-09-26

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 9 1 2 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 04880-

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25636-01
Date	Signature: 84-09-06	Reception: 84-09-10	Durée: Du 84-01-01 Au 85-12-31
			Nombre de salariés régis par la convention collective: 20

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> La Syndicat des employés de la Caisse Populaire St-Jean-de Bréboeuf de Sherbrooke (CSN) 180 rue Acadie Sherbrooke, Québec J1H 2T3	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> La Caisse Populaire St-Jean de Bréboeuf 2185 King Ouest Sherbrooke, Québec J1J 2G2 <i>ak</i>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération des Caisses Populaires Desjardins de l'Estrie Att: Nicole Martineau 1845 King Ouest C.P. 97 Sherbrooke, Québec J1H 5H7	Région: 05-00 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
Odette McMullen /ms <i>DM</i>	84-09-26

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

DÉPÔT

Dépôt N°:

8	4	0	9	1	2	9
---	---	---	---	---	---	---

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 04880-

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances → M-25787-01					
Date	Signature: 84-09-06	Réception: 84-09-10	Durée	Du: 84-01-01 II	Au: 85-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective	9

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des employés de la Caisse Populaire de Lennoxville (CSN) 180 rue Acadie Sherbrooke, Québec J1H 2T3	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Caisse Populaire de Lennoxville 117 rue Queen Lennoxville, Québec J1M 1J7 <div style="text-align: right; margin-top: 10px;">OK.</div>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Fédération des Caisses Populaires Desjardins de l'Estrie Att: Nicole Martineau 1845 King Ouest C.P. 97 Sherbrooke, Québec J1H 5H7	Région: <u>05-00</u> Activité: <u>7021(9)</u> Affiliation: <u>1</u>

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

1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	11 <input type="checkbox"/>
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

 Voir au verso pour les codes →

<p align="center">Remarques</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td style="width: 80%;">Signature</td> <td style="width: 20%;">Date</td> </tr> <tr> <td align="center">Odette McMullen /ms</td> <td align="center">84-09-26</td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	Odette McMullen /ms	84-09-26
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
Odette McMullen /ms	84-09-26						

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

RECHERCHE

DÉPÔT

Dépôt N°: 84 09 1 31

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

04880-1

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18115-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-09-06	84-09-10		84-01-01	85-12-31	13

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des employés de la Caisse Populaire Rock Forest (CSN) 180 rue Acadie Sherbrooke, Québec J1H 2T3	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Caisse Populaire de Rock Forest 6550 Fontaine Rock Forest, Québec JOB 2J0 <i>o.k.</i>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input type="checkbox"/> Association des Caisses Populaires Desjardins de l'Estrie Att: Nicole Martineau 1845 King Ouest C.P. 97 Sherbrooke, Québec J1H 5H7	E.V. Comptoir Boulevard Bourque Région <u>05-00</u> Activité <u>1021177</u> Affiliation <u>1</u>

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
Odette McMullen /ms	84-09-26

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°: 84 09 132

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

04880-1

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-16007-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	34-09-06	84-09-10		84-01-01	85-12-31	12

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des employés de la Caisse Populaire de East-Angus (CSN) 180 rue Acadie Sherbrooke, Québec J1H 2T3	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Caisse Populaire de East-Angus 46 Hôtel de Ville East Angus, Québec JOB 1R0 O.K.
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Fédération des Caisses Populaires Desjardins de l'Estrie Att: Nicole Martineau 1845 rue King Ouest C.P. 97 Sherbrooke, Québec J1H 5H7	Région <u>05-00</u> Activité <u>7021(9)</u> Affiliation <u>1</u>

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
Odette McMullen /as <i>OM</i>	84-09-27

Pour renseignements

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

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

La Caisse populaire Ste-Famille de Sherbrooke

La Caisse populaire Ste-Thérèse de Sherbrooke

La Caisse populaire St-Jean de Brébeuf

La Caisse populaire Lennoxville

La Caisse populaire Rock Forest

La Caisse populaire East-Angus

Ci-après appelées "L'Employeur"

ET

Le Syndicat des employés de la Caisse populaire Ste-Famille de Sherbrooke Inc. (C.S.N.)

Le Syndicat des employés de la Caisse populaire Ste-Thérèse (C.S.N.)

Le Syndicat des employés de la Caisse populaire St-Jean de Brébeuf de Sherbrooke (C.S.N.)

Le Syndicat des employés de la Caisse populaire Lennoxville (C.S.N.)

Le Syndicat des employés de la Caisse populaire Rock Forest (C.S.N.)

Le Syndicat des employés de la Caisse populaire East-Angus (C.S.N.)

Ci-après appelés "Le Syndicat"

*André Martineau
copie conforme
7-09-84*

101 SEP 10 11 50

I N D E X

	<u>PAGE</u>	
Art. 1	CHAMP D'APPLICATION	5
Art. 2	DISPOSITIONS PRELIMINAIRES	10
Art. 3	INTERPRETATION DES TERMES	11
Art. 4	DROITS DE GERANCE	14
Art. 5	CONTRATS A FORFAIT	15
Art. 6	LIBERTE DES SALAIRES	16
Art. 7	REGIME SYNDICAL	17
Art. 8	PERMIS D'ABSENCE	19
Art. 9	REPRESENTANTS SYNDICAUX	20
Art. 10	AFFICHAGE	21
Art. 11	ANCIENNETE	22
Art. 12	APPLICATION DES DROITS D'ANCIENNETE	24
Art. 13	DISCIPLINE	26
Art. 14	MODE DE REGLEMENT DES GRIEFS	27
Art. 15	ARBITRAGE	29
Art. 16	SALAIRES	31
Art. 17	HEURES DE TRAVAIL	33
Art. 18	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	37
Art. 19	FETES CHOMEES	39
Art. 20	VACANCES	41
Art. 21	CONGES SPECIAUX	45
Art. 22	COMPENSATION-MALADIE	47
Art. 23	CONGE DE MATERNITE	49
Art. 24	JURE OU TEMOIN	52
Art. 25	ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-MALADIE	53
Art. 26	FONDS DE COMPENSATION	54
Art. 27	JOUR DE VOTATION	55
Art. 28	CONGE SANS SOLDE	56
Art. 29	COURS DE PERFECTIONNEMENT	57
Art. 30	MODIFICATION DES EMPLOIS ACTUELS ET NOUVEAUX EMPLOIS	58
Art. 31	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	59
Art. 32	MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL	60

I N D E X (SUITE)

	<u>PAGE</u>
Art. 33 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	61
Art. 34 DUREE DE LA CONVENTION	62

ANNEXE "A"
LETTRES D'ENTENTE.

Art. 1 CHAMP D'APPLICATION (SUITE)

1.02 Sont régis par cette convention:

1- Pour la CAISSE POPULAIRE STE-FAMILLE DE SHERBROOKE:

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception du gérant, assistant-gérant et du comptable".

Et ce, conformément au certificat d'accréditation émis au Syndicat par l'enquêteur, le 15 mai 1974.

2- Pour la CAISSE POPULAIRE STE-THERESE DE SHERBROOKE:

"Tous les employés au sens du Code du travail, à l'exception du gérant et du gérant-adjoint (du ou de la) comptable."

Et ce, conformément au certificat d'accréditation émis au Syndicat par l'agent d'accréditation, le 22 juin 1981.

3- Pour la CAISSE POPULAIRE ST-JEAN DE BREBEUF:

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception du gérant, des adjoints au gérant, des employés de niveau technique et professionnel et des secrétaires du directeur et des adjoints".

Et ce, conformément au certificat d'accréditation émis au Syndicat par l'agent d'accréditation, le 9 décembre 1981.

4- Pour la CAISSE POPULAIRE LENNOXVILLE:

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception du gérant."

Et ce, conformément au certificat d'accréditation émis au Syndicat par l'agent d'accréditation, le 22 mars 1982.

5- Pour la CAISSE POPULAIRE ROCK FOREST:

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception du ou des directeur(s), du ou des directeur(s)-adjoint(s), du ou des comptable(s) et des emplois techniques et professionnels."

Art. 1 CHAMP D'APPLICATION (SUITE)

1.02 Et ce, conformément au certificat d'accréditation
(suite) émis au Syndicat par le Commissaire-enquêteur en
 chef, le 17 novembre 1977.

6- Pour la CAISSE POPULAIRE EAST-ANGUS:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des assistants-gérants, du comptable et des employés de niveau technique et professionnel."

Et ce, conformément au certificat d'accréditation émis au Syndicat par le Commissaire-enquêteur en chef, le 1er avril 1975.

1.03 Reconnaissance syndicale

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

L'Employeur reconnaît de plus le Syndicat comme le mandataire de tous les salariés pour discuter des autres conditions de travail non prévues à la convention collective.

Art. 2 DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

2.01 But de la convention collective

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

2.02 Dispositions illégales

La convention doit être lue et interprétée dans son ensemble. Advenant qu'un article de la présente convention devienne nul par la suite d'une nouvelle loi fédérale ou provinciale, seul cet article en sera affecté et les parties devront se rencontrer pour le rendre conforme à la loi. Tout grief à ce sujet sera réglé en conformité avec la procédure de grief et d'arbitrage.

2.03 Travail confidentiel

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

Art. 3 INTERPRETATION DES TERMES

Dans la présente convention collective, à moins que le texte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

3.01 Salarié

Tout salarié visé par le certificat d'accréditation et couvert par la présente convention collective.

3.02 Salarié permanent

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

3.03 Salarié en probation

Désigne le salarié qui n'a pas complété sa période de probation prévue à l'article 11.02.

3.04 Salarié à l'essai

Désigne le salarié qui n'a pas complété sa période d'essai prévue à l'article 12.03.

3.05 Promotion

Déplacement d'un salarié d'un emploi à un autre suivant les dispositions de la convention et comportant des responsabilités accrues et une échelle de salaires dont le maximum est supérieur.

