

NOM

NO

06643-1

C.A.E. 7021 NO.CONV. 66431  
AFFIL. 6 NB.EMPL. 20  
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 52400 62  
PERS.VIS. 4 NO.ACC. M19909001  
DATE ENR.840514

Bureau du commissaire  
général du travail

DÉPÔT

06643-1

Dépôt N°:

8 4 0 3 0 1 2

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

1<sup>ère</sup> convention  Renouvellement  Entente  Autres

Toujours indiquer ce numéro  
dans toutes vos correspondances

M-19909-01

Date Signature 84-02-03

Reception 84-02-09

Durée

Du 84-02-03

Au 85-08-31

Nombre de salariés régis  
par la convention collective

20

Association

Employeur

Déposant

Syndicat des employés de la  
Caisse Populaire de Marieville  
(CSN)  
2425 rue Dessaulles  
St-Hyacinthe, Qué. J2S 2V2

Déposant

La Caisse Populaire de Marieville  
1344 rue du Pont  
Marieville, Québec  
J0L 1J0

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du Code du Travail

Région 06-02

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

DEPOSANT: La Confédération des  
Caisses Populaires et  
d'économie Desjardins du Qué.  
Att: Rino Parent  
100 Ave Des Commandeurs  
Lévis, Québec  
G6V 7N5

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Odette McMullen /ms

84-03-06

Pour renseignements

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

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

19909-01

Convention  
Collective

Art. 1 CHAMP D'APPLICATION

Art. 2 DEFINITIONS

Art. 3 DISPOS CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Art. 4 DROITS DES MEMBRES

Art. 5 REGIME SYNDICAL

Art. 6 AFFAIRES SYNDICALES

Art. 7 PROCEDURE DE GRIFFS

Art. 8 ARBITRAGE

ENTRE

Art. 9 DISCIPLINE

Art. 10 ABSENCE

Art. 11 MOUVEMENT DE PERSONNEL

Art. 12 REGLES A REMPLIR

Art. 13 JOURS TRAVAIL

Art. 14 CONGES

La Caisse populaire de Mariville

Art. 15 MURIS

Ci-après appelée "L'Employeur"

Art. 16 TRAVAIL

Art. 17 SALAIRE

Art. 18 LONGS DE VACANCES

Art. 19 DROIT DE RETRAITE

Art. 20

Art. 21

ET

Le Syndicat des Employés de la Caisse  
populaire de Mariville (C.S.N.)

Ci-après appelé "Le Syndicat"

84 FEV - 9 15 57

BUREAU DU COMMISSAIRE  
GENERAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

I N D E X

	<u>PAGE</u>	
Art. 1	CHAMP D'APPLICATION	5
Art. 2	DEFINITIONS	6
Art. 3	DISPOSITIONS PRELIMINAIRES	9
Art. 4	DROITS DES PARTIES	10
Art. 5	REGIME SYNDICAL	11
Art. 6	AFFAIRES SYNDICALES	13
Art. 7	PROCEDURE DE GRIEFS	15
Art. 8	ARBITRAGE	17
Art. 9	DISCIPLINE	19
Art. 10	ANCIENNETE	20
Art. 11	MOUVEMENT DE PERSONNEL	22
Art. 12	MISES A PIED	24
Art. 13	JOURS FERIES	25
Art. 14	CONGES SPECIAUX	27
Art. 15	HEURES DE TRAVAIL	29
Art. 16	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	30
Art. 17	VACANCES ANNUELLES	32
Art. 18	CONGE DE MATERNITE	35
Art. 19	CONGE SANS SOLDE	36
Art. 20	REGIME D'ASSURANCE-MALADIE	37
Art. 21	ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE FRAIS HOSPITALIERS ET PARA-MEDICAUX	39
Art. 22	REGIME DE RENTES	40
Art. 23	REGIME DE COMPENSATION	41
Art. 24	SALAIRES	42
Art. 25	DUREE DE LA CONVENTION	45

ANNEXE

LETTRES D'ENTENTE

Art. 1      CHAMP D'APPLICATION

1.01      Les parties

Sont parties à cette convention:

1. Caisse populaire de Marieville ayant son siège social au 1344 rue du Pont, Marieville, ci-après appelée "L'Employeur".
2. Le Syndicat des Employés de la Caisse populaire de Marieville dûment accrédité par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre et ayant son siège social au 1601 rue DeLorimier, Montréal, ci-après appelé "Le Syndicat".

1.02      Champ d'application

La convention s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale émise selon les dispositions du Code du travail de la Province de Québec en date du 12 janvier 1981.

Art. 2      DEFINITIONS

2.01      Convention

Signifie la présente convention collective de travail.

2.02      Salarié permanent

Tout salarié visé par le certificat d'accréditation et qui a complété sa période probatoire prévue à l'article 10.02 y incluant les salariés à temps partiel.

2.03      Salarié en probation

Le salarié qui est embauché en vue de devenir permanent et qui n'a pas complété sa période probatoire prévue à l'article 10.02.

2.04      Salarié à temps partiel

Désigne toute personne travaillant pour l'Employeur en surplus du personnel régulier durant certaines périodes de pointes (hebdomadaires ou autres), ces périodes ne devant pas excéder un total de vingt-cinq (25) heures par semaine. Cependant, après entente écrite avec le Syndicat, le salarié à temps partiel, exceptionnellement, peut travailler en plus des heures prévues au présent paragraphe.

L'Employeur accepte le principe de ne pas juxtaposer deux (2) postes de salariés à temps partiel en vue de remplacer un poste à temps plein.

Le choix de l'horaire de travail parmi les salariés à temps partiel se fait par ordre d'ancienneté.

2.05      Promotion

Mutation d'un salarié d'un emploi à un autre couvert par la présente convention et comportant des responsabilités accrues, une classe de salaires égale ou plus élevée.

Art. 2      DEFINITIONS (SUITE)

2.06      Transfert

Mutation d'un salarié d'un emploi à un autre couvert par la présente convention et comportant une classe de salaires égale.

2.07      Rétrogradation

Mutation d'un salarié d'un emploi à un autre couvert par la présente convention et comportant des responsabilités moindres et une classe de salaires moins élevée.

2.08      Salarié temporaire

Désigne le salarié embauché pour une période spécifique en vue de remplacer un salarié permanent en congé autorisé. Désigne également un salarié embauché pour faire un travail particulier dont la durée maximale sera de trois (3) mois.

