

Suite	Nº

Année financière

Document	
du	au

07997-0

[illegible]

C.A.E.	7021	NO.CONV.	79970
AFFIL.	5	NB.EMPL.	25
EMP.COUV.	0	ET.GEOG.	41720 40
PERS.VIS.	4	NO.ACC.	Q22785002
DATE ENR.	851118		

Retourner cette chemise, dès que possible, à son lieu de conservation

1300 (084)

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

7997-0
CT.87.02.M-221

DOSSIER : Q-22785-02

CAS : QD-034-12-86

MONTREAL, le 20 février 1987

PRESIDENT:

LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL

Robert Levac

NICOLE C. TOURIGNY et al
795, rue Collins
DRUMMONDVILLE (Québec)
J2C 1H1

REQUERANTS

- et -

SYNDICAT DES SALARIES CAISSE
SAINTE-THERESE CSD
670, rue Mélançon
DRUMMONDVILLE (Québec)
J2C 4S3

INTIME

- et -

CAISSE POPULAIRE SAINTE-THERESE DE
DRUMMOND
511, rue Lindsay
DRUMMONDVILLE (Québec)
J2B 1H3

E.V.: 511, Lindsay, Drummondville
Qc J2B 6W3
460, boul. Saint-Joseph,
Drummondville Qc J2B 6W3

MISE-EN-CAUSE

D E C I S I O N

Le 5 décembre 1986, les requérants
déposent une requête en vertu de l'article 41 du Code du travail demandant
la révocation de l'accréditation accordée à l'intimé le 7 septembre 1982
pour représenter:

"Tous les salariés au sens du Code du
travail à l'exclusion des concierges."

DE:

CAISSE POPULAIRE SAINTE-THERESE DE
DRUMMOND

'87 FEB 20 10:06

MONTREAL
MESSAGER

le 28 février 1987.

La convention collective se termine

L'intimé ne représente plus la majorité du groupe de salariés pour lequel il est accrédité.

Par document reçu le 21 janvier 1987 et versé au dossier, l'intimé ne conteste pas la présente requête et renonce à son droit d'être entendu.

CONSIDERANT les dispositions de la loi et plus particulièrement celles de l'article 41 du Code du travail;

CONSIDERANT que la requête est déposée dans les délais impartis au Code du travail;

CONSIDERANT que l'intimé ne possède plus le caractère représentatif requis par la loi;

CONSIDERANT que l'intimé ne s'objecte pas à la présente requête et renonce à son droit d'être entendu;

POUR CES MOTIFS, le soussigné

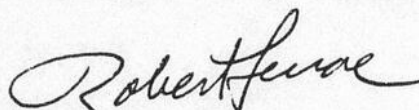
ACCUEILLE la présente requête;

REVOQUE à toutes fins que de droit, l'accréditation accordée à SYNDICAT DES SALARIES CAISSE SAINTE-THERESE CSD, le 7 septembre 1982 pour représenter:

"Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exclusion des concierges."

DE: CAISSE POPULAIRE SAINTE-THERESE DE DRUMMOND
511, rue Lindsay
Drummondville (Québec)
J2B 1H3

E.V.: 511, Lindsay, Drummondville
Qc J2B 6W3
460, boul. Saint-Joseph
Drummondville Qc J2B 6W3



Robert Levac
Commissaire général du travail



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

DÉPÔT

Dépôt N°:

8 5 0 7 1 4 3

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

07997-0

Objet	☐ 1ère convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 22785-02
Date	Signature 85-0702	Reception 85-07-05	Durée Du 85-07-02 Au 87-02-28	Nombre de salariés régis par la convention collective 25

Association	Employeur
☐ Déposant SYNDICAT DES SALAIRES CAISSES STE THERESE CSD	☐ Déposant CAISSE POPULAIRE STE THERESE DE DRUMMOND 511, Lindsay Drummondville, Qué. J2B 6W3
☒ Déposant, si autre que les parties FEDERATION DES CAISSES POPULAIRES DESJARDINS DU CENTRE DU QUEBEC 2000, boul. des Récollets Trois-Rivières, Qué. G8Z 3X4 Att.: M. Denis Benoit	Région 04-01 Activité 7021-09 Affiliation 05 CSD

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐ Voir au verso pour les codes

Remarques
ETABLISSEMENT VISE: 511, Lindsay 460, Boul. St-Joseph.
Signature Pour le commissaire général du travail Date 85-08-10

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

003 (094)

RECHERCHE

COPIE CONFORME

3141	01	01
------	----	----

85 JUL -5 14:09

B.C.G.T.
QUÉBEC

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LA CAISSE POPULAIRE STE-THÉRÈSE DE DRUMMOND

ci-après appelée "l'Employeur"

et

SYNDICAT DES SALARIÉS CAISSE SAINTE-THÉRÈSE (CSD)

ci-après appelé "Le Syndicat"

COPIE CONFORME

TABLE DES MATIÈRES

ART. 1	INTERPRÉTATION DES TERMES.....	5
ART. 2	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	9
ART. 3	DROITS DE GÉRANCE.....	10
ART. 4	DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	11
ART. 5	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION DU SYNDICAT.....	12
ART. 6	INTERDICTION DE GRÈVE ET LOCK-OUT.....	13
ART. 7	REPRÉSENTANTS SYNDICAUX.....	14
ART. 8	TABLEAUX D'AFFICHAGE.....	15
ART. 9	SÉCURITÉ SYNDICALE	16
ART. 10	PERMIS D'ABSENCE.....	17
ART. 11	ANCIENNETÉ.....	18
ART. 12	MOUVEMENT DE PERSONNEL	
	- AFFICHAGE.....	20
	- PROCÉDURE DE MISES À PIED ET DE RAPPEL.....	22
	- ASSIGNATION TEMPORAIRE.....	23
ART. 13	MESURES DISCIPLINAIRES.....	24
ART. 14	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS.....	25
ART. 15	ARBITRAGE.....	27
ART. 16	HEURES DE TRAVAIL.....	28
ART. 17	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	30
ART. 18	JOURS FÉRIÉS.....	31
ART. 19	VACANCES.....	32
ART. 20	CONGÉS SOCIAUX.....	35
ART. 21	CONGÉS DE MALADIE.....	38
ART. 22	CONGÉ DE MATERNITÉ.....	40
ART. 23	CONGÉ SANS SOLDE.....	42
ART. 24	RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RENTES.....	43
ART. 25	ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE MALADIE ET SALAIRE....	44
ART. 26	FONDS DE COMPENSATION.....	45
ART. 27	MODIFICATION DES EMPLOIS ACTUELS ET NOUVEAUX EMPLOIS.....	46
ART. 28	ANNEXES ET ENTENTES.....	47
ART. 29	SALAIRES.....	48
ART. 30	DURÉE DE LA CONVENTION.....	50
	ANNEXE A.....	52
	ANNEXE B.....	53
	ANNEXE C.....	54
	LETTRES D'ENTENTE.....	55

ARTICLE 1

INTERPRÉTATIONS DES TERMES

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

1.01 Salarié régulier

Tout salarié visé par le certificat d'accréditation et qui a complété sa période de probation prévue au paragraphe 11.01 a).

1) Salarié régulier à temps partiel

Le salarié qui travaille de façon continue, dont un certain nombre d'heures (inférieur à 35 heures) constituent sa semaine régulière de travail.

2) Salarié régulier à temps plein:

Le salarié qui travaille de façon continue et qui occupe un poste qui comporte 35 heures de travail par semaine sur une base régulière.