3.06 Mutation

Déplacement d'un salarié d'un emploi à un autre comportant des conditions semblables et une échelle de salaires égale suivant les dispositions de la convention.

Art. 3 INTERPRETATION DES TERMES (SUITE)

3.07 Rétrogradation

Déplacement par l'Employeur d'un salarié d'un emploi à un autre comportant des responsabilités moindres et une échelle de salaires dont le maximum est inférieur suivant les dispositions de la convention.

3.08 Rétrogradation volontaire

Déplacement volontaire d'un salarié d'un emploi à un autre comportant des responsabilités moindres et une échelle de salaires dont le maximum est inférieur suivant les dispositions de la convention.

3.09 Règles d'interprétation

A moins de stipulation contraire dans la convention, partout où le mot "salarié" apparaît, il désigne tous les salariés de l'Employeur, couverts par le certificat d'accréditation et la présente convention.

Aux fins des présentes, le genre masculin comprend les deux (2) sexes, à moins qu'il n'en soit prévu autrement.

Le nombre singulier s'étend à plusieurs personnes ou à plusieurs choses de même espèce, chaque fois que le contexte se prête à cette extension.

Quel que soit le temps d'un verbe employé dans une disposition, cette disposition est tenue pour être en vigueur à toutes les époques et dans toutes les circonstances où elle peut s'appliquer.

Nulle disposition légale n'est déclaratoire ou n'a d'effet rétroactif pour la raison seule qu'elle est énoncée au présent du verbe.

3.10 Mise à pied

Renvoi dû à un manque de travail.

3.11 Congédiement

Renvoi définitif pour juste cause.

Art. 3 INTERPRETATION DES TERMES (SUITE)

3.12 Suspension

Renvoi temporaire pour juste cause.

3.13 Le français est reconnu comme langue de travail dans chacune des Caisses populaires.

3.14 Conjoint

On entend par conjoint, l'homme ou la femme:

- 1- qui sont mariés et cohabitent; ou
- 2- qui vivent ensemble maritalement et qui résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union et sont publiquement représentés comme conjoints.

Art. 4 DROITS DE GERANCE

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

Art. 5 CONTRATS A FORFAIT

5.01 Le fait de donner des contrats à forfait ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied ni des baisses de salaires.

Art. 6 LIBERTE DES SALARIES

- 6.01 Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination par l'Employeur, le Syndicat ou leurs représentants respectifs contre un salarié à cause de sa race, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, sa langue, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

Art. 7 REGIME SYNDICAL

7.01 Adhésion au Syndicat

- a) Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat et payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.
- b) Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre du Syndicat et payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par le Syndicat dès son entrée en service pour l'Employeur.

7.02 Cotisation syndicale

- a) Tout salarié assujéti à la présente convention collective doit, comme condition du maintien de son emploi, consentir à la retenue hebdomadaire par l'Employeur sur son salaire d'une somme équivalant aux cotisations régulières du Syndicat, tel que signifié par règlement dudit Syndicat, dont copie authentique attestée est remise à l'Employeur. Le salarié doit, par un avis écrit dans des termes semblables à ceux de l'annexe "B" des présentes, autoriser le versement de cette somme au Syndicat. L'Employeur effectue ces déductions et en fait remise au cours de la deuxième semaine de chaque mois au Syndicat en joignant une liste des salariés pour lesquels les cotisations ont été perçues et le montant perçu pour chaque salarié cotisé.
- b) L'Employeur doit, comme condition d'emploi, faire signer par le salarié, lors de son embauchage ou lors de son transfert à l'intérieur de l'unité syndicale, la formule de retenue syndicale mentionnée au sous-paragraphe "a" précédent. Cette première déduction sera faite dès la première paie.

- 7.03 Les salariés syndiqués peuvent se retirer du Syndicat entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant la date d'expiration de la présente convention collective; il peuvent aussi révoquer la cotisation prévue au paragraphe précédent pendant cette même période. Dans un cas comme dans l'autre, le salarié doit en aviser par écrit l'Employeur et le Syndicat. L'Employeur continue cependant à percevoir les cotisations pour la durée de la convention collective.

Art. 7 REGIME SYNDICAL (SUITE)

- 7.04 Le salarié à temps partiel ou temporaire doit consentir à la retenue hebdomadaire par l'Employeur sur son salaire d'une cotisation établie au prorata du temps travaillé. La déduction est effectuée dès la première paie.
- Cette cotisation ne doit en aucun cas excéder celle réclamée pour les salariés permanents ou en probation et elle s'effectue aux conditions prévues au paragraphe 7.02.
- 7.05 L'Employeur remettra au Syndicat, sur une base mensuelle, une liste des nouveaux salariés et leurs adresses, des permutations, des départs, des salariés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent, le nom, le numéro de sécurité sociale, la date du départ, la fonction, le changement de nom (les femmes qui se marient), les salariés à temps partiel qui deviennent réguliers, ainsi que le salaire du salarié à l'embauche.
- 7.06 L'Employeur inscrit sur les formules T-4 et TP-4 le montant total des cotisations syndicales effectuées pour chaque salarié.
- 7.07 L'Employeur remettra à chaque salarié une copie de la présente convention dès leur embauchage.

Art. 8 PERMIS D'ABSENCE

- 8.01 L'Employeur convient d'accorder aux représentants officiels du Syndicat un permis d'absence sans perte de salaire lorsqu'ils accompagnent un salarié qui soumet un grief ou lorsqu'ils assistent à une rencontre avec l'Employeur pendant les heures de travail.
- 8.02 L'Employeur accorde un permis d'absence sans paie à un membre du Syndicat, choisi par ce dernier, pour participer à des activités syndicales. Ces permis d'absence sont accordés sous réserve des conditions suivantes:
- a) Le total des journées d'absence ainsi autorisées ne peut dépasser vingt (20) jours ouvrables par année, pour l'ensemble des salariés, et une absence ne peut excéder cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
 - b) Le Syndicat doit informer le gérant de la Caisse au moins cinq (5) jours à l'avance, à moins que cela ne soit pas possible.
 - c) Un seul délégué à la fois peut obtenir pareil permis d'absence. Cependant, deux (2) délégués pourront obtenir un tel permis d'absence si l'Employeur juge qu'il n'y a aucune entrave à la bonne marche des opérations de la Caisse.

L'Employeur libère avec traitement deux (2) membres du Syndicat pour assister aux séances de négociation et de conciliation de la convention collective. (Un (1) membre pour la Caisse populaire Lennoxville).

Un permis d'absence sans perte de salaire est accordé à un (1) délégué du Syndicat pour assister à des séances d'arbitrage.

Art. 9 REPRESENTANTS SYNDICAUX

- 9.01 L'Employeur convient de reconnaître les représentants officiels du Syndicat choisis parmi les salariés; le Syndicat fournit par écrit à l'Employeur le nom de ces représentants et de toute modification.

- 9.02 L'Employeur convient de reconnaître le conseiller syndical ou technique du Syndicat.

- 9.03 Sur demande, un rendez-vous sera convenu dans les plus brefs délais possible, avec les représentants de l'Employeur, et ceux-ci s'engagent à recevoir les représentants officiels du Syndicat et/ou son conseiller technique.

Art. 10 AFFICHAGE

- 10.01 Le Syndicat peut afficher sur le tableau à cet effet tout document relatif aux affaires syndicales. Tout document autre que les avis de convocation du Syndicat devra être signé par un officier du Syndicat.

Art. 11 ANCIENNETE

- 11.01 L'ancienneté est la durée de service continu, en mois, en jours et en heures, du salarié chez l'Employeur. Les absences autorisées en vertu de la présente convention n'interrompent pas le service continu.
- 11.02 Tout nouveau salarié sera soumis à une période de probation de trois (3) mois de calendrier pour les postes de grades I, II et III et de six (6) mois de calendrier pour tous les autres postes. Toute absence, pour fins de maladie ou de maternité, de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs au cours de la période de probation allonge la période de probation d'une durée égale à cette ou ces absences. A la fin de cette période de probation, le salarié devient permanent et son ancienneté prend effet à la date de son embauchage. Toutes les dispositions de la présente convention, à l'exception de celles ci-après énumérées, s'appliquent au salarié en probation, sous réserve toutefois des restrictions prévues aux différents articles:
- a) procédure de grief en cas de renvoi;
 - b) assurances (pour la période prévue au contrat d'assurance).
- 11.03 Perte de l'ancienneté
- L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
- a) départ volontaire;
 - b) congédiement pour juste cause dont la preuve incombe à l'Employeur;
 - c) lors d'une mise à pied excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs pour manque de travail;
 - d) si le salarié néglige ou refuse, après sa mise à pied pour manque de travail, de se rapporter au travail dans les dix (10) jours ouvrables de son rappel par lettre recommandée à sa dernière adresse fournie avec copie au Syndicat, à moins d'incapacité médicale de reprendre le travail, mais dans un délai n'excédant pas un (1) mois;

Art. 11 ANCIENNETE (SUITE)

- 11.03 e) dans les cas d'absences pour accident ou maladie, non
(suite) survenu dans l'accomplissement du travail, le salarié continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de douze (12) mois d'absence; après ces douze (12) mois, il n'accumule plus d'ancienneté, mais conserve pendant les douze (12) prochains mois celle qu'il avait accumulée. Après cette période, il perd son ancienneté.
- 11.04 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 ce service.
- 11.05 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, l'Employeur fournira au Syndicat la liste de tous les salariés régis par la présente convention en indiquant leur nom, leur classification et leur date d'ancienneté. Au début de chaque année civile, l'Employeur publie une liste nouvelle. Les listes d'ancienneté sont affichées pendant dix (10) jours ouvrables et tout salarié qui croit qu'une correction doit être apportée en fait la demande au gérant de la Caisse pendant cette période. Par la suite, la liste corrigée devient la seule liste officielle. Un salarié absent en vertu de la présente convention peut consulter la liste d'ancienneté à son retour et la faire corriger s'il y a lieu dans les dix (10) jours ouvrables suivant son retour.
- 11.06 Dans les cas d'affectation temporaire, la fonction sera accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté, à la condition qu'il satisfasse aux exigences de la tâche à accomplir.