Les conditions de travail qui s'appliquent exclusivement aux salariés temporaires sont les suivantes:

1. Le salarié temporaire est rémunéré conformément aux classes de salaires prévues à l'annexe "A".
2. Le salarié temporaire est payé en temps supplémentaire après trente-cinq (35) heures dans une même semaine.
3. Le salarié temporaire bénéficie des congés fériés prévus à l'article 13.01 au prorata des heures qu'il aurait dû travailler et en autant qu'il ait été tenu de travailler pour ces journées.
4. Le salarié temporaire bénéficie des congés spéciaux prévus à l'article 14 au prorata des heures qu'il aurait dû travailler et en autant qu'il ait été requis de travailler.
5. Le salarié temporaire bénéficie du régime de fonds de compensation prévu à l'article 23.

Art. 2      DEFINITIONS (SUITE)

- 2.08 (suite)
6. Si la Caisse populaire ne peut combler un poste permanent par voie de promotion, elle considérera la candidature des salariés temporaires.
  7. Si le salarié temporaire est choisi pour combler un tel poste permanent, il se verra créditer, après sa période de probation terminée, les heures qu'il a travaillées comme temporaire, pour fins d'ancienneté, en autant qu'il n'y ait pas eu interruption entre son travail comme salarié temporaire et son travail comme salarié permanent.
  8. Le salarié temporaire est également régi par l'article 5 de la convention collective.
  9. Le salarié temporaire bénéficie de la procédure de griefs et d'arbitrage en ce qui concerne l'interprétation et l'application des articles précédents, soit de 2.08-1 à 2.08-9.
- 2.09      Toute affectation temporaire est offerte par ordre d'ancienneté pourvu que le salarié soit apte à remplir les tâches de la fonction. Si tous les salariés refusent, l'Employeur désigne celui qui a le moins d'ancienneté et qui est apte à remplir les tâches de la fonction.
- 2.10      Pour les absences temporaires des salariés de classes I, II, III et IV de plus de trois (3) jours, l'Employeur s'engage à effectuer le remplacement tel que prévu à l'article 2.09.

Art. 3            DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

3.01    But

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.

3.02    Langue de travail

La langue de travail est le français.

3.03    Contrat à forfait

Le fait de donner des contrats à forfait ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied parmi le personnel permanent.

3.04    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.

3.05    Discrimination

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

Art. 4            DROITS DES PARTIES

4.01            Reconnaissance syndicale

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

4.02            Session d'étude

Le salarié qui veut suivre les sessions d'étude données par la Fédération des caisses populaires Desjardins de Richelieu-Yamaska peut le faire durant les heures de travail sans perte de salaire.

Le salarié qui désire suivre des cours se verra payer ses frais de scolarité dans la mesure où ces cours sont en relation avec le travail, qu'il ait reçu l'autorisation de l'Employeur au préalable, et qu'il ait réussi les cours en question.

4.03            Droits de direction

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

Art. 5      REGIME SYNDICAL

5.01      Adhésion au Syndicat

1. Tous les salariés membres en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention collective et tous ceux qui le deviendront par la suite doivent maintenir leur adhésion au Syndicat, comme condition du maintien de leur emploi pour la durée de la convention.
2. Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat et le demeurer pour la durée de la convention.
3. Tout salarié expulsé par le Syndicat conserve son emploi à la condition toutefois qu'il continue à payer la cotisation syndicale prévue à l'article suivant.

5.02      Cotisation syndicale

Tout salarié 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, telle que fixée par l'assemblée générale des membres et signifiée à l'Employeur par courrier recommandé portant la signature du trésorier du Syndicat. L'Employeur effectue ces déductions et en fait remise au Syndicat au plus tard dix (10) jours après la fin du mois; l'Employeur joindra au remboursement la liste des salariés déduits, en indiquant les détails des cotisations, les entrées et les départs.

5.03      Information

- a) L'Employeur remet au Syndicat, sur une base mensuelle, une liste des nouveaux salariés, des mutations, des départs, des salariés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent, le nom, l'adresse, le numéro de sécurité sociale, la date du départ, la fonction, le changement de nom (les femmes qui se marient), les salariés à temps partiel qui deviennent réguliers.



Art. 6      AFFAIRES SYNDICALES (SUITE)

6.01      Représentation

1. L'Employeur reconnaît le comité exécutif du Syndicat comme porte-parole des salariés.
2. La fonction des membres de ce comité est de représenter les salariés en matière de convention collective, de grief et de discussion avec l'Employeur sur des problèmes non prévus par la convention, en autant qu'ils soient directement reliés aux relations du travail.
3. 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 deux (2) membres du comité exécutif.
4. En tout temps, le comité peut s'adjoindre les services d'un conseiller syndical.

6.02      Négociation

Un permis d'absence est accordé à deux (2) salariés, membres du comité de négociation pour assister à des séances de négociation ou de conciliation, si lesdites séances ont lieu durant les heures de travail. Le salaire régulier d'un salarié sera maintenu. Quant au salaire du deuxième salarié, il pourra être maintenu en autant que la Caisse n'ait pas à embaucher une personne additionnelle pour le remplacer durant lesdites séances de négociation.

6.03      Affaires syndicales

1. L'Employeur convient d'accorder aux représentants officiels du Syndicat un permis d'absence sans perte de salaire lorsqu'ils accompagnent un salarié qui soumet un grief ou lorsqu'ils assistent à une séance convenue entre les parties en vertu de l'article 6.01, paragraphe 3.
2. L'Employeur accorde un permis d'absence sans paie à tout membre du Syndicat choisi par ce dernier pour participer aux assises et aux sessions d'étude du mouvement syndical. Ces permis d'absence sont accordés sous réserve des conditions suivantes:

Art. 6      AFFAIRES SYNDICALES (SUITE)

- 6.03 (suite)
- a) de telles absences ne doivent pas excéder un total de vingt-cinq (25) jours par année pour l'ensemble des salariés et les périodes de ces absences ne peuvent excéder cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
  - b) le Syndicat doit informer le directeur de la Caisse au moins cinq (5) jours à l'avance. L'avis doit prévoir la durée de l'absence;
  - c) l'Employeur peut permettre deux (2) délégués à la fois si cela n'entrave pas les opérations de la Caisse.

6.04      Droit d'afficher

Le Syndicat affiche au tableau fourni par l'Employeur, tout document relatif aux affaires syndicales et signé par le Syndicat et en autant que lesdits documents ne tiennent pas de propos dirigés contre la Caisse ou ses représentants.

6.05      Information

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

Art. 7            PROCEDURE DE GRIEFS

7.01            Définition

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

7.02            Méthode

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

1.    Première étape

Le salarié, ou le Syndicat au nom du salarié, doit soumettre son grief par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement qui a donné naissance au grief. Par contre, pour le salarié absent, il doit soumettre son grief dans un délai maximum de trente (30) jours ouvrables de l'événement.

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

2.    Deuxième étape

Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage.

7.03            Le salarié

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

7.04            Procédure de griefs et délais

1. La procédure de griefs et les délais sont de rigueur.
2. Tous les délais ci-haut mentionnés ne peuvent être prolongés que du consentement écrit des parties.