1.02 Salarié temporaire ou occasionnel

- a) Tout salarié qui effectue temporairement le travail d'un salarié régulier à temps plein ou à temps partiel dans les cas d'absence prévus à la présente convention collective, et ce pour la durée de l'absence.
- b) Tout salarié embauché pour effectuer des travaux spéciaux ou répondre à un surcroît de travail temporaire qui ne devrait pas excéder trois (3) mois à moins d'entente entre les parties.
- c) Le salarié temporaire ou occasionnel n'est pas couvert par la convention collective; seulement l'annexe "C" s'applique pour cette catégorie de salariés.
- d) Dans toutes autres situations que celles prévues à 12.07, la Direction accordera la priorité aux salariés réguliers avant d'avoir recours aux temporaires.

ARTICLE 1

INTERPRÉTATION DES TERMES (SUITE)

1.03 Salarié en probation

Désigne le salarié qui n'a pas complété sa période de probation prévue au paragraphe 11.01 a).

1.04 Employeur

Caisse populaire Ste-Thérèse de Drummond
511 rue Lindsay
460 boul. St-Joseph
Drummondville

1.05 Syndicat

Syndicat des salariés Caisse Sainte-Thérèse (CSD) affilié à la Centrale des Syndicats Démocratiques.

1.06 Promotion

Permutation d'un salarié d'un poste à un autre suivant les dispositions de la convention et comportant des responsabilités accrues et un maximum salarial supérieur.

1.07 Mutation

Permutation d'un salarié d'un poste à un autre suivant les dispositions de la convention collective et comportant des responsabilités égales et un maximum salarial égal.

1.08 Rétrogradation

Permutation d'un salarié d'un poste à un autre suivant les dispositions de la convention collective et comportant des responsabilités moindres et un maximum salarial inférieur.

ARTICLE 1

INTERPRÉTATION DES TERMES (SUITE)

1.09

Ancienneté

a) D'un salarié régulier à temps plein:

la durée de son service continu auprès de l'Employeur depuis son accession à un poste régulier à temps plein à laquelle est ajouté s'il y a lieu l'équivalent des heures travaillées à titre de salarié régulier à temps partiel sur la base d'un (1) an d'ancienneté égale 1820 heures de rémunération.

b) D'un salarié régulier à temps partiel:

la durée de son service continu auprès de l'Employeur, calculée au prorata du temps travaillé, sur la base d'un (1) an d'ancienneté égale 1820 heures de rémunération.

c) D'un salarié temporaire:

le salarié temporaire n'acquiert pas d'ancienneté à ce titre.

1.10

Ancienneté de Mouvement

Signifie la durée du service continu du salarié pour l'une ou l'autre des institutions du Mouvement des Caisses populaires Desjardins; toute interruption de plus de deux (2) mois entre deux (2) emplois occupés à l'intérieur du M.C.P.E.D. annule l'ancienneté du Mouvement acquise avant cette interruption.

L'ancienneté de Mouvement sert uniquement à l'établissement de la durée des vacances auxquelles un salarié a droit.

1.11

Directeur de la Caisse

Désigne la personne même ou son représentant.

ARTICLE 1

INTERPRÉTATION DES TERMES (SUITE)

1.12 Jour

Le terme jour signifie le jour de calendrier à moins qu'il ne soit qualifié autrement dans la présente convention.

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

1.14 Assignation temporaire

Désigne le passage d'un salarié d'une classe d'emploi à une autre supérieure ou comportant un nombre d'heures de travail plus élevé et ce pour la durée d'une absence de plus de dix (10) jours ouvrables d'un salarié régulier ou lors de la création d'un poste temporaire d'une durée supérieure à dix (10) jours ouvrables.

ARTICLE 2

BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

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

ARTICLE 3

DROITS DE GÉRANCE

- 3.01 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.

ARTICLE 4

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 4.01 La convention doit être lue et interprétée dans son ensemble. Advenant qu'une disposition de la présente convention devienne nulle par la suite d'une nouvelle loi fédérale ou provinciale, seule cette disposition est affectée et les parties doivent se rencontrer pour la rendre conforme à la loi.
- 4.02 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'observer la discrétion la plus absolue à ce sujet.
- 4.03 Le fait de donner des contrats à forfait ne peut avoir pour effet de causer des mises à pied ou de réduire les heures de travail parmi les salariés réguliers en place en date de la signature de la convention collective.
- 4.04 L'Employeur accepte le principe de ne pas agencer les horaires de travail des salariés à temps partiel en vue d'empêcher la création d'emploi à temps plein.
- 4.05 Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination exercée par l'Employeur, le salarié ou le Syndicat à l'endroit de l'une des personnes régies par la convention collective.

ARTICLE 5

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION DU SYNDICAT

- 5.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme agent négociateur pour représenter ses employés salariés au sens du Code du travail de la province de Québec, couverts par le certificat émis par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre.

ARTICLE 6

INTERDICTION DE GRÈVE ET LOCK-OUT

- 6.01 Toute grève ou contre-grève est illégale pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 7

REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

- 7.01 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.
- 7.02 L'Employeur convient de reconnaître le conseiller syndical ou technique dûment mandaté par le Syndicat.
- 7.03 Sur rendez-vous convenu avec les représentants de l'Employeur, ceux-ci s'engagent à recevoir les représentants officiels du Syndicat et/ou le conseiller technique dûment mandatés.

ARTICLE 8

TABLEAUX D'AFFICHAGE

8.01 Le Syndicat a le droit d'utiliser les tableaux d'affichage, en autant que les affichages ne portent pas préjudice à l'Employeur. Copie de chaque avis est remise à l'Employeur préalablement à l'affichage sauf dans le cas de convocation aux assemblées syndicales. Les tableaux sont aux endroits suivants:

- Siège social
- Succursale Boulevard

ARTICLE 9

SÉCURITÉ SYNDICALE

9.01 Tout salarié qui, à la signature de la convention collective, était membre du Syndicat, doit le demeurer pour la durée de la convention collective.

Tous les nouveaux salariés embauchés après la signature de la convention collective, devront devenir et demeurer membres du Syndicat.

9.02 Précompte

L'Employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, un montant égal à la cotisation régulière telle qu'établie par l'assemblée des membres. L'Employeur remet au Syndicat l'argent ainsi perçu dans les dix (10) jours du mois suivant la perception; il remet également une liste des salariés indiquant les cotisations hebdomadaires perçues de chacun d'eux et les renseignements ci-après énumérés: leur nom et prénom, la date d'embauchage des nouveaux salariés, de mise à pied, de rappel et de départ.

ARTICLE 10

PERMIS D'ABSENCE

10.01 L'Employeur convient d'accorder au représentant officiel du Syndicat un permis d'absence sans perte de salaire lorsqu'il accompagne un salarié qui soumet un grief ou lorsqu'il assiste à une séance avec l'Employeur pendant les heures de travail.

10.02 Un permis d'absence est accordé à deux (2) salariés, membres du Comité de négociation, pour assister à des séances de négociation ou de conciliation si elles ont lieu pendant les heures de travail.

L'Employeur assumera 50% du coût de salaire de ces libérations pour négociation et conciliation ayant lieu pendant les heures de travail.