Art. 12 APPLICATION DES DROITS D'ANCIENNETE

12.01 Lorsque des postes permanents ou nouvellement créés doivent être comblés et que ceux-ci sont couverts par la présente convention, l'Employeur affiche aux endroits habituels d'affichage un avis de poste vacant dans les dix (10) jours ouvrables et ce, pendant une période de cinq (5) jours ouvrables. Le salarié absent de son travail suivant les dispositions de la convention pourra, dans les cinq (5) jours ouvrables de son retour, faire application pour le poste affiché en son absence. Cependant, l'application devra de toute façon être faite dans un délai maximum de trente (30) jours de calendrier suivant la première journée de l'affichage.

L'avis de ce poste vacant indiquera entre autres:

- le titre de la fonction
- la nature de la fonction
- la date d'affichage
- la classe de salaire.

Le salarié doit soumettre sa candidature par écrit.

12.02 Tout salarié permanent ou ayant été permanent et encore à l'emploi à temps partiel depuis qu'il a quitté le poste permanent a le droit de présenter sa candidature par écrit au gérant. L'Employeur attribuera le poste au salarié qui a le plus d'ancienneté, à la condition qu'il soit en mesure de remplir les exigences normales du poste concerné, et qui a répondu à l'avis de poste vacant à l'intérieur des délais prévus.

12.03 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'entraînement d'une durée maximale de douze (12) jours ouvrables et à une période d'essai d'une durée maximale de trois (3) mois pour les postes de grades I, II et III, et de six (6) mois pour les autres classes. Toute absence, pour fins de maladie ou de maternité, de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs au cours de la période d'essai allonge la période d'essai d'une durée égale à cette ou ces absences.

En tout temps pendant cette période, le salarié peut renoncer à la promotion et réintégrer son ancien poste sans préjudice à tous ses droits.

Art. 12 APPLICATION DES DROITS D'ANCIENNETE (SUITE)

- 12.03 (suite) Dans le cas d'un salarié promu, si l'Employeur constate que celui-ci ne peut satisfaire aux exigences normales de la tâche, il peut par la suite le retourner à son ancien poste sans préjudice aux droits du salarié durant l'une ou l'autre des périodes prévues ci-haut.
- 12.04 S'il n'y a aucun candidat parmi les salariés mentionnés à 12.02, l'Employeur doit considérer les candidatures des salariés en probation, à temps partiel et ensuite, les salariés temporaires avant de recruter à l'extérieur.
- Si le poste est accordé à un salarié en probation, à temps partiel ou temporaire, l'Employeur se réserve le droit d'exiger une période de probation telle que prévue à 11.02 pour ce salarié, dans ce poste.
- 12.05 L'Employeur remet au Syndicat, au moment même de l'affichage, copie des avis de postes vacants affichés selon les dispositions de cet article et il avise le Syndicat du choix du candidat.
- 12.06 Le salarié choisi pour remplir un poste, conformément aux dispositions du présent article, doit être assigné à ce poste le plus tôt possible et au plus tard, lorsque le poste qu'il quitte sera comblé.
- 12.07 L'Employeur accepte le fardeau de la preuve de l'incapacité d'un salarié de satisfaire aux exigences normales de l'emploi auquel il a fait application.
- 12.08 Le salarié de l'unité de négociation promu à un poste en dehors de l'unité a droit à une période d'essai de six (6) mois et peut réintégrer, durant cette période, son ancien poste s'il n'est pas satisfait ou si l'Employeur ne le confirme pas dans cet emploi.
- 12.09 Si un salarié en période d'essai en vue d'une promotion applique pour une autre promotion et qu'il est choisi, il annule par le fait même sa candidature au poste pour lequel il était à l'essai et son application ne sera considéré que pour la seconde promotion.

Art. 13 DISCIPLINE

- 13.01 Les parties conviennent que les mesures disciplinaires seront appliquées en tenant compte de la gravité et/ou de la fréquence des offenses reprochées et qu'en aucun cas, le salarié trouvé coupable d'une offense méritant une mesure disciplinaire ne se verra privé des droits de recours prévus à l'article 14 "Règlement de griefs, etc.". Les mesures disciplinaires varient normalement dans l'ordre des réprimandes écrites aux suspensions et aux congédiements.
- 13.02 Dans le cas d'une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement, l'Employeur remet au salarié concerné l'avis de sanction et les motifs. Il fait savoir au Syndicat, par écrit, le nom du salarié concerné et la nature de la mesure qui lui est destinée.
- 13.03 Un avis disciplinaire versé au dossier d'un salarié, qui date de plus de douze (12) mois, ne peut être invoqué par l'Employeur dans le cas d'une nouvelle offense. Les avis oraux ne sont pas consignés au dossier d'un salarié.
- 13.04 Si un salarié désire obtenir des renseignements susceptibles de faire partie de son dossier personnel, il peut en faire la demande au gérant qui devra les lui transmettre.
- 13.05 Dans les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

Art. 14 MODE DE REGLEMENT DES GRIEFS

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

14.02 Méthode

L'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la méthode suivante:

1- Première étape

Le salarié, seul ou accompagné du délégué officiel du Syndicat, soumet son grief par écrit au gérant dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief. L'avis de grief doit indiquer la nature du litige et la nature du redressement ou correctif demandé. Le grief doit être signé par le salarié. Le gérant doit donner sa réponse par écrit à celui qui a présenté le grief dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date de réception du grief.

2- Deuxième étape

Si la réponse n'est pas donnée dans le délai imparti au gérant ou à l'Employeur, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage, conformément aux dispositions de l'article 15.

14.03 Grief collectif

Dans le cas d'un grief visant plusieurs salariés ou dans le cas d'un grief de portée générale, le délégué officiel du Syndicat peut soumettre un grief par écrit dans les trente (30) 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 salariés visés; en plus, le grief doit porter la signature du délégué officiel du Syndicat.

Art. 14 MODE DE REGLEMENT DES GRIEFS (SUITE)

14.04 Procédure de règlement des griefs

Les délais prévus au présent article peuvent être prolongés par entente entre les parties.

14.05 Une erreur dans l'exposé écrit d'un grief n'entraîne pas de ce fait l'annulation du grief.

14.06 Tout règlement intervenu à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de règlement des griefs doit faire l'objet d'un écrit par les parties contractantes et lie l'Employeur, le Syndicat et les salariés en cause.

14.07 Plaignant

Le salarié signataire d'un grief a le droit d'assister, sans perte de salaire, à toutes les rencontres entre les deux parties relativement à son grief.

14.08 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'un représentant du Syndicat lors d'une convocation à une rencontre par un représentant de l'Employeur.

Art. 15 ARBITRAGE

- 15.01 Seuls les griefs qui n'ont pas été réglés au cours de la procédure de griefs prévue à l'article 14 peuvent, en dernier ressort, être référés à un arbitre. Dans ce cas, le Syndicat doit référer le grief à l'arbitrage et copie de l'avis de référence doit être envoyée au gérant de la Caisse.
- 15.02 Les parties s'entendent pour que le grief soit soumis à un arbitre unique. A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties demande au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec de désigner un arbitre.
- 15.03 L'arbitre n'a pas d'autorité pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de la présente convention ni pour altérer, modifier ou amender quelque partie que ce soit de la convention ou y ajouter.
- 15.04 L'arbitre à qui un grief a été référé devra, dans les plus brefs délais possible, convoquer les représentants des parties, entendre la preuve et les arguments de chacune des parties et rendre une décision écrite et motivée qu'il adressera à chacune des deux parties, dans les plus brefs délais possible. Les deux parties conviennent de coopérer pour assurer la célérité et l'efficacité de l'arbitrage.
- 15.05 Dans les cas d'avis écrit, de congédiement, suspension ou rétrogradation (par mesure disciplinaire), l'arbitre a le pouvoir de:
- a) réintégrer le salarié congédié, suspendu ou rétrogradé à son ancien emploi avec pleine compensation;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire;
 - c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel un salarié injustement suspendu, congédié ou rétrogradé pourrait avoir droit, en tenant compte toutefois des gains que le salarié a pu recevoir dans l'intervalle.

Art. 15 ARBITRAGE (SUITE)

- 15.06 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties à cette convention ainsi que le salarié ou les salariés concernés. Elle sera mise en vigueur le plus tôt possible.
- 15.07 Chaque partie paie les frais, honoraires et dépenses de ses témoins ou de ses représentants. Les honoraires et dépenses de l'arbitre seront assumés à part égale par les parties.

Art. 16 SALAIRES

- 16.01 Les minimums et maximums des échelles de salaires et les salaires payés avec leur date de mise en vigueur et les emplois auxquels s'applique la présente convention sont indiqués à l'annexe "A", partie intégrante de la présente convention.
- 16.02 a) Le salarié qui obtient une promotion d'une classe reçoit, selon le cas, ce qui est le plus avantageux:
- 1) soit le minimum de la nouvelle échelle de salaires (nouvelle classe);
 - 2) soit une augmentation de son salaire de 5%.
- b) Le salarié qui obtient une promotion de deux classes ou plus reçoit, selon le cas, ce qui est le plus avantageux :
- 1) soit le minimum de la nouvelle échelle de salaires (nouvelle classe);
 - 2) soit une augmentation de son salaire de 8%.
- c) Si dans le cas prévu au paragraphe précédent, le salarié reçoit déjà un salaire supérieur au maximum de l'échelle où il est promu, il recevra une augmentation de 5%.
- d) Tout salarié tenu de remplir un emploi de façon temporaire, d'une classe supérieure à la sienne, régi par la présente convention collective, sera payé conformément à l'article 16.02-a ou 16.02-b comme s'il s'agissait d'une promotion pour la durée de cette assignation.
- e) Tout salarié tenu de remplir un emploi d'une classe supérieure à la sienne, non régi par la présente convention, reçoit à compter de son affectation 5,00\$ par jour en sus de son salaire régulier.
- 16.03 Le salarié 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.