Art. 7      PROCEDURE DE GRIEFS (SUITE)

7.05      Le grief

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

Art. 8      ARBITRAGE

8.01      Méthode

Les griefs qui n'ont pas été réglés au cours de la procédure de griefs prévue à l'article 7 peuvent en dernier ressort être référés à un arbitre.

8.02      Arbitres

Les parties s'entendent pour qu'un grief référé à l'arbitrage soit soumis à l'un des arbitres suivants:

- Laurent Bélanger
- Jacques Sylvestre
- Jean-Paul Deschênes

Si les arbitres mentionnés ci-haut ne sont pas disponibles à l'intérieur d'une période de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date où le grief lui est référé, les parties essaieront de s'entendre sur le choix d'un nouvel arbitre. A défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties demande au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre de désigner un arbitre.

8.03      Pouvoirs de l'arbitre

1. 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.
2. Dans le cas de mesures disciplinaires, lorsque le grief est soumis à un arbitre nommé en vertu de la présente convention, celui-ci peut:
  - a) maintenir, renverser ou modifier la mesure disciplinaire;
  - b) rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel un salarié injustement traité pourrait avoir droit en tenant compte des gains que le salarié aurait pu obtenir durant ladite période.

Art. 8      ARBITRAGE (SUITE)

8.04      Sentence arbitrale

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

8.05      Frais d'arbitrage

1. Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à part égale entre les deux parties; chaque partie paie les frais et dépenses de ses témoins.
2. Si l'arbitrage se tient sur les lieux du travail, le salarié appelé comme témoin ainsi que le salarié qui a fait le grief et son représentant syndical local pourront s'absenter sans perte de salaire pour la durée requise lors de l'arbitrage.

8.06      Fardeau de la preuve

Dans les cas de mesures disciplinaires, l'Employeur a le fardeau de la preuve.

Art. 9      DISCIPLINE

9.01      Principe

Les parties conviennent que les mesures disciplinaires sont imposées pour juste cause et appliquées en tenant compte de la gravité ou de la fréquence des offenses reprochées ou des deux facteurs à la fois.

9.02      Méthode

Dans le cas d'une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement, l'Employeur remet au salarié en cause l'avis de sanction et les motifs. Il fait savoir au Syndicat le nom du salarié de même que la mesure qui lui est destinée.

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

9.03      Prescription d'une mesure disciplinaire

Une mesure disciplinaire versée au dossier d'un salarié et qui date de plus de neuf (9) mois ne peut être invoquée par l'Employeur à la condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire de la part du salarié.

9.04      Effet sur l'ancienneté

A l'exception d'un renvoi non contesté ou maintenu par un arbitre, aucune mesure disciplinaire n'affecte l'ancienneté d'un salarié.

Art. 10      ANCIENNETE

10.01    Définition

- a) L'ancienneté est la durée du service continu d'un salarié chez l'Employeur.
- b) L'ancienneté de Mouvement est la durée du service continu du salarié à temps plein pour l'une ou l'autre des institutions du Mouvement coopératif Des-jardins; une interruption de service de moins de douze (12) mois depuis le dernier emploi n'empêche pas de reconnaître l'ancienneté de Mouvement.
- c) L'ancienneté d'un salarié à temps partiel s'établit à raison d'un mois par cent quarante (140) heures de travail.

10.02    Période probatoire

1. Tout nouveau salarié est soumis à une période probatoire de trois (3) mois de calendrier et de six (6) mois pour la catégorie d'emplois techniques et professionnels.
2. La période probatoire d'un salarié à temps partiel est de quatre cent vingt (420) heures de travail.
3. Pendant cette période, le salarié jouit de tous les bénéfices prévus à la convention à l'exclusion de l'ancienneté et de la procédure de griefs en cas de renvoi.
4. A la fin de la période probatoire, le salarié devient permanent et son ancienneté prend effet à la date de son embauche.

10.03    Perte de l'ancienneté

1. L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
  - a) abandon volontaire de son emploi;
  - b) congédiement pour juste cause;

Art. 10      ANCIENNETE (SUITE)

10.03  
(suite)

- c) lors d'une mise à pied, s'il manque de se rapporter, sans raison valable, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent un avis de rappel au travail, envoyé par la Caisse, par courrier recommandé, à sa dernière adresse connue, et dont copie est remise au Syndicat;
- d) dans les cas de mises à pied ou d'absences pour accident ou maladie non survenus dans l'accomplissement du travail, le salarié continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de vingt-quatre (24) jours.

10.04      Service continu et absences autorisées

- a) Dans les cas d'accidents ou de maladie survenus dans l'accomplissement du travail, l'ancienneté s'accumule pour la durée de l'absence.
- b) Lorsqu'un salarié est en congé autorisé, l'ancienneté continue de s'accumuler pendant la durée du congé.

Art. 11      MOUVEMENT DE PERSONNEL

11.01    Affichage de postes vacants

a) Tout poste vacant que la Caisse doit combler est affiché dans les six (6) jours de sa vacance. Le poste vacant dont il est question précédemment ou un poste nouvellement créé est affiché pendant une période de cinq (5) jours. L'affichage doit indiquer entre autres:

- la nature de la fonction
- le titre
- la date et la durée de l'affichage.

Le candidat choisi est rémunéré à partir de la onzième (11e) journée de la fin de l'affichage.

b) Un salarié absent pour une période de vingt (20) jours ouvrables ou moins du début de l'affichage a droit d'être candidat. S'il est choisi, il sera rémunéré à compter de la onzième (11e) journée de son retour au travail.

c) Le Syndicat est avisé du choix du candidat lors de sa nomination et est également avisé de l'abolition d'un poste dans les cinq (5) jours de sa vacance.

11.02    a) L'Employeur accorde le poste au salarié le plus ancien qui a posé sa candidature par écrit dans les délais prévus à l'article 11.01, à la condition qu'il satisfasse aux exigences normales du poste à combler. Cependant, pour la catégorie d'emplois techniques et professionnels, à compétence relativement égale pour rencontrer les exigences d'un poste, l'Employeur tiendra compte de l'ancienneté.

b) Le salarié auquel le poste est attribué a droit à une période d'entraînement d'une durée minimale de dix (10) jours ouvrables à l'intérieur d'une période d'essai d'une durée maximale de soixante (60) jours pour les postes de la catégorie bureau et de six (6) mois pour les postes de la catégorie d'emplois techniques et professionnels. En tout temps pendant cette période, le salarié peut renoncer à la promotion et réintégrer son ancien poste sans préjudice à tous ses droits. Dans le cas où le salarié ne satisfait pas aux exigences normales de la tâche, il peut

Art. 11            MOUVEMENT DE PERSONNEL (SUITE)

11.02            retourner à son ancien poste après la période d'essai  
(suite)            prévue. Le salarié qui retourne à son ancien poste  
                     reprend le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré  
                     à ce poste.

c) Durant la période d'entraînement, l'Employeur fournit  
au salarié l'aide nécessaire afin de se familiariser  
avec son nouveau travail.

d) En cas de mésentente sur le choix du candidat pour la  
catégorie d'emplois techniques et professionnels,  
l'Employeur accepte le fardeau de la preuve.