10.03 Permis d'absence syndicale

La Direction accorde un permis d'absence sans solde à deux (2) membres du Syndicat, choisis par ce dernier, pour participer à des activités syndicales telles que congrès, plénière ou cours. Ces permis d'absence sont accordés en autant qu'il est possible d'assurer la continuité des opérations et sous réserve des conditions suivantes:

- a) Le total des journées d'absence ainsi autorisées ne peut dépasser vingt-cinq (25) jours ouvrables par année contractuelle pour l'ensemble des salariés;
- b) Le Syndicat fait sa demande par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début de l'absence;
- c) Les absences prévues à cet article ne peuvent excéder cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

10.04 Lors d'une absence d'un salarié, en vertu des articles 10.02 et 10.03, l'Employeur maintient le salaire du salarié et en retient l'équivalent selon le ratio prévu, incluant les coûts encourus des différents avantages sociaux sur la remise mensuelle des cotisations syndicales.

ARTICLE 11

ANCIENNETÉ

11.01 Période de probation

- a) Tout nouveau salarié sera soumis à une période de probation:

Classes B-I, B-II, B-III:	60 jours travaillés
Classe B-IV	: 90 jours travaillés
Autres classes	: 150 jours travaillés

À la fin de cette période de probation, le salarié devient régulier et la période de probation est comptée pour fins d'ancienneté.

Pour les fins d'application de cet article, pour le salarié partiel on entend par jour travaillé toute journée au cours de laquelle le salarié a effectué un certain nombre d'heures de travail.

- b) Le temps travaillé à titre de salarié temporaire ou occasionnel n'est pas compté dans la période de probation.
- c) Toutes les dispositions de la présente convention, à l'exception de celles ci-après énumérées, s'appliquent au salarié en période de probation:
- procédure de grief en cas de renvoi;
 - promotion;
 - ancienneté.

11.02 Perte de l'ancienneté

L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- a) départ volontaire;
- b) congédiement pour cause dont la preuve incombe à l'Employeur;
- c) lors d'une mise à pied excédant quinze (15) mois consécutifs pour manque de travail;
- d) refus de reprendre le travail dans les sept (7) jours de calendrier suivant un avis écrit de rappel au travail, sauf sur présentation d'un certificat médical attestant que le salarié est incapable de reprendre le travail; dans ce cas, le droit de rappel est extensionné pour un maximum de douze (12) mois à compter du rappel. Le salarié avisera la Direction lorsqu'il sera en mesure de reprendre le travail pendant l'extension.

ARTICLE 11

ANCIENNETÉ (SUITE)

- 11.02 L'avis de rappel au travail est envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse connue et copie en est remise au Syndicat;
- e) dans le cas de maladie ou d'accident non survenu dans l'accomplissement du travail, le salarié continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de douze (12) mois. Après cette période, elle ne s'accumule plus, mais est conservée pour une période de douze (12) mois;
 - f) s'il est affecté plus de douze (12) mois consécutifs à un poste exclu de l'unité de négociation;
 - g) absence du travail sans permission pendant trois (3) jours ouvrables, sans raison valable et sérieuse.
- 11.03 Dans le cas d'un accident de travail et en vertu de l'article 10, l'ancienneté s'accumule pendant la durée de l'absence.
- 11.04 Liste des salariés réguliers
- La liste de tous les salariés réguliers régis par la convention collective en date de la signature, apparaît à l'annexe "B" de la convention. À la date anniversaire de la convention collective, l'Employeur fournira au Syndicat la liste de tous les salariés régis par la présente convention. Cette liste indiquera leur nom, leur classification et leur date d'ancienneté. Les listes d'ancienneté sont affichées pendant cinq (5) jours ouvrables et tout salarié qui croit qu'une correction doit être apportée, en fait la demande au directeur de la Caisse pendant cette période, sous réserve des articles 13 et 14. Par la suite, la liste corrigée devient la seule liste officielle.
- 11.05 Retour après absence
- Lors du retour d'un salarié après une période d'absence autorisée, il doit être réinstallé au poste qu'il occupait au moment de son départ, sauf s'il y a eu entente écrite contraire. Si ce poste est aboli, le salarié applique son droit d'ancienneté.

ARTICLE 12

MOUVEMENT DE PERSONNEL

12.01 Affichage

Lorsque l'Employeur désire combler des postes réguliers vacants ou nouvellement créés et que ceux-ci sont couverts par la présente convention, il affiche sur les tableaux d'affichage l'avis de poste pendant cinq (5) jours ouvrables et en remet une copie au représentant officiel du Syndicat.

L'avis de ce poste vacant ou nouvellement créé contiendra les informations suivantes:

- le titre du poste
- la nature du poste
- la classification du poste
- les exigences
- la date d'affichage

Tout salarié régulier, qui désire obtenir le poste, doit postuler par écrit au directeur, au cours de la période d'affichage.

12.02 Modalités de nomination

La candidature de tout salarié régulier répondant aux exigences du poste et ayant posé sa candidature dans les délais prévus à 12.01, sera considérée par l'Employeur dans l'attribution du poste en conformité avec le principe suivant:

La Direction accorde le poste au salarié qui a le plus d'ancienneté à la condition qu'il réponde aux exigences normales du poste à combler.

Définition d'exigences normales: les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature du poste à combler.

12.03 Délais de nomination

- a) Lorsque l'Employeur affiche un poste, il devra normalement procéder à la nomination dans les quatre (4) semaines qui suivent la fin de l'affichage.
- b) Lorsqu'un salarié est ainsi nommé, son nom, son salaire, sa nouvelle classification sont affichés sur le tableau, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants et copie de cet avis sera remise au Syndicat.

ARTICLE 12

MOUVEMENT DE PERSONNEL (SUITE)

12.04 Période d'essai

- a) Le salarié auquel le poste est attribué est soumis à une période d'essai de:
 - 60 jours travaillés pour les postes B-I, B-II et B-III
 - 90 jours travaillés pour les postes B-IV
 - 150 jours travaillés pour les autres postes
- b) En tout temps pendant la période d'essai, sauf dans les cas de rétrogradation, le salarié peut réintégrer son ancien poste sans préjudice à tous ses droits.
- c) Dans le cas où l'Employeur n'est pas satisfait du salarié choisi, il peut le retourner à son ancien poste pendant la période d'essai sans préjudice à ses droits; l'Employeur accepte alors de démontrer l'incapacité du salarié concerné.
- d) Si un salarié réintègre son ancien poste pendant la période d'essai, l'Employeur se réserve le droit de retourner dans son ancien poste tout autre salarié promu ou transféré à la suite de la promotion ou du transfert du premier salarié qui doit être réintégré.
- e) Tout salarié, qui pose sa candidature à un autre poste pendant les périodes d'essai prévues au sous-paragraphe 12.04 a), débute une nouvelle période d'essai pour ce poste, lorsqu'il débute dans sa nouvelle fonction.

12.05 Salarié diminué pour raison de santé

Le salarié qui, pour une raison de santé, est incapable de maintenir les normes nécessaires d'efficacité ou de sécurité au travail à son ancien poste, peut être reclassifié à un autre emploi pour lequel il est qualifié à condition qu'un tel emploi soit disponible.

ARTICLE 12

MOUVEMENT DE PERSONNEL (SUITE)

12.06 Procédure de mises à pied et de rappel

- a) Trente (30) jours de calendrier précédant une mise à pied, l'Employeur doit aviser par écrit chaque salarié qui sera mis à pied; cet avis devra être de huit (8) semaines dans le cas des salariés ayant dix (10) ans d'ancienneté et plus.