Art. 16 SALAIRES (SUITE)

- 16.04 Le salarié, qui occupe un emploi d'une classification inférieure à celle de son emploi actuel, d'une façon permanente ou à la suite d'une rétrogradation par mesure disciplinaire ou volontaire, recevra 5% de moins que son salaire ou le maximum de sa nouvelle échelle, soit le moindre des deux.
- 16.05 Le salaire du salarié rétrogradé à la suite d'un changement technologique, technique ou organisationnel ou d'un manque de travail est maintenu s'il est plus élevé que le maximum prévu pour l'emploi auquel il est affecté de façon permanente. Si le salaire est inférieur au maximum de la nouvelle échelle, il maintient son salaire.
- 16.06 Le salaire sera versé toutes les semaines, le mercredi.
- 16.07 Les détails suivant devront être communiqués au salarié avec son salaire:
- a) le nom du salarié;
 - b) la période couverte;
 - c) le taux de salaire;
 - d) la rémunération brute;
 - e) les déductions;
 - f) la rémunération nette;
 - g) le nombre d'heures en temps supplémentaire;
 - h) le nom de l'Employeur.

Art. 17 HEURES DE TRAVAIL

17.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de travail et ce, du lundi au vendredi inclusivement et aux conditions suivantes:

Caisse populaire Ste-Famille de Sherbrooke

	<u>Siège social</u>	<u>Succursale</u>
Lundi	: de 9h00 à 16h15	de 9h15 à 16h30
Mardi	: de 9h00 à 16h00	de 9h15 à 16h30
Mercredi	: de 9h00 à 16h15	de 9h15 à 16h30
Jeudi	: de 9h00 à 20h30	de 9h00 à 20h30
Vendredi	: de 9h00 à 18h30	de 9h15 à 18h30

Guichet-piéton

Les salariés préposés au guichet-piéton effectueront les horaires suivants:

	<u>1er salarié (tous les jours)</u>	<u>2e salarié (mercredi seul)</u>
Lundi	: de 9h00 à 16h30	de 8h30 à 15h45
Mardi	: de 9h00 à 16h30	de 8h30 à 15h45
Mercredi	: de 9h00 à 17h30	de 8h30 à 17h30
Jeudi	: de 9h00 à 20h30	de 9h00 à 20h30
Vendredi	: de 9h00 à 16h30	de 9h00 à 16h30

Caisse populaire Ste-Thérèse de Sherbrooke

Lundi	: de 9h00 à 16h00
Mardi	: de 9h00 à 16h00
Mercredi	: de 9h00 à 16h00
Jeudi	: de 9h00 à 20h30
Vendredi	: de 9h00 à 18h45

Guichet-piéton

Lundi, mardi et mercredi: de 9h15 à 10h00 et
de 15h00 à 16h00
Jeudi et vendredi : de 09h15 à 10h00

N.B.: Nonobstant l'article 17.03, une période non rémunérée d'une heure (1h00) est accordée pour le souper du jeudi.

Art. 17 HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

17.01 Caisse populaire St-Jean de Brébeuf
(suite)

Lundi, mercredi: de 9h00 à 15h45
Mardi : de 9h00 à 15h30
Jeudi : de 9h00 à 20h30
Vendredi : de 9h00 à 18h30

Guichet

Lundi, mardi, mercredi: de 10h30 à 17h30
Jeudi : de 9h00 à 19h30
Vendredi : de 9h00 à 18h30

Caisse populaire Lennoxville

Lundi : de 9h00 à 16h30
Mardi : de 9h00 à 16h30
Mercredi: de 9h00 à 16h30
Jeudi : de 9h00 à 20h30
Vendredi: de 9h00 à 16h00

N.B.: Nonobstant l'article 17.03, une période non rémunérée d'une heure (1h00) est accordée pour les repas.

Caisse populaire Rock-Forest

Siège social, Comptoir et Guichet-piéton

Lundi, mardi
et mercredi : de 9h00 à 16h00
Jeudi : de 9h00 à 20h45
Vendredi : de 9h00 à 18h45

sauf pour Guichet-piéton:

Lundi, mardi
et mercredi : de 9h00 à 16h45

Caisse populaire East-Angus

Lundi : de 9h00 à 16h30
Mardi : de 9h00 à 16h15
Mercredi : de 9h00 à 16h15
Jeudi : de 9h00 à 20h30
Vendredi : de 9h00 à 17h45

Art. 17 HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

17.01 Les heures de travail cédulées sont continues et comprennent (suite) les pauses, à l'exception de la période de repas.

N.B.: L'Employeur ne retiendra pas indûment les salariés au travail lorsque leur travail régulier est terminé.

17.02 Si un salarié est appelé à travailler un deuxième (2ième) soir dans une même semaine, il sera rémunéré au taux du temps supplémentaire à compter de 18h00.

17.03 L'Employeur peut modifier les régimes d'heures de travail prévus au paragraphe 17.01 et établir tout autre régime d'heures de travail. L'Employeur s'engage à consulter le Syndicat et lui fournir les raisons qui nécessitent un tel changement. Un avis de trente (30) jours précédera l'entrée en vigueur d'un tel changement.

A défaut d'un tel avis, l'Employeur est tenu d'indemniser les salariés au taux de temps supplémentaire pour chaque heure en dehors du régime prévu au paragraphe 17.01 pour chaque jour de défaut d'avis.

Une période ininterrompue d'une heure et quart (1h15) non rémunérée est accordée pour le repas du midi; elle est fixée par le gérant entre 11h00 et 14h15. Lorsque la Caisse ouvre ses portes le soir, le salarié a droit à une période non rémunérée d'une heure et quart (1h15) pour le repas du soir (Caisse populaire East-Angus: une (1) heure pour le repas du soir). Cette période est fixée par le gérant entre 16h00 et 19h00. S'il y a des salariés consentants, ceux-ci pourront prendre leur repas en dehors de ces périodes fixées.

Dans le cas de la Caisse populaire St-Jean de Brébeuf, les salariés bénéficient d'une pause-repas d'une (1) heure pour le repas du midi, du lundi au vendredi et d'une période d'une (1) heure pour le souper du jeudi. Les périodes de repas sont fixées par le directeur de la Caisse.

17.04 Le salarié a droit à trente (30) minutes de pause par jour de travail dont le(s) moment(s) sera (seront) déterminé(s) par l'Employeur et cette (ces) période(s) ne pourra (pourront) être prise(s) soit au début ou à la fin de la journée. La pause de repos ne débutera pas avant 9h30.

Art. 17 HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

- 17.05 La cédule régulière d'une caissière à temps partiel régulier et temps partiel temporaire inclut une période de dix (10) minutes avant le premier service à un client et de vingt (20) minutes après le dernier service à un client.

Art. 18 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

18.01 Est considéré comme du travail exécuté en temps supplémentaire, le travail exécuté à la demande du gérant ou de son représentant en dehors ou en plus des heures cédulées conformément à l'article 17.

Est considéré comme du travail exécuté en temps supplémentaire, pour les salariés à temps partiel, le travail exécuté à la demande du gérant ou de son représentant, en dehors des horaires prévus pour les salariés réguliers à plein temps.

18.02 Le travail en temps supplémentaire est rémunéré au taux horaire de base, majoré de moitié, sauf le dimanche où il sera rémunéré au taux double; le taux horaire de base s'obtient en divisant le salaire hebdomadaire par trente-cinq (35) heures.

18.03 Le travail exécuté un jour férié chômé est rémunéré au taux horaire de base majoré de moitié en plus du paiement du jour férié.

18.04 Le surtemps sera offert sur une base volontaire aux salariés par ordre d'ancienneté, en rotation dans une même fonction.

18.05 Le temps requis dans les cas d'erreurs est rémunéré au taux régulier, mais ne peut être comptabilisé pour fins de calcul du temps supplémentaire. Cependant, dès que l'erreur sera trouvée, s'il s'avère qu'elle est imputable à une personne non régie par la présente convention, le temps requis effectivement travaillé sera rémunéré au taux de temps supplémentaire pour le ou les salariés qui auront ainsi travaillé.

18.06 Si l'erreur est attribuable, à première vue, à un ou plusieurs salariés, seul(s) cet (ces) salarié(s) doit(vent) demeurer au travail pour corriger l'erreur.

18.07 Si l'erreur ne peut être attribuée, à première vue, à un ou plusieurs salariés, tous les salariés susceptibles d'avoir causé l'erreur devront demeurer au travail pour corriger cette erreur.

Art. 18 TEMPS SUPPLEMENTAIRE (SUITE)

18.08 L'Employeur ne retient pas indûment les salariés au travail pour corriger des erreurs si ce travail peut être fait efficacement durant les heures normales.

18.09 Rappel au travail

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

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

Toutefois, n'est pas considéré comme un "rappel au travail", un travail pour lequel le salarié aura été avisé au cours de sa journée régulière de travail.

18.10 Un salarié effectuant du travail en temps supplémentaire a droit aux mêmes périodes de repos et de repas que celles prévues à l'article 17.

Art. 19 FETES CHOMEES

- 19.01 Sont reconnus comme fêtes chômées, 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
Lundi de Pâques
Fête de la Reine
Fête nationale
Fête du Canada
Fête du Travail
Action de Grâce
Jour du Souvenir
Noël
Lendemain de Noël

Les salariés couverts par la présente convention peuvent jouir de ces jours de fêtes sans perte de salaire.

- 19.02 Advenant un changement dans les congés accordés par l'Association des Banquiers, le Syndicat accepte que soit opéré un changement identique par l'Employeur.

- 19.03 Les jours de fêtes mentionnés au paragraphe 19.01 sont observés la journée occurrente, à moins que le gouvernement fédéral ou le gouvernement provincial ne fixe une autre journée.

Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe suivant, l'Employeur garantit douze (12) jours de fêtes payés par année civile.

Si les banques ne sont pas fermées douze (12) jours, les salariés ont droit de prendre la différence entre le nombre de jours respectés par les banques et la garantie de douze (12) jours, individuellement aux dates convenues entre eux et l'Employeur, en donnant la priorité aux salariés ayant le plus d'ancienneté pour le choix de la date de la reprise.

- 19.04 Pour qu'un salarié bénéficie de ces congés, il faudra cependant qu'il ait travaillé la journée ouvrable précédente ainsi que la suivante, s'il a été requis de le

Art. 19 FETES CHOMEES (SUITE)

19.04 faire, à moins de permission de la part de l'Employeur ou
(suite) dans les cas des absences avec paie prévues par la présente convention. Les fêtes chômées seront payées dans le cas d'absences pour activités syndicales.

19.05 Si l'une ou l'autre des fêtes chômées survient pendant les vacances d'un salarié, celui-ci a droit à une journée additionnelle de congé qu'il prendra à une date qui aura été convenue entre lui et le gérant, en donnant la priorité de choix aux salariés ayant le plus d'ancienneté. Cette journée de congé additionnelle doit correspondre à la fête chômée, c'est-à-dire si la fête chômée qui survient pendant les vacances du salarié est un mardi, la journée qu'il pourra reprendre pourra être également un mardi.

19.06 Lorsqu'une journée de fête chômée ci-haut mentionnée tombe un samedi ou un dimanche, elle est rémunérée ou reprise.

19.07 La Caisse fermera ses portes à 12h00 la veille de Noel et la veille du Jour de l'An.

Si la veille de Noel ou la veille du Jour de l'An tombe un jour non ouvrable, la Caisse fermera ses portes à 12h00 le dernier jour ouvrable précédant Noel et le Jour de l'An.

Art. 20 VACANCES

- 20.01 A chaque année, un salarié a droit à des vacances annuelles payées, la durée desquelles est déterminée par son ancienneté en date du 30 avril et ce, conformément à l'article 11.
- 20.02 Pour déterminer le quantum des vacances auxquelles un salarié a droit, l'Employeur tiendra compte de l'ancienneté acquise antérieurement dans l'une ou l'autre des Caisses populaires Desjardins. Cette ancienneté ainsi acquise ne peut être invoquée lors du choix des dates de vacances. Le salarié doit prouver cesdites années de service. Cependant, cette clause ne s'applique que si le salarié n'a pas cessé de travailler plus d'un (1) an pour les Caisses populaires Desjardins. L'Employeur remettra au Syndicat, au 1er décembre de chaque année, la liste des nouveaux salariés qui pourraient bénéficier de la présente clause.
- 20.03 Le salarié qui, le 30 avril d'une année, a moins d'une (1) année de service continu a droit à un crédit de vacances établi au taux d'une (1) journée par mois de service continu, sans dépasser dix (10) jours ouvrables.
- 20.04 Le salarié qui, le 30 avril d'une année, a complété un (1) an de service continu a droit à un crédit de vacances égal à quinze (15) jours ouvrables.
- 20.05 Le salarié qui, le 30 avril d'une année, a complété cinq (5) ans de service continu et plus a droit à un crédit de vacances égal à vingt (20) jours ouvrables.
- 20.06 Un salarié qui, le 30 avril d'une année, a complété seize (16) ans de service continu, mais moins de dix-sept (17) ans a droit à un crédit de vacances égal à vingt et un (21) jours ouvrables.
- 20.07 Le salarié qui, le 30 avril d'une année, a complété dix-sept (17) ans de service continu, mais moins de dix-huit (18) ans a droit à un crédit de vacances égal à vingt-deux (22) jours ouvrables.

Art. 20 VACANCES (SUITE)

20.08 Le salarié qui, le 30 avril d'une année, a complété dix-huit (18) ans de service continu, mais moins de dix-neuf (19) ans a droit à un crédit de vacances égal à vingt-trois (23) jours ouvrables.

20.09 Le salarié qui, le 30 avril d'une année, a complété dix-neuf (19) ans de service continu, mais moins de vingt (20) ans a droit à un crédit de vacances égal à vingt-quatre (24) jours ouvrables.

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

20.11 Méthode de paiement

Les vacances seront payées au taux normal de rémunération hebdomadaire que le salarié gagne au moment où il prend ses vacances.

Si un salarié a travaillé moins de dix (10) mois au cours de l'année de référence, sauf dans les cas de congé de maternité et ceci, pour la période prévue à 23.03, se terminant le 30 avril d'une année, il sera payé au pourcentage des revenus bruts de l'année de référence. Ces pourcentages sont de 4, 6, 8 et 10% pour ceux dont l'ancienneté donne respectivement droit à des vacances de deux (2) semaines, trois (3) semaines, quatre (4) semaines et cinq (5) semaines.

20.12 L'Employeur déterminera la date des vacances des salariés en donnant priorité de choix aux salariés ayant le plus d'ancienneté et faisant partie de l'unité de négociation et en tenant compte de la nécessité d'assurer la continuité des opérations sur les lieux de travail. Un salarié à la fois peut être en vacances en tout temps, à la condition qu'il avise son Employeur un (1) mois avant la prise des vacances. Cependant, pour la période des fêtes, soit du 15 décembre au 15 janvier de chaque année, si l'Employeur est incapable de procéder, selon les modalités habituelles, au remplacement du salarié qui a fait la demande de vacances, ce dernier ne peut prendre de vacances.

Art. 20 VACANCES (SUITE)

- 20.13 La période des vacances pour les salariés s'étendra du 1er mai au 30 avril d'une année. A moins de permission spéciale du gérant, les vacances doivent être prises consécutivement et dans les délais prévus et elles ne peuvent être reportées d'une année à l'autre.
- 20.14 Tout salarié éligible à deux (2) semaines de vacances et plus pourra prendre au moins deux (2) semaines consécutives entre le 1er juin et le 30 septembre de chaque année. Il peut prendre trois (3) semaines de ses vacances de façon consécutive en dehors de cette période.
- 20.15 Après que chaque salarié eut déterminé son choix, s'il reste des semaines libres, le salarié qui a droit à plus de deux (2) semaines pourra prendre une troisième (3ème) semaine durant la période d'été ou le reste de ses vacances si cela s'avère possible. Ce deuxième (2ème) choix se fait également en tenant compte de l'ancienneté.
- 20.16 Pour les vacances devant être prises entre le 1er juin et le 30 septembre, le choix devra être fait avant le 30 mars de chaque année et être affiché aux endroits habituels, de façon à permettre aux salariés de connaître leur date respective de vacances.
- Pour les salariés qui prennent leurs vacances en dehors de la période du 1er juin au 30 septembre, leur choix peut être exprimé selon ce qui précède. Le choix se fait alors par ancienneté. Pour les salariés qui n'ont pas exprimé leur choix au 30 mars de chaque année, la priorité de choix des dates de prise de vacances sera donnée au salarié qui le premier en fera la demande. Ce dernier doit recevoir la confirmation de ses dates de prise de vacances un (1) mois avant la date de prise des vacances et à tout le moins une réponse dans les trente (30) jours de sa demande.
- 20.17 Un salarié n'a pas le droit de se servir de son ancienneté pour déplacer les vacances annuelles d'un autre salarié après le 30 avril.

Art. 20 VACANCES (SUITE)

- 20.18 En cas de cessation définitive d'emploi, le salarié reçoit une indemnité égale au crédit de vacances non utilisé à la date de son départ. Ce paiement doit être effectué avant son départ.
- 20.19 Le salaire dû pour les vacances doit être payé avant le départ pour les vacances du salarié.
- 20.20 Deux (2) salariés d'un même secteur d'activités et de même classification peuvent prendre leurs vacances en même temps à condition qu'il y ait au moins quatre (4) salariés dans un même secteur d'activités et une même classification.
- 20.21 La durée d'hospitalisation durant les vacances d'un salarié est reportée à une date déterminée après entente entre l'Employeur et le salarié.

Art. 21 CONGES SPECIAUX

- 21.01 Le salarié permanent ou en probation a droit, sur demande à son supérieur, à un permis d'absence avec paie pour la durée et les raisons suivantes:
- a) Décès du conjoint de droit ou de fait 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, du beau-frère, de la belle-soeur: trois (3) jours ouvrables.
 - c) Décès du grand-père, de la grand-mère: jour des funérailles.
 - d) Naissance de son enfant: deux (2) jours dont le jour même de la naissance.
 - e) Mariage du salarié: un (1) jour (la veille ou le jour du mariage).
 - f) Dans les cas d'absences prévues au paragraphe "b" ci-haut mentionné, le salarié a droit à un (1) jour ouvrable additionnel si les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres de son domicile.
- 21.02 Les congés prévus au sous-paragraphe "b" du paragraphe 21.01 sont accordés de la date du décès à celle des funérailles.
- 21.03 Si les absences prévues au paragraphe 21.01-a ci-haut surviennent durant les vacances d'un salarié, ceci a pour effet d'interrompre les vacances d'un salarié. Celui-ci pourra reprendre la partie de vacances interrompue à une date qu'il aura choisie après entente avec l'Employeur.
- 21.04 Dans tous les cas, le salarié devra prévenir son supérieur immédiat.
- 21.05 Seuls les jours ouvrables pendant cette période de congé sont payés.

Art. 21 CONGES SPECIAUX (SUITE)

21.06 La rémunération de cette journée est égale à 1/5 de la
paie régulière hebdomadaire.

Art. 22 COMPENSATION-MALADIE

22.01 Le salarié permanent ou à l'essai, qui est incapable de travailler par suite de maladie, peut s'absenter sans perte de traitement selon les modalités et restrictions ci-après décrites:

- a) L'Employeur s'engage à maintenir le salaire du salarié dès sa première journée d'absence jusqu'à la fin de la période de carence prévue au plan d'assurance courte durée.
- b) Pour les absences prolongées (à partir du huitième (8ème) jour de calendrier de la maladie et ce, pour une période moindre de dix-sept (17) semaines), l'Employeur paie la différence entre le salaire du salarié et les prestations d'assurance-salaire de courte durée, sous réserve des conditions d'admissibilité au plan d'assurance-salaire.