11.03            Réintégration et délogement

Si un salarié doit être réintégré dans son ancien poste  
après la période d'essai, l'Employeur doit réintégrer  
dans son ancien poste tout autre salarié promu qui doit  
être réintégré.

11.04            Promotion aux cadres

1. Le salarié de l'unité de négociation promu à un poste  
en dehors de l'unité a droit à une période d'essai de  
douze (12) mois et peut réintégrer son ancien poste  
s'il n'est pas satisfait ou si l'Employeur ne le con-  
firme pas dans cet emploi.

2. Si un salarié muté à un poste hors de l'unité de né-  
gociation redevient "salarié" au sens de cette con-  
vention, conformément au paragraphe 1, toute l'an-  
cienneté qu'il a accumulée au service de la Caisse  
sera portée à son crédit; il reprendra le salaire  
qu'il aurait eu s'il était demeuré à son ancien poste.

3. Le salarié exclu de l'unité de négociation dont la  
fonction est reclassifiée et qui, par le fait de la  
reclassification, devient assujetti à l'unité d'ac-  
créditation, ce salarié conserve son ancienneté dans  
la mesure où il n'affecte pas le statut des salariés  
en place.

Art. 12      MISES A PIED

12.01    Mises à pied

1. Trente (30) jours de calendrier précédant une mise à pied, l'Employeur doit aviser par écrit le Syndicat et le salarié.
2. A 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. L'indemnité payable au salarié à temps partiel est établi au prorata de sa semaine de travail.
3. Les mises à pied sont effectuées par ordre d'ancienneté. Le salarié ayant le moins d'ancienneté est le premier licencié et ainsi de suite, à la condition que les salariés ayant le plus d'ancienneté puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir.
4. Un salarié ainsi déplacé de son occupation a le droit de déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté que lui à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de l'emploi.

12.02    Rappel au travail

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

Art. 13      JOURS FERIES

13.01      Enumération

Tout salarié a droit aux jours de fêtes chômés et payés suivants:

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

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

De plus, la veille de Noël et du Jour de l'An, la Caisse arrêtera ses opérations à 15h00.

13.02      Jour d'observance

Les jours fériés mentionnés à l'article 13.01 sont observés la journée occurrente à moins que le gouvernement fédéral ou le gouvernement provincial ne fixe une autre journée.

13.03      Jour férié qui coïncide avec les vacances

Si l'un ou l'autre des jours fériés survient pendant les vacances d'un salarié ou un jour non ouvrable, celui-ci a droit à une journée additionnelle de congé qui sera prise à une date choisie par le salarié après entente avec l'Employeur.

13.04      Nombre de jours fériés garantis

1. Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe suivant, l'Employeur garantit onze (11) jours de fêtes payés par année civile.
2. Si l'Employeur n'est pas fermé onze (11) jours, les salariés ont droit de prendre la différence entre le nombre de jours fériés chômés et la garantie de onze

Art. 13      JOURS FERIES (SUITE)

13.04      (11) jours, individuellement aux dates convenues  
(suite)      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.

13.05      a) Pour qu'un salarié bénéficie de ces jours de congés  
                 fériés, il faudra qu'il ait été rémunéré le jour pré-  
                 cédant et le jour suivant la fête.

                 b) Le salarié à temps partiel bénéficie de jours fériés,  
                 si le ou les jours fériés sont des jours où il aurait  
                 normalement travaillé et il reçoit le salaire qu'il  
                 aurait normalement gagné cesdites journées.

Art. 14      CONGES SPECIAUX

- 14.01    1. Le salarié a droit à un permis d'absence payée pour la durée et dans les cas suivants:
- a) Décès du conjoint au sens de la Loi 126 ou de son enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter du décès.
  - b) Décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère: trois (3) jours ouvrables consécutifs à compter du décès.
  - c) Décès du beau-frère, de la belle-soeur, du grand-père, de la grand-mère: un (1) jour ouvrable.
  - d) Décès du gendre, de la bru, du petit-fils, de la petite-fille: un (1) jour de calendrier.
  - e) Naissance ou adoption de son enfant: un (1) jour ouvrable.
  - f) Mariage du salarié: un (1) jour.
  - g) Lors du déménagement d'un domicile permanent du salarié: un (1) jour.
  - h) Si les funérailles d'un parent mentionné à l'alinéa b) ont lieu à plus de 200 kilomètres de son domicile, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle de congé, pourvu qu'il y assiste.
  - i) Après autorisation de l'Employeur, le salarié obtient un (1) jour de congé sans solde lors du décès d'un proche parent ou ami.
2. Les congés prévus aux sous-paragraphes b), c) et d) sont accordés de la date du décès à celle des funérailles.

14.02    Restrictions

- a) Sauf pour le paragraphe 14.01 a), ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la présente convention.

Art. 14      CONGES SPECIAUX (SUITE)

- 14.02    b) Seuls les jours ouvrables pendant cette période de  
(suite)    congé sont payés.
- c) Les salariés à temps partiel peuvent bénéficier des  
          congés spéciaux lorsque ces événements coïncident  
          avec les jours où ils auraient normalement travaillé.

14.03    Obligation du salarié

Dans tous les cas, le salarié devra prévenir en autant  
que possible son supérieur immédiat.

14.04    Juré ou témoin

Le salarié qui est appelé à agir comme juré ou à compa-  
raître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une  
des parties reçoit la différence entre l'indemnité et les  
honoraires qui lui sont versés et son salaire réel.

14.05    Congé flottant

- a) Après un (1) an d'ancienneté, le salarié a droit  
annuellement à deux (2) jours de congés payés qu'il  
peut prendre après entente avec l'Employeur. Ces  
congés ne sont ni cumulatifs, ni monnayables.
- b) De la même façon, après un (1) an d'ancienneté, le  
salarié à temps partiel a droit au prorata des heures  
travaillées aux congés prévus au paragraphe a) (1820  
heures travaillées équivalent à deux jours).

Art. 15      HEURES DE TRAVAIL

15.01 a) La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures réparties à l'intérieur de cinq (5) jours par semaine, du lundi au vendredi inclusivement.