À défaut d'un tel avis, l'Employeur est tenu d'indemniser le salarié mis à pied sur la base d'un (1) jour normal de salaire pour chaque jour ouvrable de défaut d'avis. Cette indemnité doit être remise au salarié avant la mise à pied.

- b) Les mises à pied sont effectuées par ordre d'ancienneté selon les modalités ci-après décrites dans l'ordre:

1- Le salarié ayant le moins d'ancienneté, dans la fonction où le poste est aboli, est le premier touché.

2- Ce salarié peut déplacer le salarié le moins ancien, dans une autre fonction de même classe d'emploi ou de classe d'emploi inférieure en autant qu'il soit plus ancien que ce salarié; il a alors droit à une période d'adaptation de dix (10) jours de travail.

Cependant, le salarié à temps complet qui doit déplacer un salarié à temps partiel peut déplacer tout salarié de classification égale ou inférieure ayant moins d'ancienneté que lui, en autant qu'il soit plus ancien que ce salarié; il a alors droit à une période d'adaptation de dix (10) jours de travail.

3- Un salarié ainsi déplacé de son poste a le droit de déplacer un autre salarié selon les modalités prévues aux paragraphes précédents et ainsi de suite.

- c) Le salarié à temps partiel, pour déplacer un salarié à temps plein, doit accepter de devenir un salarié à temps plein. De la même façon, un salarié à temps plein, pour déplacer un salarié à temps partiel, doit accepter de devenir un salarié à temps partiel.

ARTICLE 12

MOUVEMENT DE PERSONNEL (SUITE)

12.06 Procédure de mises à pied et de rappel (suite)

- d) Les salariés qui ont été mis à pied sont rappelés par ordre d'ancienneté à la condition qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales du poste pour lequel ils sont rappelés.

Les rappels sont faits par courrier recommandé, envoyés à la dernière adresse connue du salarié et copie au Syndicat.

Le rappel est effectué sur un poste disponible après application des règles prévues à l'article 12.01 de la convention collective.

Lors d'un rappel, les règles d'intégration salariales prévues à 29.03 b) s'appliquent.

Le salarié mis à pied conserve son ancienneté pendant quinze (15) mois et seulement le droit de rappel s'applique pendant cette période.

12.07 Assignment temporaire

- a) Si la Direction désire combler le poste libéré suite à une absence temporaire de plus de dix (10) jours ouvrables connue à l'avance ou lors de la création d'un poste temporaire de plus de dix (10) jours ouvrables, la Direction attribuera le poste au salarié le plus ancien répondant aux exigences normales, pour qui l'assignation peut constituer une promotion ou un nombre d'heures de travail plus élevé.
- b) Dans le cas d'assignation temporaire de plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs connus à l'avance et constituant une promotion, la rémunération telle que prévue à l'article 29.02 s'applique à compter du début de l'assignation en autant que le salarié fasse les tâches demandées à l'intérieur de la fonction.

ARTICLE 13

MESURES DISCIPLINAIRES

- 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 aux articles 14 et 15 "Procédure de règlement de griefs" et "Arbitrage". Les mesures disciplinaires normalement varient des réprimandes écrites, suspensions ou 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 avise également par écrit le Syndicat du nom du salarié et de la nature de la mesure.
- 13.03 Une mesure disciplinaire est automatiquement effacée du dossier du salarié après douze (12) mois à compter de la date de la mesure disciplinaire.
- Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire, il doit le faire dans les trente (30) jours de la connaissance des faits.
- 13.04 Aucun rapport disciplinaire écrit ne doit être versé au dossier d'un salarié sans que celui-ci en soit informé. Si le salarié est appelé à certifier par sa signature qu'il a reçu pareil rapport disciplinaire, sa signature indique qu'il a été informé du contenu.

ARTICLE 14

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

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

14.02 Avant de soumettre un grief, le salarié doit tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat; il n'y aura aucune perte de salaire lors de cette rencontre si elle a lieu pendant les heures de travail. À défaut d'entente, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

a) Première étape

Le Syndicat, le salarié seul ou accompagné du représentant syndical doit soumettre son grief par écrit au directeur dans les vingt et un (21) jours de calendrier qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief.

L'avis de grief doit indiquer la nature du litige, la nature du redressement ou correctif demandé. Le grief doit être signé par le Syndicat ou le salarié. Le directeur doit donner sa réponse par écrit à celui qui a présenté le grief, dans les trente (30) jours qui suivent la date de réception du grief.

N.B. Dans le cas où le salarié est absent en congé autorisé pendant toute la période prévue au paragraphe précédent, il doit soumettre son grief dans les vingt-huit (28) jours de calendrier qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief.

b) Deuxième étape

Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans le délai imparti au directeur, le Syndicat doit soumettre le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 15, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la réponse du directeur ou l'expiration du délai prévu.

ARTICLE 14

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS (SUITE)

14.03 Grief collectif

Dans le cas d'un grief visant plusieurs salariés ou dans le cas d'un grief de portée générale, le représentant officiel du Syndicat doit soumettre le grief par écrit directement à la première étape, dans les vingt-et-un (21) jours de calendrier qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief.

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

14.05 Toute erreur technique dans la formulation d'un grief ne l'invalide pas, mais doit être corrigée et l'Employeur doit en être informé avant que le grief soit référé à l'arbitrage. Toutefois, cette correction ne doit pas avoir pour effet de modifier la nature du grief.

14.06 Au cours de la première étape prévue à 14.02, le plaignant ainsi que son délégué ont le droit d'assister à toute rencontre avec l'Employeur relativement au grief du plaignant et ce, sans perte de salaire.

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

ARTICLE 15

ARBITRAGE

15.01 Seuls les griefs qui n'ont pas été réglés en 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 dans le délai prévu au paragraphe 14.02 b) et copie de l'avis de référence doit être envoyée au directeur de la Caisse.

15.02 Les parties s'entendent pour que le grief soit soumis à un arbitre unique en rotation parmi les arbitres suivants:

- Laurent Bélanger
- André Sylvestre
- Claude Rondeau

Si l'arbitre qui doit entendre le grief ne peut agir dans les soixante (60) jours de la demande, les parties s'entendent pour prolonger ce délai ou, à défaut d'entente, le Syndicat demandera 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.

15.04 En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

15.05 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties à cette convention ainsi que le salarié ou les salariés concernés.

Chaque partie paie les frais, honoraires et dépenses de ses témoins ou de ses représentants. Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont assumés à part égale par les parties.

ARTICLE 16

HEURES DE TRAVAIL

- 16.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures, réparties selon les besoins des différents services à l'intérieur des heures et des jours suivants:

	<u>Siège social</u>	<u>Succ. Blvd</u>
Lundi, mardi:	entre 8:00 et 16:30	10:30 et 17:30
Mercredi :	entre 8:00 et 17:30	9:30 et 17:30
Jeudi :	entre 8:00 et 20:30	9:30 et 20:30
Vendredi :	entre 8:00 et 17:00	9:30 et 18:00

- 16.02 Si l'Employeur, compte tenu des besoins de ses opérations, devait modifier les heures et les jours prévus à 16.01, il le fera après consultation auprès du Syndicat.

- 16.03 Les horaires réguliers de travail des salariés réguliers sont établis par la Direction à l'intérieur des heures prévues à 16.01, tenant compte des besoins des différents services.

Les horaires réguliers des salariés à temps partiel, tels qu'établis par la Direction, seront offerts par ordre d'ancienneté.

- 16.04 Période de repas

Les salariés ont droit à des périodes de repas non rémunérées d'une durée déterminée par la Direction et pouvant varier entre 60 et 90 minutes.