La prime de cette police d'assurance est payée en entier par l'Employeur.

- c) Pour les absences de longue durée, c'est-à-dire excédant une période de dix-sept (17) semaines, l'Employeur maintient en vigueur un plan d'assurance-salaire de longue durée.

La prime de cette police d'assurance est payée en entier par l'Employeur.

- d) Le paiement des absences maladie de courte durée se fait de l'une des deux façons suivantes:

- 1) Le salarié qui signe volontairement une formule de renonciation à la réception directe des prestations d'assurance-salaire de courte durée continue de recevoir son salaire hebdomadaire pendant la durée de son absence.

- 2) Le salarié qui refuse de signer une renonciation aux prestations d'assurance-salaire de courte durée reçoit de la part de l'Employeur la différence entre son salaire hebdomadaire et les prestations d'assurance-salaire de courte durée. Il reçoit en plus les prestations d'assurance-salaire de courte durée de l'assureur.

Art. 22 COMPENSATION-MALADIE (SUITE)

- 22.02 Une copie de chaque police d'assurance prévue à l'article 22.01 b-c sera remise au Syndicat et une copie de tout amendement apporté aux plans d'assurances ci-haut mentionnés sera remise au Syndicat.
- 22.03 Pour avoir droit à un congé de maladie, le salarié doit aviser l'Employeur qu'il est physiquement incapable de travailler. Si l'absence n'excède pas trois (3) jours consécutifs, l'Employeur acceptera une déclaration écrite du salarié établissant la cause de l'absence, sauf s'il y a abus, alors l'Employeur pourra exiger un certificat médical. Pour toute absence de plus de trois (3) jours consécutifs, l'Employeur pourra exiger un certificat médical attestant que le salarié est physiquement incapable de travailler.

Art. 23 CONGE DE MATERNITE

23.01 La salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

23.02 Modalités

- a) La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin, attestée par un certificat médical. Son congé de maternité est réputé commencer au début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de la naissance.
- b) La salariée enceinte peut cesser de travailler à compter du début de la seizième (16ème) semaine précédant la date prévue de la naissance. La salariée doit donner, par écrit, à l'Employeur un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du 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.
- c) A partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour la naissance, si la salariée est encore au travail, elle doit fournir un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si la salariée refuse ou néglige de fournir ce certificat médical dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité. L'Employeur se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une salariée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.

23.03 La période totale d'absence ne doit pas dépasser vingt-six (26) semaines à compter de la date effective du départ ou de la date réputée du départ, tel qu'énoncé à 23.02-a.

Art. 23 CONGE DE MATERNITE (SUITE)

23.04 Dans le cours de la quatorzième (14ème) semaine du congé de maternité, l'Employeur fera parvenir à la salariée un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé de maternité et l'obligation de 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. A défaut de préavis, l'Employeur n'est pas tenu de reprendre la salariée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.

La salariée doit produire un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. Si la salariée ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus, elle sera considérée comme ayant remis sa démission, sauf s'il lui est impossible de revenir au travail pour raison de santé, dans ce cas, elle doit présenter à son Employeur un certificat médical à cet effet.

23.05 Durant ce congé, l'ancienneté s'accumule et, à son retour au travail, la salariée reprend son poste de travail, à moins qu'il y ait eu une entente préalable contraire, et ne perd aucun de ses droits acquis.

23.06 Dans le cas où la salariée désire ajouter à son congé de maternité un congé sans solde pour une durée maximum de six (6) mois, elle devra au moins trois (3) semaines avant son retour de congé de maternité signifier à l'Employeur son intention de se prévaloir d'un tel congé sans solde et lui en signifier la durée. Si la salariée désire revenir au travail avant la fin prévue de son congé sans solde, elle doit en aviser son Employeur au moins trois (3) semaines avant la date de son retour. L'Employeur n'est tenu de reprendre la salariée que trois (3) semaines suivant l'avis de modification de retour au travail.

23.07 Durant un congé de maternité, la salariée qui désire continuer de bénéficier des assurances collectives qui lui sont applicables doit signifier, par écrit, sa volonté à son Employeur qui verra à effectuer le paiement des primes requises par l'assureur.

Art. 23 CONGE DE MATERNITE (SUITE)

23.07 (suite) De plus, si la salariée veut poursuivre l'enrichissement de sa rente au M.C.P.E.D., elle doit signifier sa demande, par écrit, au Comité des rentes et assurances collectives (C.R.A.C.), si la demande est acceptée, l'Employeur et la salariée poursuivront le paiement des cotisations selon les proportions existantes avant la prise du congé de maternité.

Pendant un congé sans solde en prolongation du congé de maternité, la salariée qui désire continuer à bénéficier des protections accordées par les assurances collectives applicables doit en faire la demande par écrit et défrayer elle-même la totalité des primes encourues.

De plus, si elle veut poursuivre l'enrichissement de sa rente au M.C.P.E.D, elle devra signifier sa demande, par écrit, et si le Comité des rentes et assurances collectives (C.R.A.C.) autorise cette volonté, elle versera elle-même la totalité des cotisations exigibles.

23.08 Pendant la durée de son congé de maternité ainsi que pendant la prolongation de son congé de maternité en congé sans solde, la salariée a le droit de postuler sur un poste.

Art. 24 JURE OU TEMOIN

24.01 Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 15.07, le salarié 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 les honoraires qui lui sont versés et son salaire réel.

Art. 25 ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-MALADIE

25.01 Les composantes suivantes des assurances collectives présentement en vigueur sont maintenues pour la durée de la convention collective:

- 1) Assurance-vie de base.
- 2) Assurance-vie supplémentaire.
- 3) Assurance-vie des personnes à charge.
- 4) Assurance-salaire courte durée.
- 5) Assurance-salaire longue durée.
- 6) Assurance frais hospitaliers et para-médicaux.

La prime de ces polices d'assurance est payée par l'Employeur et advenant le cas où de nouvelles polices soient rajoutées au plan d'assurance en cours de convention collective, la prime de ces polices sera défrayée en entier par l'Employeur.

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

25.03 Advenant que le régime public d'assurance-maladie élargisse sa couverture, les sommes qui seront libérées serviront à ajouter de nouveaux bénéficiaires, sous réserve toutefois qu'elles ne soient pas absorbées par un coût additionnel dû à la mise en vigueur de cette nouvelle couverture.

25.04 Le fonds de pension actuellement en vigueur le demeure pour la durée de la présente convention.

Art. 26 FONDS DE COMPENSATION

26.01 Régime

L'Employeur convient de payer les déficits de caisse du salarié en autant que celui-ci ait suivi les procédures et la réglementation en vigueur connues du salarié.

L'Employeur convient d'instaurer ce régime à la date de la signature de la présente convention collective.

26.02 Responsabilités

L'existence de l'article 26 concernant les déficits de caisse n'a pas pour effet de limiter la responsabilité d'un salarié.

Le caissier est dégagé de toute responsabilité vis-à-vis un chèque paraphé par un membre des cadres de la Caisse ou un salarié autorisé membre de l'unité de négociation.

L'Employeur ne peut tenir le salarié responsable des faux billets et des faux chèques échangés si celui-ci a suivi les procédures de contrôle usuelles. L'Employeur devra toutefois informer par écrit tous les salariés des procédures de contrôle à suivre.

Toute perte encourue à la suite d'une transaction avec un non-membre ne peut être couverte par le présent régime et le caissier en est le seul responsable, sauf si la transaction est autorisée par le gérant ou son représentant mandaté.

Tout salarié appelé à agir comme caissier peut se prévaloir des avantages de ce système de déficit de caisse.

26.03 La liquidation de l'ancien fonds de compensation se fait au prorata du nombre de mois écoulés entre le 1er janvier 1984 et la date de signature de la présente convention collective de ce qui reste dans le fonds.

Art. 27 JOUR DE VOTATION

27.01 L'Employeur garantit, au jour du scrutin, à chaque salarié habilité à voter et présent au travail, le temps prévu aux diverses lois afin que celui-ci puisse exercer son droit de vote.

Art. 28 CONGE SANS SOLDE

- 28.01 a) Un salarié peut obtenir un congé sans solde d'une durée déterminée en autant que le motif soit valable et en autant que l'on tienne compte des nécessités d'opération de la Caisse. L'Employeur ne peut refuser un tel congé sans raison valable.
- b) Le salarié pourra en faire la demande, par écrit, au gérant de la Caisse en explicitant les raisons et la durée du congé désiré.
- c) Si l'Employeur accorde un congé sans solde, il en avisera immédiatement, par écrit, le salarié concerné.
- 28.02 A son retour, le salarié reprend son poste de travail.
- 28.03 Durant un congé sans solde autorisé, seule l'ancienneté s'applique et s'accumule.

Art. 29 COURS DE PERFECTIONNEMENT

29.01 Le plan est destiné aux salariés qui désirent suivre des cours à temps partiel, du soir, par correspondance ou autrement.

En vertu de ce plan, l'Employeur s'engage à rembourser la totalité des frais de scolarité, incluant l'achat de livres autorisé par l'Employeur, dans les seuls cas où les trois (3) conditions suivantes ont été respectées:

- a) que les cours soient en relation avec le travail;
- b) que le salarié ait obtenu l'autorisation écrite préalable de l'Employeur;
- c) que le salarié fournisse une attestation qu'il a suivi et réussi les cours.

N.B.: Cependant, les livres payés par la Caisse demeurent la propriété de celle-ci.