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

Lundi, mardi, mercredi: 9h00 à 15h30

Jeudi : 9h00 à 19h45

Vendredi : 9h00 à 18h45

Si les besoins de la Caisse nécessitaient un remaniement dans les heures, l'Employeur s'engage à en aviser le Syndicat un (1) mois avant les changements.

c) Les périodes de repos sont de dix (10) minutes les matins. Pour les jeudi et vendredi, en plus les salariés ont droit à une période de repos de trente (30) minutes l'après-midi.

Le travail terminé, le salarié peut quitter les lieux.

d) Pour la période estivale du 1er mai au 1er septembre, l'horaire suivant sera en vigueur.

Lundi, mardi, mercredi: 9h00 à 15h30

Jeudi : 8h30 à 19h45

Vendredi : 8h30 à 17h45

15.02 Le salarié a droit à une période non rémunérée d'une (1) heure le midi.

15.03 La semaine normale du salarié à temps partiel peut être du lundi au samedi inclusivement. S'il travaille une (1) journée complète, il a droit aux périodes de repos et de repas prévues à 15.01 c) et 15.02. Par contre, s'il travaille l'équivalent de trois (3) heures continues, il a droit à dix (10) minutes de repos.

Art. 16      TEMPS SUPPLEMENTAIRE

16.01 a) Définition pour les salariés de catégorie bureau

Est considéré comme du travail exécuté en temps supplémentaire, tout travail exécuté après autorisation du directeur ou de son représentant en dehors ou en plus des heures cédulées conformément à l'article 15.01-a.

Pour le salarié à temps partiel, est considéré comme du temps supplémentaire, tout travail exécuté en plus de trente-cinq (35) heures par semaine de travail, sauf celui dont l'horaire régulier de travail prévoit un nombre d'heures supérieur, lequel sera payé en temps supplémentaire pour tout travail excédant son horaire journalier de travail.

b) Définition pour les salariés de la catégorie des emplois techniques et professionnels

Est considéré comme du travail exécuté en temps supplémentaire, tout travail exécuté après autorisation du directeur ou de son représentant et au-delà de trente-cinq (35) heures par semaine.

16.02 Rémunération du temps supplémentaire

a) Le travail en temps supplémentaire est rémunéré au taux horaire de base majoré de moitié ou remis en temps et demi en accord avec l'Employeur.

b) Un jour férié est rémunéré au taux horaire de base majoré de cinquante pour cent (50%) en plus du paiement du jour férié.

16.03 Le travail en temps supplémentaire est volontaire et la répartition se fait à tour de rôle équitablement entre les salariés qui font normalement le travail. A défaut de volontaire, le ou les salariés, le ou les moins anciens, doit ou doivent faire le travail.

16.04 Temps supplémentaire en période de repos

Un salarié travaillant sur une période d'une journée un samedi, un dimanche ou un jour férié a droit aux mêmes périodes de repos et de repas que celles prévues à l'article 15.

Art. 16      TEMPS SUPPLEMENTAIRE (SUITE)

16.05    Rappel au travail

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

Art. 17      VACANCES ANNUELLES

17.01    Préambule

Pour déterminer le quantum des vacances auxquelles un salarié a droit, et seulement à cette fin, l'Employeur tient compte de l'ancienneté de Mouvement telle que définie par la présente convention collective. Les listes d'ancienneté telles qu'établies par la présente convention doivent faire mention de l'ancienneté de Mouvement.

17.02    Régime

1. Le salarié qui, au 30 avril, 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 excéder dix (10) jours ouvrables.
2. Le salarié qui, au 30 avril, a complété un (1) an de service continu, mais moins de quatre (4) ans a droit à un crédit de vacances égal à quinze (15) jours ouvrables.
3. Le salarié qui, au 30 avril, a complété quatre (4) ans de service continu, mais moins de cinq (5) ans a droit à un crédit de vacances égal à seize (16) jours ouvrables.
4. Le salarié qui, au 30 avril, a complété cinq (5) ans de service continu, mais moins de six (6) ans, a droit à un crédit de vacances égal à dix-sept (17) jours ouvrables.
5. Le salarié qui, au 30 avril, a complété six (6) ans de service continu a droit à un crédit de vacances égal à vingt (20) jours ouvrables.
6. Le salarié qui, au 30 avril, 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.
7. Le salarié qui, au 30 avril, 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. 17      VACANCES ANNUELLES (SUITE)

- 17.02 (suite)
8. Le salarié qui, au 30 avril, 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.
  9. Le salarié qui, au 30 avril, 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.
  10. Le salarié qui, au 30 avril, a complété vingt (20) ans de service continu a droit à un crédit de vacances égal à vingt-cinq (25) jours ouvrables.
  11. Le salarié qui en vertu du paragraphe 1 a accumulé des crédits de vacances pour moins de trois (3) semaines peut compléter ses trois (3) semaines par un congé sans solde.
  12. Pour les salariés à temps partiel, les années de service sont établies à compter de la date d'embauche.

17.03      Indemnité

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

17.04      Programme de vacances

Les salariés choisissent leur date de vacances en donnant priorité de choix à ceux ayant le plus d'ancienneté et en tenant compte de la nécessité d'assurer la continuité des opérations.

17.05      Étalement des vacances

- a) La période de vacances pour les salariés s'étendra du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de l'année de référence mentionnée à l'article 17.02. Les vacances peuvent être

Art. 17      VACANCES ANNUELLES (SUITE)

17.05      prises consécutivement et dans les délais prévus et  
(suite)      elles ne peuvent être reportées d'une année à  
l'autre, à moins d'entente contraire avec l'Em-  
ployeur. Il est convenu toutefois que tout salarié  
peut prendre au moins deux (2) semaines de vacances  
consécutives entre le 1er juin et le 30 septembre.

- b) Pour les vacances devant être prises entre le 1er juin et le 30 septembre, le choix doit être fait avant le 30 avril de chaque année et être affiché aux endroits habituels au plus tard le 15 mai de chaque année, de façon à permettre aux salariés de connaître leur date respective; chaque salarié ne peut prendre plus de deux (2) semaines consécutives pendant cette période si cela cause préjudice à d'autres salariés.
- c) Pour les salariés qui prennent leurs vacances en dehors de la période du 1er juin au 30 septembre, ils doivent donner un avis à l'Employeur d'au moins un (1) mois avant la date de leur prise de vacances.
- d) 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.
- e) En cas de maladie, avant la prise de ses vacances, le salarié peut retarder sa date de prise de vacances.
- f) Le salarié qui est hospitalisé durant ses vacances peut reporter sa portion de vacances non utilisée après entente avec l'Employeur.

17.06      Cessation d'emploi - indemnité pour vacances

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. Le paiement doit être effectué la première semaine qui suit son départ.

