

04625-0

7021

C.A.E.	7021	NO.CONV.	46250
AFFIL.	7	NR.EMPL.	11
EMP.COUV.	0	ET.GEOD.	6204 61
PERS.VIS.	4	NO.ACC.	M18088001

DÉPÔT

Dépôt N°:

046250
8 2 0 4 1 2 4

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

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18088-01	
Date	Signature 82-04-14	Réception 82-04-19	Durée Du 82-04-01 Au 85-03-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 11

Association	Employeur
☐ Déposant ☒ Syndicat des employés profession- nels et de bureau, section lo- cale 57 U.I.E.P.B. CTC FTQ Att: Jacques Letendre 1290 rue St-Denis suite 26 Montréal, Qué. H2X 3J7	☐ Déposant ☒ Caisse Populaire Meilleur 617 Boul. Iberville Repentigny, Qué. J6A 2C5

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du code du travail, à l'exclusion des emplois
techniques et professionnels et de direction.

Région	06-08	Activité	7021(9)	Affiliation	7
--------	-------	----------	---------	-------------	---

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
1. Le nom de l'association n'est pas indiqué 2. Le nom de l'association n'est pas indiqué 3. Le nom de l'association n'est pas indiqué 4. Le nom de l'association n'est pas indiqué 5. Le nom de l'association n'est pas indiqué 6. Le nom de l'association n'est pas indiqué

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

82-04-21

Pour renseignements

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

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

m.s.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

CAISSE POPULAIRE MEILLEUR

1er avril 1982 au 31 mars 1985

ENTRE

LA CAISSE POPULAIRE MEILLEUR

Ci-après désignée:

L'EMPLOYEUR
d'une part

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES PROFESSIONNELS
ET DE BUREAU, section locale 57,
(UIEPB - CTC-FTQ)

Ci-après désigné:

LE SYNDICAT
d'autre part

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1	Définition	1
ARTICLE 2	Déclaration des parties	3
ARTICLE 3	Droits des parties	5
ARTICLE 4	Régime syndical	6
ARTICLE 5	Affaires syndicales	8
ARTICLE 6	Procédure de grief	11
ARTICLE 7	Arbitrage	14
ARTICLE 8	Discipline	16
ARTICLE 9	Ancienneté	19
ARTICLE 10	Mutations	21
ARTICLE 11	Mises à pied	25
ARTICLE 12	Changement technologique	27
ARTICLE 13	Jours fériés	30
ARTICLE 14	Vacances annuelles	32
ARTICLE 15	Congés sociaux	36
ARTICLE 16	Formation des employés	39
ARTICLE 17	Congés parentaux	41
ARTICLE 18	Congés de maladie	45
ARTICLE 19	Heures de travail	48
ARTICLE 20	Temps supplémentaire	50

ARTICLE 21	Prévoyances collectives	52
ARTICLE 22	Mécanismes salariaux	53
ARTICLE 23	Transaction de caisse	57
ARTICLE 24	Santé-sécurité, accident de travail	58
ARTICLE 25	Dispositions générales	60
ANNEXE "A"	Echelle des salaires	61
ANNEXE "B"	Employés à temps partiel	62
ANNEXE "C"	Employés temporaires	66
ANNEXE "D"	Ratio de vacances	67

LETTRES D'ENTENTE

DEFINITION1.01 Employé

Le mot "employé" chaque fois qu'il est mentionné dans cette convention, signifie tous les employés de l'employeur qui sont couverts par la présente convention collective, tel que mentionné à l'article 3.01.

1.02 Employé temporaire

- a) L'employé temporaire est un employé embauché pour remplacer les employés absents pour cause de vacances, de maladie, d'accident, d'activité syndicale, de congés autorisés et de congés de maternité.
- b) Tout employé embauché pour parer à un surcroît temporaire de travail ou pour effectuer un travail exceptionnel. Dans ce cas, la durée approximative de la période d'emploi est déterminée dès l'embauchage. L'exécutif syndical en est avisé par écrit ainsi que des motifs donnant lieu à cet embauchage. Cette période ne doit pas excéder quatre (4) mois. La durée pourra en être prolongée après entente écrite avec le représentant du syndicat.
- c) Tout poste temporaire tel que défini au paragraphe b qui est d'une durée supérieure à deux (2) mois sera affiché selon les modalités prévues à l'article 10. De plus, l'employeur doit indiquer sur l'affichage, la durée probable de l'emploi. Un employé qui obtient ce poste temporaire ne pourra poser sa candidature pour un autre poste temporaire pour la durée totale pendant laquelle il devra assumer les tâches du poste temporaire qu'il a obtenu.