Pour les repas du midi, ces périodes seront allouées entre 11:00 et 14:00 et pour les repas du soir, entre 16:15 et 19:15.

- 16.05 Période de repos

Les salariés effectuant la journée ou demi-journée normale de travail ont droit à des périodes de repos de la durée suivante:

Lundi, mardi, mercredi:	15 minutes (A.M.)
Jeudi :	30 minutes (15 A.M. - 15 P.M.)
Vendredi :	30 minutes (15 A.M. - 15 P.M.)

ARTICLE 16

HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

16.05 (suite) Le moment de ces périodes de repos est déterminé par la Direction, en excluant le début et la fin de journée.

Le salarié à temps partiel aura droit à 15 minutes de repos s'il travaille plus de 3 heures 15 minutes de façon continue.

16.06 Salariés réguliers à temps partiel

En dehors des heures de ses heures travaillées, les salariés réguliers à temps partiel ont droit à 15 minutes de repos par jour de travail dans une même semaine.

16.07 Le travail en temps supplémentaire est rémunéré au taux horaire de base majoré de moitié. Le taux horaire de base est obtenu en divisant le salaire hebdomadaire par trente-huit (38) heures.

16.08 Le travail effectué en temps supplémentaire est rémunéré au taux horaire de base majoré de 50%, en plus du salaire de base.

16.09 Arrêt de travail en temps supplémentaire

Les salariés travaillant en temps supplémentaire par rotation entre les équipes travaillant aux heures normales de travail. Cependant, lorsque le nombre de salariés concernés est insuffisant, les salariés peuvent être appelés à travailler en temps supplémentaire. Dans ce cas, l'employeur doit leur offrir un jour de repos compensatoire et leur verser une prime d'indemnité.

ARTICLE 17

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 17.01 Est considéré comme du travail exécuté en temps supplémentaire, le travail exécuté à la demande expresse du directeur ou de son représentant.

Pour le salarié régulier à temps plein

En dehors et en plus des heures journalières ou hebdomadaires de sa cédule normale de travail.

Pour le salarié régulier à temps partiel:

En dehors ou en plus de ses heures journalières ou hebdomadaires cédulées par le directeur, après trente-cinq (35) heures de travail dans une même semaine.

- 17.02 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.

- 17.03 Le travail exécuté un jour férié chômé est rémunéré au taux horaire de base majoré de 50%, en plus du paiement du jour férié.

- 17.04 Attribution du temps supplémentaire

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

ARTICLE 18

JOURS FÉRIÉS

18.01 Sont reconnus jours fériés payés, les jours 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 Grâce;
- Jour du Souvenir;
- Noël;
- Lendemain de Noël.

Si la veille de Noël et la veille du Jour de l'An coïncident avec un jour ouvrable, l'Employeur ferme ses portes à 15 h 00 et les salariés peuvent quitter à compter de 15 h 30 à condition que les opérations balancent et ce, sans perte de salaire pour les salariés normalement cédulés après 15 h 30.

18.02 La Caisse garantit ces onze (11) jours fériés et à cet effet, les jours mentionnés qui coïncident avec un samedi ou un dimanche sont reportés le jour désigné par les autorités compétentes.

18.03 Admissibilité

- a) Pour qu'un salarié bénéficie de ces congés, il faudra cependant qu'il ait travaillé la journée ouvrable précédente et la journée suivante à moins qu'il soit en absence avec paie prévue par la convention ou en absence autorisée en vertu de l'article 10.
- b) Pour qu'un salarié à temps partiel bénéficie des congés mentionnés à l'article 18.01, il faut qu'il soit requis de travailler cette journée selon son horaire régulier et qu'il ait travaillé le jour ouvrable précédent et le suivant selon son horaire régulier, à moins qu'il soit en absence avec paie prévue par la convention ou en absence autorisée en vertu de l'article 10.

18.04 Si l'un ou l'autre des jours fériés survient pendant les vacances d'un salarié, celui-ci a droit à une journée additionnelle de vacances qu'il prendra à une date qui aura été convenue entre lui et le directeur en donnant priorité de choix aux salariés ayant le plus d'ancienneté.

ARTICLE 19

VACANCES

19.01 Détermination du congé annuel

Pour déterminer la durée du congé annuel, la Caisse reconnaît l'ancienneté de Mouvement telle que définie à l'article 1.10.

19.02 Durée du congé annuel

La durée du congé annuel se calcule au 31 mai de chaque année selon les barèmes suivants:

- Moins d'un (1) an d'ancienneté de Mouvement telle que définie à 1.10:
1 1/4 journée par mois de service continu jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables;
- Un (1) an d'ancienneté de Mouvement:
quinze (15) jours ouvrables;
- Six (6) ans d'ancienneté de Mouvement:
vingt (20) jours ouvrables;
- Dix-huit (18) ans d'ancienneté de Mouvement:
vingt-cinq (25) jours ouvrables;
- Vingt-cinq (25) ans d'ancienneté de Mouvement:
trente (30) jours ouvrables.

19.03 Choix du congé annuel

La Direction agencera, au cours du mois d'avril, les dates de congé annuel en tenant compte de la nécessité d'assurer adéquatement la continuité des opérations de la Caisse et en donnant priorité de choix aux salariés les plus anciens qui effectueront alors un 1^{er} choix pour un maximum de deux (2) semaines; tout choix complémentaire sera fait également en tenant compte de la nécessité d'assurer adéquatement la continuité des opérations et de l'ancienneté.

19.04 Connaissance de la date du congé annuel

Le salarié a le droit de connaître la date de son congé annuel au moins quatre (4) semaines à l'avance soit le 1^{er} mai.

ARTICLE 19

VACANCES (SUITE)

19.05 Prise du congé annuel

Le congé annuel doit être pris dans les douze (12) mois, à compter du 1^{er} juin.

Le salarié ayant droit à deux (2) semaines ou plus de congé annuel et qui désire prendre deux (2) semaines entre le 1^{er} juin et le 30 septembre devra les prendre consécutivement, à moins d'entente avec la Direction.

Le salarié ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances peut morceler une des autres semaines après entente avec la Direction quant au moment.

19.06 Déplacement du congé annuel

a) Si le salarié subit un accident ou une maladie avant le début du congé annuel, les dates seront alors modifiées après entente avec la Direction.

b) Si, durant le congé annuel du salarié, il survient le décès du conjoint, enfant, père, mère, frère, soeur, les jours de congé annuel ainsi perdus sont reportés. Les jours ainsi reportés ne peuvent toutefois excéder le nombre de jours de congés sociaux prévus à l'article 20.

Dans ces cas, le salarié qui se voit permettre le report du congé annuel ne peut se servir de son ancienneté pour déplacer le congé annuel d'un autre salarié.

19.07 Congé annuel du salarié qui a bénéficié d'un congé de maternité

Le congé annuel n'est d'aucune façon affecté lorsqu'une salariée s'est prévalu d'un congé de maternité. Elle est donc considérée comme si elle était demeurée au travail pour la durée prévue à l'article 22.03 a).

ARTICLE 19

VACANCES (SUITE)

19.08 Rémunération du congé annuel

- a) Les vacances du salarié à temps plein, s'il a travaillé à temps plein plus de dix (10) mois au cours de l'année de référence, seront payées au taux normal de rémunération hebdomadaire que le salarié gagne, selon son poste régulier au moment où il prend ses vacances.
- b) Le salarié à temps partiel au moment où il prend ses vacances, ou le salarié qui a travaillé moins de dix (10) mois au cours de l'année de référence, recevra 6%, 8%, 10% ou 12% de son salaire brut de l'année de référence, selon les barèmes prévus à 19.02.
- c) Le paiement du congé annuel est remis au salarié en même temps que la paie qui précède son départ en congé.