17.07      Versement de l'indemnité

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

Art. 18      CONGE DE MATERNITE

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

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

- crédit de vacances
- ancienneté
- expérience
- droit de faire application sur des postes vacants
- maintien des assurances et du régime de fonds de pension en autant que la salariée paie sa quote-part
- poste de travail

18.02 La salariée a droit de prolonger ce congé de maternité par un congé sans solde de six (6) mois en faisant la demande au moins un (1) mois à l'avance. Pendant cette prolongation, les bénéfices suivants sont maintenus:

- l'ancienneté
- le poste de travail
- maintien des assurances et du régime de fonds de pension en autant que la salariée paie la totalité des primes

18.03 Dans le cas d'un avortement légal ou de fausse-couche, la durée du congé est déterminée par l'attestation médicale. Cependant, de telles absences ne peuvent excéder quatre-vingt-dix (90) jours.

18.04 Dans le cas d'adoption, la salariée qui en fait la demande a droit à trois (3) mois de congé sans solde avec un avis préalable d'au moins un (1) mois.

18.05 Après un (1) mois de son retour de congé de maternité, l'Employeur accorde à la salariée qui vient d'accoucher un montant de deux cent quarante dollars (240,00\$).

Art. 19

CONGE SANS SOLDE

- 19.01 1. Un salarié peut obtenir un congé sans solde d'une durée déterminée en autant que le motif soit sérieux et en autant que les opérations soient maintenues. L'Employeur ne refusera pas sans motif valable.
2. Le salarié doit en faire la demande par écrit au directeur de la Caisse en donnant un préavis d'un (1) mois en expliquant la raison et la durée du congé désiré.
3. Si l'Employeur accorde un congé sans solde, il en avisera immédiatement par écrit le salarié concerné.
4. A son retour au travail, le salarié reprend la même fonction qu'il occupait avant son départ.
5. Durant un congé sans solde autorisé, seule l'ancienneté s'accumule à moins d'entente contraire.

Art. 20      REGIME D'ASSURANCE-MALADIE

- 20.01    a) L'Employeur maintient le régime d'assurance existant avec tous les bénéficiaires qui y existent.
- b) L'Employeur assumera la totalité des primes.
- c) L'Employeur fournira au Syndicat une copie de la police d'assurance et de tout amendement qui peut y être apporté.

20.02    Examen médical

Pour avoir droit à un congé de maladie, le salarié doit aviser, à moins d'être dans l'impossibilité de le faire, son supérieur immédiat ou son remplaçant qu'il doit s'absenter pour raisons médicales ou de maladie. Si l'absence n'excède pas trois (3) jours ouvrables consécutifs, l'Employeur acceptera une déclaration 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 ouvrables consécutifs, l'Employeur peut exiger un certificat médical attestant que le salarié est incapable de travailler.

20.03    Accident du travail

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

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

20.04    Versements anticipés

1. Dans le cas d'un salarié en congé maladie qui est admissible à des prestations en vertu de la Loi des Accidents du Travail ou en vertu du régime d'assurance collective prévu dans cette convention, l'Employeur s'engage à lui faire des versements anticipés à chaque semaine jusqu'à ce qu'il touche aux prestations précitées.

Art. 20

REGIME D'ASSURANCE-MALADIE (SUITE)

20.04  
(suite)

2. Chaque versement anticipé est sous forme de dépôt direct et est égal à soixante pour cent (60%) du montant hebdomadaire auquel le salarié a droit en vertu des prestations.
3. Avant de lui remettre le chèque, l'Employeur lui fait signer une reconnaissance de dette au montant indiqué sur le chèque. Pour cette reconnaissance, il n'y aura aucuns frais ou intérêt à charger.
4. Lorsque le salarié touche aux prestations auxquelles il a droit, il est tenu de rembourser l'Employeur pour le montant que ce dernier lui a avancé sous forme de versements anticipés.

Art. 21      ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE FRAIS HOSPITALIERS ET PARA-MEDICAUX

21.01      L'Employeur maintient son régime d'assurance-vie et d'assurance frais hospitaliers et para-médicaux présentement en vigueur. L'Employeur assumera la totalité des primes.

21.02      Garantie au salarié

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. Ces nouveaux bénéfices seront choisis après entente avec le Syndicat.

Art. 22      REGIME DE RENTES

- 22.01 L'Employeur maintient en vigueur le fonds de pension et fournit au Syndicat les documents concernant le fonds de pension des salariés. Il y a contribution de l'Employeur et du salarié suivant l'échelle établie par le fonds de pension.

Art. 23      REGIME DE COMPENSATION

23.01      La Caisse maintient le régime de compensation en vigueur, tel que prévu à la lettre d'entente numéro 4.

Art. 24      SALAIRES

24.01      Classes de salaires

Les classes 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.

Le salarié à temps partiel est payé en conformité avec les classes de salaires qui figurent à l'annexe "A" sur une base horaire.

24.02      Promotion

a) Le salarié qui obtient une promotion reçoit, selon le cas, ce qui est le plus avantageux:

1. soit le minimum de la nouvelle classe de salaires;
2. soit une augmentation de son salaire de 5% ne dépassant pas le maximum de sa nouvelle classe de salaires.

b) Tout salarié tenu de remplir un emploi d'une classe supérieure à la sienne, régi par la présente convention collective, reçoit à la première journée de son assignation le salaire qui lui procure une augmentation telle que prévue à 24.02.

24.03      Mutation à une classe inférieure

a) 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.

b) Le salarié qui occupe un emploi d'une classification inférieure à celle de son emploi actuel par suite d'incapacité physique voit son salaire diminué de 5% sans toutefois dépasser le maximum de sa nouvelle classe.

c) Le salarié rétrogradé à la suite d'un changement technique, technologique, organisationnel ou d'un manque de travail voit son salaire maintenu même s'il est plus élevé que le maximum prévu pour l'emploi auquel il est affecté de façon permanente.

Art. 24      SALAIRES (SUITE)

24.04      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.

24.05      Versement de salaires

Le salaire est versé dans le compte du salarié à la Caisse populaire à chaque semaine, le jeudi, et couvre la semaine courante. Si un jour de paie tombe un jour férié, les salariés sont payés le jour ouvrable précédent.

24.06      Souche de paie

Les détails suivants doivent être communiqués par écrit au salarié avec son salaire:

- a) nom du salarié
- b) période couverte
- c) taux de salaire
- d) rémunération brute
- e) déductions
- f) rémunération nette
- g) temps supplémentaire
- h) cotisation syndicale

24.07      Modification des emplois actuels et nouveaux emplois

- a) Si l'Employeur doit créer une nouvelle tâche ou modifier de façon substantielle les tâches existantes en vertu des modifications à ses opérations, il doit aviser le Syndicat au moins vingt (20) jours à l'avance de l'implantation du changement.
- b) Pendant le délai prévu au paragraphe a), les deux parties se réuniront afin de négocier la rémunération de l'occupation nouvelle ou modifiée.
- c) Si les parties ne s'entendent pas, le Syndicat peut avoir recours au mode de règlement des griefs.