Art. 30 MODIFICATION DES EMPLOIS ACTUELS ET NOUVEAUX EMPLOIS

- 30.01 Advenant le cas de changement d'ordre technique ou majeur ayant pour effet de modifier, de façon substantielle, une fonction couverte par la convention, la Caisse avisera le Syndicat vingt (20) jours ouvrables avant l'application du changement.
- 30.02 Si l'Employeur établit un nouveau poste, couvert par le certificat d'accréditation, la rémunération sera fixée par entente entre les parties.
- 30.03 A défaut d'entente, le Syndicat pourra loger un grief arbitral.
- 30.04 Salariés diminués physiquement
- a) Les salariés qui, par suite d'une incapacité physique, sont incapables de maintenir les normes nécessaires d'efficacité ou de sécurité au travail peuvent être reclassifiés à d'autres emplois pour lesquels ils sont qualifiés, à la condition que de tels emplois soient disponibles.
 - b) Des rencontres auront lieu entre les parties aux présentes afin de discuter de telles reclassifications.

Art. 31 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 31.01 Lors d'une amélioration technique, technologique ou organisationnelle ayant une incidence sur les conditions de travail des salariés, l'Employeur doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre aux salariés de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.

Art. 32 MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

32.01 Mise à pied

Trente (30) jours civils avant de faire une réduction de la main-d'oeuvre, l'Employeur doit en aviser par écrit chaque salarié touché.

A défaut d'un tel avis, l'Employeur est tenu d'indemniser le salarié sur la base d'un jour normal de salaire pour chaque jour ouvrable de défaut d'avis.

Cette indemnité doit être remise au salarié avant sa mise à pied.

Les mises à pied sont effectuées par ordre d'ancienneté. Le salarié ayant le moins d'ancienneté est le premier mis à pied et ainsi de suite, à la condition toutefois que les salariés ayant le plus d'ancienneté puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir, après un essai de trente (30) jours de calendrier.

Un salarié ainsi déplacé de son occupation a le droit de déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté que lui, pourvu qu'il satisfasse aux exigences normales de l'emploi, après un essai de trente (30) jours de calendrier.

32.02 Rappel au travail

- a) Les salariés 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, après un essai de trente (30) jours de calendrier.
- b) Les rappels sont faits par courrier recommandé, envoyés à la dernière adresse connue du salarié impliqué.

Art. 33 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

33.01 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

Art. 34 DUREE DE LA CONVENTION

- 34.01 La présente convention collective de travail est d'une durée de deux (2) ans, soit du 1er janvier 1984 au 31 décembre 1985. Elle entre en vigueur à compter de la date de la signature et seuls les salaires et les dispositions de l'article 16.02 b) ont un effet rétroactif.
- 34.02 Malgré les dispositions du paragraphe précédent, la convention collective continue de s'appliquer pendant la période de négociation jusqu'à ce qu'un renouvellement soit intervenu entre les parties ou bien jusqu'à ce que le droit à la grève et au lock-out soit acquis.

EN FOI DE QUOI, les parties et leurs représentants dûment mandatés ont signé à Sherbrooke, ce 6ème jour du mois de *septembre* 1984.

CAISSE POPULAIRE STE-FAMILLE
DE SHERBROOKE

[Signature]
[Signature]

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA CAISSE
POPULAIRE STE-FAMILLE DE SHER-
BROOKE INC. (C.S.N.)

[Signature]
[Signature]

CAISSE POPULAIRE STE-THERESE
DE SHERBROOKE

[Signature]
[Signature]

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA CAISSE
POPULAIRE STE-THERESE (C.S.N.)

[Signature]
[Signature]

CAISSE POPULAIRE ST-JEAN DE
BREBEUF

[Signature]
[Signature]

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA CAISSE
POPULAIRE ST-JEAN DE BREBEUF DE
SHERBROOKE (C.S.N.)

[Signature]
[Signature]

CAISSE POPULAIRE LENNOXVILLE

[Signature]

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA CAISSE
POPULAIRE LENNOXVILLE (C.S.N.)

[Signature]

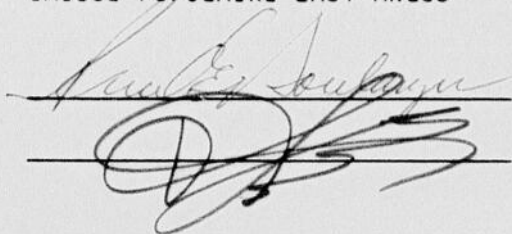
CAISSE POPULAIRE ROCK FOREST

[Signature]

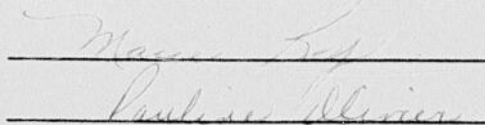
SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA CAISSE
POPULAIRE ROCK FOREST (C.S.N.)

[Signature]
[Signature]

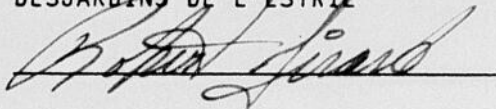
CAISSE POPULAIRE EAST-ANGUS



SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA CAISSE
POPULAIRE EAST-ANGUS (C.S.N.)



FEDERATION DES CAISSES POPULAIRES
DESJARDINS DE L'ESTRIE



CONFEDERATION DES CAISSES POPULAIRES
ET D'ECONOMIE DESJARDINS DU QUEBEC

ANNEXE "A"

ECHELLES DE SALAIRES

		<u>01-01-84</u>	<u>01-01-85</u>
<u>CLASSE B-I</u>			
Commis junior	Min.	226,24\$	237,56\$
Réceptionniste			
Commis-dactylo	Max.	293,97	308,67
<u>CLASSE B-II</u>			
Caissier	Min.	249,59	262,06
Commis I.V.A.			
	Max.	325,08	341,33
<u>CLASSE B-III</u>			
Commis senior	Min.	275,77	289,56
Commis-conseil			
Secrétaire	Max.	358,79	376,72
Commis au crédit			
<u>CLASSE B-IV</u>			
Chef d'équipe	Min.	311,03	326,58
courant			
	Max.	396,46	416,28
<u>CLASSE T-II</u>			
Agent conseil	Min.	362,36	380,47
Agent administratif			
Agent épargne et crédit	Max.	485,69	509,97

ANNEXE "A"

ECHELLES DE SALAIRES (SUITE)

Augmentation de salaire:

1er janvier 1984: 5%

1er janvier 1985: 7% jusqu'à concurrence du maximum de l'échelle.

Le salarié, dont le salaire est supérieur au maximum de l'échelle au 31 décembre 1983, voit son salaire gelé tant et aussi longtemps qu'il est supérieur au maximum. Aussitôt que le salarié verra son salaire devenir inférieur au maximum de l'échelle, l'Employeur verra à réajuster son salaire sur le maximum de l'échelle.

LETTRE D'ENTENTE

SALARIES A TEMPS PARTIEL OU TEMPORAIRES

Salarié temporaire

Désigne une personne de l'extérieur embauchée pour:

- a) remplacer un salarié permanent absent en congé autorisé en vertu de la présente convention;
- b) effectuer des travaux spéciaux dont la période ne doit pas excéder trois (3) mois.

Les salariés temporaires ne sont pas couverts par la présente convention collective, mais sont assujettis aux dispositions suivantes qui les concernent.

Salarié à temps partiel

Désigne tout salarié travaillant moins que la semaine normale de travail.

Les salariés à temps partiel sont couverts par la convention collective, au prorata des heures qu'ils effectuent, sujets aux restrictions prévues dans la présente lettre d'entente.

L'Employeur avise par écrit le représentant syndical de la Caisse de l'embauche d'un salarié temporaire ou à temps partiel en indiquant la durée approximative de cette embauche, les raisons et le statut accordé.

L'Employeur accepte le principe de ne pas utiliser de salariés temporaires ou à temps partiel en vue de causer des mises à pied parmi le personnel permanent, ni d'empêcher la création d'emplois permanents.

Les salariés à temps partiel ou temporaires recevront une rémunération conforme à la classification du poste qu'ils occupent dans le cadre des échelles de salaires prévues à l'annexe "A".

Les salariés à temps partiel ou temporaires utilisés comme caissiers peuvent se prévaloir des avantages du fonds de compensation prévu à l'article 26.

Les salariés temporaires ou à temps partiel sont régis par les articles concernant les heures de travail et le temps supplémentaire.

LETTRE D'ENTENTE (SUITE)

Le salarié à temps partiel bénéficie d'une période de probation de 455 heures rémunérées. Toute absence pour fins de maladie ou de maternité, de plus de cinq (5) jours consécutifs au cours de la période de probation, allonge la période de probation d'une durée égale à cette ou ces absences.

L'ancienneté du salarié à temps partiel s'accumule à raison de 1820 heures rémunérées égalent un (1) an d'ancienneté.

Le salarié temporaire qui justifie un (1) an de service continu au moment où il devient permanent verra son ancienneté calculée à sa dernière date d'embauche comme temporaire.

Le salarié temporaire ne peut jouir des avantages de la convention au détriment des salariés permanents qui ont complété leur période de probation et de toute façon, ne causer aucun préjudice aux droits établis pour les salariés permanents couverts par la convention. (Ce texte ne s'applique qu'aux Caisses populaires Ste-Famille de Sherbrooke, Ste-Thérèse de Sherbrooke, Lennoxville et Rock Forest).

Le salarié temporaire ou à temps partiel ne peut jouir des avantages de la convention au détriment des salariés permanents qui ont complété leur période de probation et de toute façon, ne causer aucun préjudice aux droits établis pour les salariés permanents couverts par la convention. (Ce texte ne s'applique qu'aux Caisses populaires East-Angus et St-Jean de Brébeuf).

Jours fériés

Le salarié à temps partiel, cédulé pour travailler un jour de fête chômée, tel que défini à l'article 19 de la convention collective, pourra jouir de ces jours de fêtes sans perte de salaire, à la condition qu'il ait travaillé la journée cédulée précédant et la journée cédulée suivant la fête, selon son horaire comme salarié à temps partiel, et ceci au prorata des heures qu'il aurait dû travailler.