19.09 Congé annuel lors du départ de la Caisse

Le salarié qui quitte la Caisse a droit, au moment de son départ:

- a) Selon le cas, 6%, 8%, 10% ou 12% de son salaire brut accumulé entre le 1^{er} juin et la date de son départ selon les barèmes prévus à 19.02,
plus:
- b) s'il y a lieu, le paiement des jours de congé annuel acquis au 31 mai précédent et non encore utilisés.

ARTICLE 20

CONGÉS SOCIAUX

À l'occasion de certains événements ayant trait à sa vie familiale ou personnelle, le salarié peut s'absenter, sans perte de salaire, pour la durée et les motifs prévus aux modalités ci-après:

Pour les fins d'application du présent article "conjoint" signifie l'homme et la femme:

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

20.01 Préavis

Le salarié qui désire bénéficier d'un congé social doit en prévenir la Caisse et produire sur demande la preuve des faits qui y donnent droit.

20.02 Païement des congés sociaux

Les congés sociaux sont des congés accordés et payés, à moins qu'il soit prévu autrement ou qu'ils coïncident avec tout autre congé, vacances, en vertu de la présente convention collective.

20.03 Décès

Le salarié a droit, lors du décès des personnes suivantes, au congé indiqué ci-après:

- a) enfant ou conjoint: sept (7) jours consécutifs de calendrier à compter de la date du décès;
- b) père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère: le salarié bénéficie de quatre (4) jours consécutifs de calendrier; toutefois, dans le cas du décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, le salarié bénéficie d'un (1) jour additionnel si cette personne réside avec l'employé; ce jour est ajouté consécutivement aux funérailles;

ARTICLE 20

CONGÉS SOCIAUX (SUITE)

- 20.03 (suite) c) beau-frère, belle-soeur, gendre, bru: trois (3) jours consécutifs de calendrier;
- d) grand-père, grand-mère: un (1) jour;
- e) neveu, nièce, oncle, tante: un (1) jour, si le salarié assiste aux funérailles.
- f) Les congés accordés aux sous-paragraphes c) et d) de 20.03 sont accordés de la date du décès à celle des funérailles.
- g) Cependant, si le jour suivant les funérailles est un jour ouvrable et que les funérailles ont lieu à plus de 240 kilomètres, le salarié aura droit à une journée additionnelle s'il y assiste.

20.04 Mariage

À l'occasion de son mariage, le salarié a droit à deux (2) jours ouvrables consécutifs.

Le salarié a droit à un (1) jour de congé, sans perte de traitement, le jour du mariage de son enfant.

20.05 Naissance ou adoption

Le salarié qui devient père a droit à deux (2) jours ouvrables de congé à l'occasion de la naissance ou de l'adoption. Ce congé ne peut être pris plus tard que la quinzième (15^e) journée de calendrier suivant l'événement, et ce après entente avec son supérieur.

Lors de l'adoption, la mère a droit à deux (2) jours ouvrables de congé. Elle a aussi droit à un congé sans traitement d'une durée maximale d'un (1) mois, à la condition d'en faire la demande au moins un (1) mois à l'avance.

20.06 Déménagement

Le salarié qui change de domicile permanent a droit à une (1) journée de congé le jour de son déménagement, si aucun congé semblable ne lui a déjà été accordé dans l'année civile (1^{er} janvier au 31 décembre).

ARTICLE 20

CONGÉS SOCIAUX (SUITE)

- 20.07 Le salarié à temps partiel cédulé pour travailler a droit aux congés énumérés à l'article 20.03, 20.04, 20.05, 20.06, au prorata du temps qu'il aurait dû travailler.
- 20.08 Les salariés ont droit à deux (2) jours mobiles. Ces deux (2) jours mobiles seront pris après entente avec la Direction, en donnant priorité au salarié qui a le plus d'ancienneté. Ceci s'applique uniquement pour le salarié ayant terminé sa période de probation selon l'article 11.01.
- 20.09 Pour le salarié qui entre après le 1^{er} juin ou qui quitte la Caisse avant le 31 mai, ces deux (2) congés mobiles seront attribués au prorata du nombre de mois travaillés.
- 20.10 Le salarié régulier à temps partiel accumule ces jours de congé à raison de un (1) jour par 910 heures de rémunération.
- 20.11 Juré ou témoin
Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 15.05, 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.

ARTICLE 21

CONGÉS DE MALADIE

21.01

Le salarié régulier ou en probation qui est incapable de travailler par suite de maladie peut s'absenter sans perte de traitement selon les modalités et restrictions ci-après décrites et en conformité avec les règlements des régimes en vigueur:

- a) L'Employeur s'engage à maintenir le salaire du salarié dès sa première journée d'absence et ce, jusqu'au huitième (8^e) jour de calendrier.
- b) Pour les absences prolongées (à partir du huitième (8^e) jour de calendrier de la maladie ou de l'accident, et ce pour une période de seize (16) semaines), l'Employeur maintient en vigueur un plan d'assurance indemnité hebdomadaire couvrant environ 75% du salaire régulier du salarié.

De plus, l'Employeur s'engage à combler la différence entre les prestations d'assurance reçues et le salaire régulier de l'employé au début de la maladie pour une période maximale de seize (16) semaines.

La prime de cette police d'assurance est payée de la façon suivante:

EMPLOYEUR: 75%	SALARIÉ: 25%
----------------	--------------

- 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 de revenu d'invalidité à long terme.

La prime de cette police d'assurance est payée de la façon suivante:

EMPLOYEUR: 75%	SALARIÉ: 25%
----------------	--------------

21.02

Pour avoir droit à un congé de maladie, le salarié doit aviser la Direction qu'il est physiquement incapable de travailler.

Si l'absence excède trois (3) jours consécutifs ou s'il y a abus, la Direction pourra exiger un certificat médical attestant que le salarié est physiquement incapable de travailler; la Direction peut faire examiner le salarié par un médecin de son choix.

ARTICLE 21

CONGÉS DE MALADIE (SUITE)

21.03 Accident de travail

Le salarié incapable de travailler pour cause d'un accident de travail ne subit aucune perte de traitement pour la journée ou la fraction de journée de l'accident.

Le salarié victime d'un tel accident doit, dès que possible, en aviser la Caisse qui complétera les formulaires prévus à cet effet.

À compter de la deuxième (2^e) journée d'absence, le salarié bénéficie, s'il y a droit, des prestations de la Commission de la santé et de la sécurité au travail du Québec (C.S.S.T.) auxquelles il est éligible.

ARTICLE 22

CONGÉ DE MATERNITÉ

22.01 Conditions générales

Une salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde à la condition de produire un certificat médical attestant l'état de sa grossesse et la date probable de l'accouchement. Les modalités d'un tel congé sont décrites ci-après et il est entendu que la salariée avisera par écrit, au moins trois (3) semaines avant son départ, de son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail.

Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

La date prévue de retour pourra toutefois être modifiée moyennant un préavis de quatre (4) semaines.

22.02 Arrêt de travail

- a) La salariée enceinte peut cesser de travailler à compter du début de la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement, ou en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin traitant.
- b) En tout temps au cours de la grossesse, la Direction se réserve le droit d'obtenir de la salariée un certificat de son médecin traitant si elle considère que l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.