Art. 24      SALAIRES (SUITE)

- 24.07 (suite) d) Un salarié dont les tâches sont modifiées au point de créer un ou des nouveaux postes est affecté au poste de son choix (parmi le ou les nouveaux).

Si au cours de cette modification ou division, de nouvelles tâches comportant plus de responsabilités sont ajoutées au poste choisi par le salarié, il commence une période d'essai, telle que prévue à 11.02-b.

- e) Cependant, si un salarié choisit volontairement un poste de classe inférieure, son salaire est déterminé selon l'article 24.03-b si l'Employeur aurait pu l'affecter à un autre poste sans que cela constitue une promotion.

- f) Un salarié qui ne désire pas se prévaloir des dispositions prévues à 24.07-d ou qui n'a pas complété sa période d'essai avec succès reçoit un avis de mise à pied et peut déplacer un autre salarié tel que prévu à 12.01-4.

24.08      Changements technologiques

1. Dans l'éventualité 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 affectés de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.
2. Si un salarié devait être mis à pied, il recevra une paie de séparation équivalant à ce qu'il recevrait pour ses vacances sur une base annuelle telle que prévue à l'article 17.02.

24.09      Retenue sur les salaires

Aucune retenue de salaire ne doit être faite sur la paie d'un salarié sans une entente préalable.

Art. 25      DUREE DE LA CONVENTION

25.01      A moins de dispositions contraires, la présente et ses annexes prennent effet à compter de la signature pour se terminer le 31 août 1985.

25.02      La convention continue de s'appliquer jusqu'à ce qu'un renouvellement soit intervenu entre les parties ou jusqu'à ce que le droit à la grève ou au lock-out soit acquis.

FEDERATION DES CAISSES POPULAIRES  
DES MARAIS DE RICHELIEU-YAMASSEE

*[Signature]*

EN FOI DE QUOI, les parties et leurs représentants dûment mandatés ont  
signé à Mariville, ce 3<sup>e</sup> jour du mois de juin 1984.

CAISSE POPULAIRE MARIEVILLE

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

Jacques Sirois  
Roger Gastonguay

Elena Calgano  
Manon Ladouceur  
Francine Cadoux

FEDERATION DES CAISSES POPULAIRES  
DES JARDINS DE RICHELIEU-YAMASKA

J. De Blis.

CONFEDERATION DES CAISSES POPULAIRES  
ET D'ECONOMIE DES JARDINS DU QUEBEC

[Signature]

ANNEXE "A"

CLASSES DE SALAIRES

		<u>01-09-83</u>	<u>01-09-84</u>
<u>CLASSE B-1</u>			
Commis junior	Minimum	223,22\$	234,38\$
	Maximum	290,68	305,21
<u>CLASSE B-II</u>			
Caissier	Minimum	247,15	259,51
	Maximum	321,86	337,95
<u>CLASSE B-III</u>			
Secrétaire Caissier principal	Minimum	284,30	298,52
Commis senior adminis- tratif, courant et conseil	Maximum	370,24	388,75
<u>CLASSE B-IV</u>			
Chef d'équipe	Minimum	332,95	349,60
	Maximum	433,60	455,28
<u>CLASSE T-I</u>			
Agent conseil	Minimum	322,99	339,14
	Maximum	432,84	454,48
<u>CLASSE T-II</u>			
Agent conseil senior	Minimum	360,44	378,46
Agent administratif	Maximum	483,04	507,19

ANNEXE "A" (SUITE)

CLASSES DE SALAIRES

Augmentation individuelle

- 1) A la signature de la convention, chaque salarié verra son salaire augmenté de 6%.
- 2) Au 01-09-84, chaque salarié verra son salaire augmenter de 5%.

Rétroactivité

Les salariés à l'emploi de la Caisse à la date de la signature verront leur salaire ajuster de 6% rétroactivement au 01-09-83.

LETTRE D'ENTENTE

No 1

- L'Employeur convient de continuer à assumer les frais sur les chèques des salariés permanents de même que sur les petits coffrets de sécurité dans la mesure où ceci est accepté par le Service de l'inspection dans le rapport annuel.
- L'Employeur continuera à mettre un local à la disposition des salariés après les heures de travail pour leur réunion (party de Noël), également des bancs pour les caissières.
- L'Employeur continuera également, compte tenu des journées, les jeudi et vendredi, de permettre aux caissières de se balancer à deux (2) reprises durant ces journées.
- L'Employeur continuera également à accepter les ententes sur le changement des heures de dîner tout en maintenant un service adéquat aux membres.

LETTRE D'ENTENTE

COMPTOIR STE-ANGELE

No 3

- 1) L'Employeur s'engage à afficher le poste des heures de travail effectuées au comptoir Ste-Angèle. L'affichage aura lieu dans les cinq (5) jours de la signature de la convention collective.
- 2) L'Employeur prendra à sa charge le transport de l'argent et des valeurs entre le comptoir Ste-Angèle et le siège social.
- 3) Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention, l'Employeur prendra les dispositions nécessaires pour assurer la sécurité physique des salariés en installant un comptoir blindé.
- 4) Le comptoir Ste-Angèle fait partie des opérations de la caisse et il peut y avoir des affectations temporaires, selon les modalités prévues à la convention.

LETTRE D'ENTENTE

DEFICIT DE CAISSE

No 4

A) Déficit de caisse

Le salarié paie une franchise de 5,00\$ de toute différence. L'excédent se répartit de la manière suivante:

- 1) 10% par le caissier
- 2) 90% par la Caisse.

En cours de période de probation et d'essai, la Caisse défraie tous les déficits de caisse jusqu'à un maximum de 150,00\$. Cet article n'est applicable qu'aux salariés sans expérience.

B) Le faux

La Caisse paie en totalité si la réglementation est observée.

- 1) Si la transaction est faite avec un membre de plus de trente (30) jours.
- 2) Si la transaction est faite avec un membre de moins de trente (30) jours, après avoir:
  - a) effectué la vérification de la signature,
  - b) vérifié la date d'adhésion,
  - c) tenu compte des messages,
  - d) effectué le gel des fonds, s'il y a lieu,
  - e) demandé, en cas de doute, l'autorisation du directeur ou de son représentant mandaté.

- 3) Si le caissier ne respecte pas ou n'est pas en mesure de prouver qu'il a respecté les normes établies ci-dessus, il paie 20% de la somme en jeu.

Tout déficit de caisse encouru à la suite d'une transaction avec un non-membre ne peut être couvert par le fonds de compensation et le caissier en est le seul responsable, sauf si la transaction est autorisée par le directeur ou son représentant mandaté.