Le salarié à temps partiel a également droit à la journée de congé mobile prévue à l'article 19 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE (SUITE)

Congés spéciaux

Le salarié à temps partiel a droit à un permis d'absence avec paie dans les cas énumérés à l'article 21, en autant qu'il ait été requis de travailler pendant cette journée. En vertu de sa cédule de travail ou autrement, la rémunération sera faite conformément au prorata des heures que ce salarié aurait dû travailler.

Congés de maladie

Le salarié à temps partiel, qui est empêché de travailler par suite de maladie, sera rémunéré selon le nombre d'heures qu'il aurait dû travailler, le tout sujet aux dispositions de l'article 22 de la convention collective.

Le salarié temporaire, qui est embauché pour une période de six (6) mois et plus, a droit de bénéficier, au prorata du temps qu'il travaille, des jours fériés, des congés de maladie et des congés spéciaux.

Vacances

Le salarié à temps partiel bénéficie des dispositions de l'article 20 de la présente convention collective. Cependant, le paiement des vacances s'effectuera au prorata du nombre moyen des heures hebdomadaires rémunérées durant l'année de référence.

Les salariés temporaires ont préséance sur un candidat de l'extérieur pour appliquer sur un poste permanent. Il en est de même pour les salariés réguliers à temps partiel versus les salariés temporaires.

Le travail cédulé pour les salariés à temps partiel est distribué par ancienneté lors d'une modification des cédules de travail.

LETTRE D'ENTENTE

Conséquemment à l'existence de postes de catégorie technique, l'article de la convention collective est remplacé par ce qui suit:

"Les heures de travail régulières et/ou hebdomadaires sont celles requises pour l'accomplissement des objectifs des départements dans lesquels les postes techniques sont présents et cette mention est applicable aux postes de catégorie technique seulement".

La semaine de travail est aménagée à l'intérieur d'une moyenne de trente-cinq (35) heures par semaine sur une période de quatre (4) semaines. Advenant que la moyenne de trente-cinq (35) heures par semaine ne soit dépassée, sera considéré comme du travail exécuté en temps supplémentaire, tout travail exécuté par autorisation du gérant ou de son représentant, en plus de cent quarante (140) heures par période de quatre (4) semaines.

LETTRE D'ENTENTE

Si l'Employeur décide de fermer la Caisse lors d'une tempête ou tout événement hors de son contrôle, à l'exception des événements de force majeure, les salariés ne subissent pas de perte de salaire.

LETTRE D'ENTENTE

HEURES DE TRAVAIL

Nonobstant l'article 17.01, les Caisses populaires maintiendront la politique actuelle des heures de travail concernant le nombre d'heures hebdomadaires de travail.

LETTRE D'ENTENTE

POSTE A TEMPS PARTIEL

Lorsqu'un Employeur désire combler un poste à temps partiel à caractère continu, il l'affiche pendant cinq (5) jours ouvrables. Le poste sera accordé au salarié qui a le plus d'ancienneté à la condition qu'il puisse remplir les exigences du poste.

LETTRE D'ENTENTE

SALLE DE REPOS

La Caisse populaire met une salle à la disposition de son personnel pour fins de repos. Les salariés coopéreront avec l'Employeur afin de maintenir cette salle dans des conditions de propreté et d'hygiène.

LETTRE D'ENTENTE

TRANSPORT D'ARGENT

Lorsqu'un salarié est appelé à sortir de la Caisse avec des sommes d'argent, il se verra accorder toute la protection nécessaire pour la durée de cette sortie, faute de quoi il n'est pas tenu d'exécuter ce travail.

LETTRE D'ENTENTE

CASIER POUR NUMERAIRE

L'Employeur fournit un casier pour numéraire à chaque salarié.

LETTRE D'ENTENTE

CAISSE POPULAIRE STE-FAMILLE

La Caisse d'engage à maintenir, à ses frais, l'adhésion de Messieurs Gilles Poliquin et Gilles Côté au régime d'assurance-vie appelé "rente de survivant".

Ce maintien d'adhésion est cependant conditionnel au fait que ce soit le ou les salariés concernés eux-mêmes qui défraient la totalité de la prime d'assurance-vie supplémentaire s'ils voulaient bénéficier de cette protection.

LETTRE D'ENTENTE

CAISSE POPULAIRE STE-THERESE DE SHERBROOKE

La Caisse populaire s'engage à maintenir, à ses frais, l'adhésion de Messieurs Claude St-Hilaire et Richard Vinette au régime d'assurance-vie appelé "rente de survivant".

Ce maintien d'adhésion est cependant conditionnel au fait que ce soit le ou les salariés concernés eux-mêmes qui défraient la totalité de la prime d'assurance-vie supplémentaire s'ils voulaient bénéficier de cette protection.

LETTRE D'ENTENTE

CAISSE POPULAIRE LENNOXVILLE

La Caisse populaire s'engage à maintenir, à ses frais, l'adhésion de M. Réjean Maheux au régime d'assurance-vie appelé "rente de survivant".

LETTRE D'ENTENTE

CAISSE POPULAIRE ST-JEAN DE BREBEUF

Il est entendu que M. Zénon Bachand (et non son poste) est exclu de l'unité d'accréditation émise le 17 novembre 1981.

LETTRE D'ENTENTE

CAISSE POPULAIRE EAST-ANGUS

Dans le cas de la Caisse populaire East-Angus, les fêtes chômées sont celles prévues à l'article 19.01 de la convention collective, à l'exception du Lundi de Pâques. Les salariés ont par conséquent droit à un jour mobile payé par année. Toutefois, l'Employeur peut fermer le Lundi de Pâques. Si l'Employeur décide de fermer le Lundi de Pâques, les salariés ne sont pas payés.

LETTRE D'ENTENTE

CAISSE POPULAIRE ROCK FOREST

Pour la durée de la présente convention collective, lorsque l'Employeur doit transférer de la Caisse (siège social) à un comptoir, il l'offrira d'abord sur une base volontaire au salarié ayant le plus d'ancienneté dans la même fonction que le poste à combler.

S'il n'y a pas de salarié sur une base volontaire, l'Employeur désignera le salarié permanent le moins ancien mais qui a au moins un (1) an d'expérience dans la même fonction que le poste à combler pour les postes IV et supérieurs et de six (6) mois d'expérience dans la même fonction pour les postes I, II et III.

LETTRE D'ENTENTE

CAISSE POPULAIRE EAST-ANGUS

Il est convenu par la présente que les heures d'ouverture pour les membres de la Caisse populaire sont:

Lundi, mardi, mercredi:	de 10h00 à 15h00
Jeudi	: de 10h00 à 20h00
Vendredi	: de 10h00 à 17h00

De ce fait, la moitié des salariés s'engage à prendre leur période du souper de 17h30 à 18h45, l'autre moitié devant attendre à 18h45 avant de balancer et de quitter les lieux de travail.

LETTRE D'ENTENTE

Caisse populaire St-Jean de Brébeuf

Caisse populaire Ste-Thérèse

Caisse populaire Lennoxville

Caisse populaire East-Angus

Caisse populaire Rock Forest

Objet : Déplacement de la date de référence
pour fins de prise de vacances

Pour les Caisses ci-haut mentionnées, l'année de référence sera déplacée au 30 avril, en 1985. Celles-ci s'engagent à verser le jeudi suivant le 30 avril 1985, le paiement des vacances supplémentaires correspondant à la période comprise entre le 1er janvier et le 30 avril de l'année 1984. Cette allocation sera proportionnelle au pourcentage des revenus bruts gagnés durant cette période. Ces pourcentages sont de 4, 6 et 8% pour ceux dont l'ancienneté donne respectivement droit à des vacances de deux (2) semaines, trois (3) semaines et quatre (4) semaines.

Il est entendu que ces vacances supplémentaires ne pourront être prises en temps.

DÉPÔT

4880-1

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	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25636-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-12-14	85-01-08				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés de la Caisse St-Jean-Brébeuf 180 rue Acadie Sherbrooke, Qué J1H 2T3	<input type="checkbox"/> Déposant Caisse Populaire St-Jean-Brébeuf 2185 rue King Ouest Sherbrooke, Qué J1J 2G2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc Att.: M. Jean-René Ré 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	Région <u>05-00</u> Activité <u>7021 (9)</u> Affiliation <u>1</u>

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: Article 17.05 de la convention collective modifié (10 minutes)
 Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur et du syndicat est: La Caisse Populaire St-Jean de Brébeuf et Le Syndicat des Employés de la Caisse Populaire St-Jean de Brébeuf de Sherbrooke (CSN). Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	85-01-24

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

ENTENTE INTERVENUE

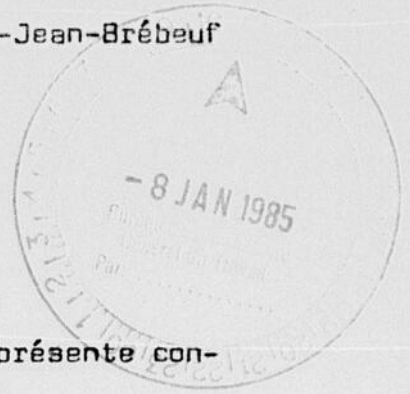
ENTRE

Le Syndicat des employés de la Caisse Populaire St-Jean-Brébeuf

d'une part

et la Caisse Populaire St-Jean-Brébeuf

d'autre part



Les parties conviennent que l'article 17.05 de la présente convention collective sera modelé de la façon suivante:

Il n'y aura plus de période de dix (10) minutes avant le premier service à un client toutefois, la période de vingt (20) minutes accordée après le dernier service à un client, sera dorénavant de trente (30) minutes.

En foi de quoi les parties ont signé ce 14 décembre 1984.

Rucii Côté

Stephan Lévesque

Syndicat des employés de la
Caisse St-Jean-Brébeuf (CSN)

[Signature]

Caisse Populaire St-Jean-
Brébeuf

Copie conforme

H. Masson