22.03 Retour au travail

- a) La salariée doit revenir au travail dans les vingt-six (26) semaines qui suivent la date de son départ.
- b) À la suite de son accouchement et à la condition d'en faire la demande par écrit au moins un (1) mois avant la date prévue pour son retour au travail, la salariée qui le désire peut prendre un congé sans solde pour prolonger son absence, en spécifiant la durée désirée mais sans excéder la fin du huitième (8^e) mois suivant la naissance.

ARTICLE 22

CONGÉ DE MATERNITÉ (SUITE)

22.03 Retour au travail (suite)

Pendant ce congé sans solde, seule l'ancienneté s'accumule et cette accumulation sera faite en fonction de sa cédule régulière dans le cas de la salariée régulière à temps partiel.

- c) L'Employeur accordera à la salariée, ayant un (1) an d'ancienneté au moment de l'accouchement et qui est admissible à l'assurance-chômage, un montant forfaitaire égal à deux (2) semaines de prestations de maternité qu'elle recevait de l'assurance-chômage.

Ce bénéfice s'applique à toute salariée qui revient au travail pour une période de trois (3) mois et est versé au retour de celle-ci.

- d) À son retour au travail, la salariée reprend son poste de travail, à moins qu'il n'y ait eu une entente écrite préalable contraire.

22.04 Retrait préventif

Sur présentation d'un certificat médical à l'effet que les conditions de travail de la salariée comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître, elle peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité.

La salariée ainsi mutée conserve à cet autre poste les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si l'Employeur n'effectue pas la mutation dans un délai de huit (8) jours, la salariée a droit à un congé de maternité spécial se prolongeant jusqu'au début de la huitième (8^e) semaine précédant la date prévue de la naissance. Dans ce cas, le congé de maternité suit immédiatement ce congé.

ARTICLE 23

CONGÉ SANS SOLDE

- 23.01
- a) Un salarié peut obtenir, pour un motif jugé sérieux par l'Employeur, un permis d'absence sans traitement pour une période déterminée.
 - b) Le salarié doit en faire la demande par écrit au directeur au moins deux (2) semaines avant le début de l'absence désirée en spécifiant les motifs et la durée.

Durant un congé sans solde autorisé, seule l'ancienneté s'accumule.

ARTICLE 24

RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RENTES

- 24.01 Le programme de régime supplémentaire de rentes présentement en vigueur est maintenu.
- 24.02 Advenant l'implantation d'un nouveau régime supplémentaire de rentes, l'Employeur remet une copie du nouveau régime au Syndicat ainsi qu'aux salariés.

ARTICLE 25

ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-MALADIE ET SALAIRE

25.01 Le plan d'assurance-vie, maladie et salaire présentement en vigueur est maintenu pour la durée de la présente convention. La prime de ces polices d'assurance de base est payée de la façon suivante:

EMPLOYEUR: 75% SALARIÉ: 25%

En plus de ces plans de base, le salarié qui le désire peut prendre de l'assurance-vie supplémentaire totalement à ses frais.

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

ARTICLE 26

FONDS DE COMPENSATION

- 26.01 La Caisse convient d'absorber les déficits éventuels des caisses après examen de chaque cas particulier, tel examen devant, entre autres, tenir compte du respect de la réglementation en vigueur et connue des salariés.
- 26.02 L'existence d'un fonds de compensation n'a pas pour effet d'annuler ou de limiter la responsabilité d'un salarié.
- 26.03 Le caissier est dégagé de toute responsabilité vis-à-vis un chèque paraphé par un membre des cadres de la Caisse ou d'un salarié autorisé. Ce salarié est également dégagé de toute responsabilité sous réserve du respect de la réglementation, des normes et procédures en vigueur.
- 26.04 Si l'Employeur est dépourvu d'appareil convenable pour détecter les faux billets, il ne peut pas tenir le caissier responsable et lui exiger le remboursement.

ARTICLE 27

MODIFICATION DES EMPLOIS ACTUELS ET NOUVEAUX EMPLOIS

- 27.01 Si l'Employeur établit une nouvelle fonction couverte par le certificat d'accréditation et/ou modifie substantiellement une fonction existante, la rémunération sera fixée par entente entre les parties.
- 27.02 Lors d'une amélioration technique ou technologique 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.

ARTICLE 28

ANNEXES ET ENTENTES

- 28.01 Toutes les annexes à la présente convention de même que les ententes ou amendements que les parties pourront signer, conformément à l'article 72 du Code du travail, au cours de la durée de la présente convention, en feront partie intégrante.

ARTICLE 29

SALAIRES

29.01 a) Minimums et maximums de salaires

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

b) Augmentations individuelles

- 1) Tout salarié ayant neuf (9) mois d'ancienneté à la Caisse et qui n'a pas atteint son maximum respectif aux dates de changements de salaires reçoit:

Au 01-03-85:	6%
Au 01-03-86:	5%

Ces taux sont appliqués sur le salaire hebdomadaire du salarié jusqu'à concurrence du maximum prévu en annexe "A", selon le poste occupé.

- 2) Tout salarié qui reçoit déjà le maximum applicable à son poste reçoit aux dates de changements de salaires, le salaire prévu au nouveau maximum pour la même classe.

- 3) Tout salarié ayant moins de neuf (9) mois d'ancienneté à la Caisse reçoit aux dates de changements de salaires les taux d'augmentation suivants sans excéder le maximum prévu:

Au 01-03-85:	4%
Au 01-03-86:	2%

29.02 Promotion

Lors d'une promotion, le salaire du salarié est majoré de 5% ou le minimum salarial de sa nouvelle classe lui est accordé selon le plus avantageux pour le salarié; l'ajustement entre en vigueur à la date où le salarié débute dans son nouvel emploi.

ARTICLE 29

SALAIRES (SUITE)

29.03

Rétrogradation

- a) Le salarié qui retourne à son ancien poste suite à une période d'essai non satisfaisante, reprend le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à son ancien poste.
- b) Le salaire du salarié qui occupe un poste de classification inférieure à celle de son emploi actuel d'une façon permanente, à la suite de processus de mise à pied tel que prévu à 12.06, est maintenu s'il est inférieur au maximum de sa nouvelle classe ou est diminué au maximum s'il excède celui-ci.
- c) Le salaire du salarié rétrogradé à sa demande est diminué de 5% ou, si malgré la réduction de 5% le salaire du salarié excède toujours le maximum, il est diminué au maximum.
- d) Le salaire d'un salarié, désigné par la Direction pour occuper temporairement un poste de classification égale ou inférieure au sien, est maintenu.

29.04

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.

29.05

Versement de salaire

Le salaire du salarié lui sera versé à tous les mercredis matin; si un mercredi de paie coïncide avec un jour férié chômé, le salaire est versé le jour ouvrable précédent.

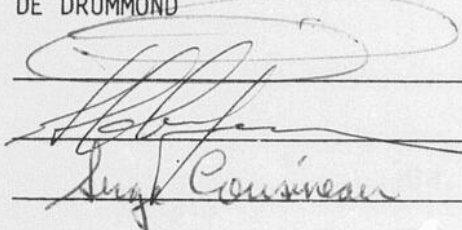
ARTICLE 30

DURÉE DE LA CONVENTION

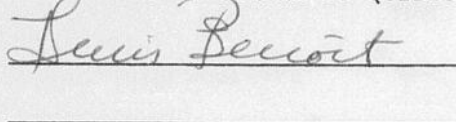
- 30.01 La présente convention collective entre en vigueur au moment de sa signature et le demeure jusqu'au 28 février 1987. Seuls les salaires tels que prévus à l'article 29.01 auront un effet rétroactif au 1^{er} mars 1985 et ce, en fonction des heures rémunérées.
- 30.02 Malgré les dispositions du 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 ou au lock-out soit acquis.