C) Le chèque N.S.F.

Dans le cas où la Caisse a encouru une perte due au non-recouvrement des chèques N.S.F. et que le caissier a respecté les normes établies, la Caisse paie en totalité.

D) La fausse-monnaie

La Caisse paie à 80%.

- E) Le caissier est dégagé de toute responsabilité vis-à-vis un chèque ou un ordre de paiement dont le paiement est autorisé par le directeur ou son représentant mandaté.
- F) L'existence d'une politique de couverture des opérations financières n'a pas pour effet de limiter la responsabilité du caissier.
- G) L'Employeur devra informer par écrit tous les salariés des procédures de contrôle à suivre.

Ministère du Québec  
Commissaire  
du travail

**DÉPÔT**

66431

Dépôt N°: 

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

Le Commissaire Général du Travail a reçu  
selon l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé

Première convention  Renouvellement  Entente  Autres

Toujours indiquer ce numéro  
dans toutes vos correspondances **M-19909-01**

Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-02-03	84-02-09				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de la Caisse Populaire de Marieville (CSN) 2425 Dessaulles St-Hyacinthe, Qué. J2S 2V2	<input type="checkbox"/> Déposant La Caisse Populaire Desjardins de Marieville 1344 rue du Pont Marieville, Québec J0L 1J0

Unité de négociation

Entente article 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12-13

Veillez prendre note que dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: La Caisse Populaire de Marieville Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative.  
Merci

Région	06-02	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

DEPOSANT: La Confédération des Caisses  
Populaires et d'économie  
Desjardins du Québec  
Att: Rino Parent  
100 Ave Commandeurs  
Lévis, Québec  
G6V 7N5

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Odette McMullen/ms	84-03-05

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

19909-01

'84 FEV -9 15 58

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART: La Caisse populaire Desjardins de Marieville  
Ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

D'AUTRE PART: Le Syndicat des employés de la Caisse populaire  
de Marieville (C.S.N.)  
Ci-après appelé "LE SYNDICAT".

---

CONSIDERANT que l'assemblée générale du Syndicat précité a dûment accepté les dernières propositions de l'Employeur relativement à la conclusion d'une convention collective au sens du Code du travail, le Syndicat et l'Employeur conviennent de mettre fin au conflit selon les modalités qui suivent:

ARTICLE 1 REPRESAILLES

- D'une part, l'Employeur s'engage à n'entreprendre aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire sous quelque forme que ce soit à l'endroit de quiconque, qui aurait participé directement ou indirectement, de près ou de loin au conflit de travail en faveur du Syndicat ou à toute action y ayant donné lieu ou y découlant.
- D'autre part, le Syndicat assume le même engagement à l'endroit des représentants de l'Employeur, des sociétaires, des administrateurs ou toute autre personne.

ARTICLE 2 PROCEDURES LEGALES

Les parties s'engagent à n'entreprendre aucune procédure légale ou autres contre quiconque et à retirer toutes procédures quelles qu'elles soient, déjà intentées ou en voie d'être intentées contre quiconque par suite des faits, gestes ou actions reliés au conflit de travail.

ARTICLE 3 ANCIENNETE - SERVICE

L'ancienneté et le service continu n'ont pas été perdus ou interrompus par le conflit de travail; ils se sont accumulés tout comme si le conflit n'avait pas eu lieu.

ARTICLE 4 CONGES ANNUELS (VACANCES)

Un employé qui n'a pas pris ses congés annuels conserve son droit au régime de congés annuels tout comme s'il n'y avait pas eu de conflit.

Tout employé peut renoncer à la prise de ses congés annuels au retour au travail.

La paie de congés annuels due à un employé pendant le conflit ou due à un employé qui renonce à la prise de ses congés annuels sera versée à l'employé par l'Employeur au plus tard le quinzième jour civil suivant la date de retour au travail.

ARTICLE 5 ASSURANCE COLLECTIVE

Tous les régimes d'assurance collective ainsi que le régime de rentes (fonds de pension) qui existaient en faveur des employés avant le conflit sont maintenus par l'Employeur ou remis en vigueur selon le cas, dès la date du retour au travail.

ARTICLE 6 DATE DU RETOUR AU TRAVAIL

Dès le 6 fév, tous les employés de l'unité de négociation en cause retournent au travail. Ils seront affectés selon les besoins de la Caisse jusqu'à la date d'ouverture aux sociétaires. Ensuite, ils retourneront à leur emploi habituel.

ARTICLE 7 RAPPEL AU TRAVAIL

La responsabilité du rappel au travail des employés appartient exclusivement à l'Employeur.

Aucun employé ne perd son droit de réintégrer son emploi habituel du seul fait que l'Employeur ne réussit pas à communiquer avec lui personnellement pour lui faire part du rappel.

L'Employeur convient de transmettre au Syndicat les noms des employés avec lesquels il n'a pas pu communiquer. De son côté, le Syndicat tentera de rejoindre ces personnes et informera l'Employeur des résultats de ses démarches.

ARTICLE 8 RETOUR AU TRAVAIL RETARDE

Tout employé qui ne peut pas reprendre son emploi habituel à la date du retour au travail pour un motif prévu par la nouvelle convention ou pour un motif raisonnable, non prévu par cette convention, peut reprendre le travail à l'expiration de son absence.

ARTICLE 9 PERTE D'EMPLOI

Un employé qui ne reprend pas son emploi habituel à la date du retour au travail, et dont le cas n'est pas prévu par la convention ou un autre article de la présente entente, est considéré avoir remis sa démission.

ARTICLE 10 RETROACTIVITE

L'Employeur s'engage à verser la paie de rétroactivité prévue dans la nouvelle convention collective au plus tard le quinzième jour suivant la date de signature de la convention.

ARTICLE 11 BILLETS DE LOTO-QUEBEC

Les employés sont dégagés de toute responsabilité quant aux billets de Loto-Québec demeurés en possession de la Caisse le 30 novembre 1983.

ARTICLE 12 EFFETS IRREGULIERS

Madame Michèle Fregeau est dégagé de toute responsabilité quant aux effets irréguliers gardés par la Caisse durant le conflit.

ARTICLE 13 ENTREE EN VIGUEUR

La présente entente entre en vigueur dès que les représentants des parties y apposent leur signature et elle fait partie intégrante de la nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, les représentants autorisés du Syndicat et de l'Employeur ont signé la présente entente de retour au travail à Sf. Hyacinthe ce 3 ème jour du mois de juin 1984.

CAISSE POPULAIRE DES JARDINS  
DE MARIEVILLE

Jacques Joubert  
Roger Gauthier  
J. de Blais  
[Signature]

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

Elena Calvaro  
Marion Gadiou  
Maxime Gadiou  
[Signature]