EN FOI DE QUOI, les parties et leurs représentants dûment mandatés ont
signé à Drummondville, ce 2^e jour du mois de juillet 1985.

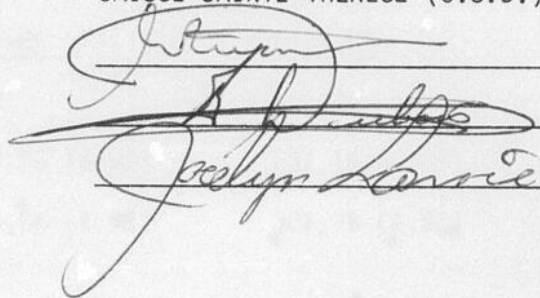
CAISSE POPULAIRE STE-THÉRÈSE
DE DRUMMOND


Guy Cousineau

FÉDÉRATION DES CAISSES POPULAIRES
DES JARDINS DU CENTRE DU QUÉBEC


Louis Bécot

SYNDICAT DES SALARIÉS
CAISSE SAINTE-THÉRÈSE (C.S.D.)


Jocelyn Larrie

ANNEXE "A"

MINIMUMS ET MAXIMUMS
SELON LA CLASSE D'EMPLOI

	<u>01-03-85</u>	<u>01-03-86</u>
B-II		
Commis junior	MIN. 227,59 (6.50)	232,15 (6.63)
Commis-dactylo		
Réceptionniste	MAX. 295,86 (8.45)	301,78 (8.62)
 B-III	 MIN. 260,28 (7.43)	 265,49 (7.58)
Caissier		
Commis intermédiaire	MAX. 338,35 (9.66)	345,12 (9.86)
 B-IV	 MIN. 291,43 (8.32)	 297,26 (8.49)
Commis senior		
Commis général		
Secrétaire	MAX. 378,86 (10.82)	386,44 (11.04)
 T-I	 MIN. 335,86 (9.59)	 342,57 (9.78)
Chef d'équipe courant		
Agent 1 ^{er} niveau (junior)	MAX. 450,05 (12.85)	459,05 (13.11)
 T-II	 MIN. 374,31 (10.69)	 381,79 (10.90)
Agent 2 ^e niveau	MAX. 501,57 (14.33)	511,60 (14.61)

ANNEXE "B"

LISTE DES SALARIÉS RÉGULIERS ET DATE D'ENTRÉE

<u>NOM</u>	<u>DATE D'ENTRÉE</u>	<u>DATE D'ANCIENNETÉ DE MOUVEMENT</u>
Jeannine Gauvin	09-05-71	
Dolorès Lemire	15-08-72	
Sylvie Beaudoin	20-03-73	
Richard Dubois	16-04-73	01-02-65
Lucie Hamel Leclerc	03-05-74	
Thérèse Lavigne	09-05-77	
Diane Demers	06-01-78	
Doris Granger	23-08-78	
Gisèle Lebel	23-08-78	
Nicole Tourigny	20-09-78	
Jacqueline G. Bergeron	19-12-79	
Pierre Levasseur	04-02-80	
Céline Dolan	22-10-80	
Marie-Claude Côté	01-12-80	
Francine Boucher	08-12-80	
Michel Ricard	15-06-81	25-03-79
Manon Côté	27-01-83	11-08-81
Serge Cardin	21-03-83	01-06-82
Gisèle Lafrenière	23-08-78	

ANNEXE "C"

EMPLOYÉS TEMPORAIRES

- 1- Les employés temporaires ne sont pas couverts par la présente convention collective, mais sont assujettis aux dispositions suivantes; ils auront droit à la procédure de grief et d'arbitrage prévue aux articles 14 et 15 s'ils se croient lésés dans les droits qui leur sont reconnus à la présente annexe.
- 2- L'employé temporaire n'acquiert pas d'ancienneté à ce titre; cependant, s'il obtient un poste régulier en continuité avec son dernier embauchage, il aura comme ancienneté celle calculée à partir du premier jour de cedit embauchage comme employé temporaire s'il est confirmé dans sa fonction après sa période de probation.
- 3- L'employé temporaire utilisé comme caissier est couvert par l'article 26 aux conditions prévues à cet effet.
- 4- L'employé temporaire est couvert par les articles 9, 16 et 17 et il recevra une rémunération conforme à la classe salariale selon le poste occupé.
- 5- L'employé temporaire qui justifie soixante (60) jours de service continu depuis son dernier embauchage bénéficie des fêtes chômées prévues à l'article 18.01 en autant qu'il soit régulièrement cédulé pour ces journées et qu'il ait travaillé la journée ouvrable précédente et la journée suivante, à moins qu'il soit en absence avec paie conformément à ce qui est prévu à cet annexe.
- 6- L'employé temporaire a droit à l'application des articles suivants:
20.01 - 20.02 - 20.03: congés sociaux.

LETTRE D'ENTENTE

COURS DE PERFECTIONNEMENT

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, excluant les livres, 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 le cours.

Les frais d'achat de livres obligatoires pour suivre ces cours seront remboursés jusqu'à concurrence de 60 \$ par année contractuelle.

LETTRE D'ENTENTE

TEMPÊTE DE NEIGE

Si le directeur de la Caisse ou son représentant décrète que la Caisse est fermée dû à une tempête de neige, l'employé cédulé pour travailler cette journée ne subit aucune perte de salaire.

Si la Caisse n'est pas décrétée fermée, l'employé ne se présentant pas au travail sera considéré comme étant en absence non autorisée donc, non rémunérée.

LETTRE D'ENTENTE

Pour la durée de la présente convention collective, il est convenu entre les parties de maintenir la pratique actuelle concernant les visites chez le médecin et les avantages de cantine.

LETTRE D'ENTENTE

Si deux salariés ont la même date d'entrée en service, il est convenu entre les parties, qu'on prendra alors en considération le nombre d'heures travaillées pour discriminer.

LETTRE D'ENTENTE

Il est convenu entre les parties de verser les montants forfaitaires tels qu'établis et selon les modalités prévues aux employés suivants:

Dans le mois suivant la signature de la convention collective:

Richard Dubois	:	236,47 \$
S. Beaudoin	:	135,46 \$
T. Lavigne	:	135,46 \$
L. Leclerc	:	169,36 \$
C. Dolan	:	151,71 \$
J. Gauvin	:	80,00 \$

Au 28-02-86, s'ils occupent toujours le même poste et ne peuvent bénéficier du 5% du 01-03-86:

Pierre Levasseur	:	462,70 \$
Richard Dubois	:	468,10 \$
S. Beaudoin	:	393,86 \$
Thérèse Lavigne	:	393,86 \$
L. Leclerc	:	351,72 \$
C. Dolan	:	307,54 \$
J. Gauvin	:	160,00 \$; un réajustement (à raison de 0,19 \$ de l'heure travaillée au-delà de 832 heures entre le 01-03-86 et le 28-02-87) sera effectué à l'expiration de la convention si Madame Gauvin a travaillé plus de 832 heures.