1.03 Employé à temps partiel

Employé qui travaille sur une base régulière un nombre d'heures déterminé par l'employeur à l'embauchage et inférieur à la semaine normale de travail prévue à la clause 19.01. Ces heures, avec le consentement de l'employé, peuvent être augmentées temporairement selon les besoins de l'employeur. Dans ce cas, l'employé conserve son statut à temps partiel.

ARTICLE 1DEFINITION1.04 Promotion

La mutation d'un employé d'une classification donnée à une classification supérieure.

1.05 Transfert

La mutation d'un employé d'une classification donnée à une classification égale.

1.06 Rétrogradation

La mutation d'un employé d'une classification donnée à une classification inférieure.

1.07 Fonction

Le regroupement organisé d'un certain nombre de tâches tel que remis à l'employé selon la clause 16.05.

1.08 Poste

Le poste signifie la localisation individuelle dans l'une ou l'autre des fonctions ci-haut définies.

ARTICLE 2DECLARATION DES PARTIES2.01 But

Le but de cette convention est de maintenir des relations harmonieuses entre l'employeur et ses employés représentés par le syndicat, d'établir une méthode afin de régler à l'amiable tout grief qui pourrait survenir entre l'employeur et le syndicat et de définir les conditions de travail des employés représentés par le syndicat, tel que défini par la clause 3.01.

2.02 Légalité

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

2.03 Privilèges existants

Si des changements sont apportés aux conditions de travail existantes, non prévus à la présente convention collective, mais qui sont connus et généralement appliqués à la date de la requête en accréditation, le syndicat a le droit de contester la décision prise par l'employeur selon les dispositions de la procédure de grief et d'arbitrage. L'arbitre peut modifier la décision de l'employeur si elle n'est pas fondée sur aucun motif raisonnable dont le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

2.04 Travail confidentiel

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

2.05 Discrimination

Ni l'employeur, ni ses représentants, ni le syndicat, ni ses représentants, ni les employés ne doivent faire de discrimination illégale à l'égard de quelque employé que ce soit, et les deux (2) parties doivent s'opposer activement à toute forme de discrimination illégale.

ARTICLE 2DECLARATION DES PARTIES2.06 Unité de négociation

1. Le travail confié aux employés couverts par la présente convention collective ne sera pas confié à des personnes non assujetties à cette même convention de façon permanente et exclusive sauf si la répartition des tâches va à l'encontre des normes de contrôle internes reconnues officiellement.
2. Cette clause n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de donner des contrats à forfait. Dans ce cas, le syndicat en est avisé.
3. Le fait de donner des contrats à forfait ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied, des rétrogradations ou de réduire le nombre d'heure de travail des employés.
4. Dans le cas où l'employeur demande à un employé couvert par la présente convention collective d'effectuer le travail d'un employé non régi par cette même convention collective, celui-ci peut refuser d'effectuer le travail. Si l'employé accepte d'effectuer le travail, cet employé continue de bénéficier de tous les droits de la présente convention.

2.07 Langue de travail

L'employeur reconnaît le français comme langue officielle de travail des employés chez l'employeur.

ARTICLE 3DROITS DES PARTIES3.01 Reconnaissance syndicale

L'employeur reconnaît le syndicat comme seul agent négociateur pour tous les salariés au sens du Code du Travail, conformément au certificat d'accréditation émis en faveur du syndicat par le service du droit d'association du Ministère du travail et de la main-d'oeuvre.

3.02 Droits de gérance

Le syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'employeur de gérer, diriger et administrer ses affaires, le tout conformément aux dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 4REGIME SYNDICAL4.01 Adhésion au syndicat

1. Tout employé assujetti à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat pour la durée de la présente convention.
2. Tout nouvel employé doit adhérer au syndicat dès son entrée en service, sans préjudice à l'application des dispositions de la clause 9.02, paragraphe 1.
3. Tout employé expulsé par le syndicat conserve son emploi à la condition toutefois, qu'il continue à payer la cotisation syndicale prévue à la clause suivante.

4.02 Cotisation syndicale

1. Tous les employés assujettis à la présente convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, payer la cotisation syndicale.
2. La retenue des cotisations syndicales est faite par l'employeur chaque semaine sur les salaires et remise au syndicat une fois par mois, pas plus tard que le 10e jour du mois suivant. Si, pour une raison quelconque, les cotisations d'un employé ne sont pas déduites de sa paye au temps régulier des déductions, lesdites cotisations sont alors déduites de sa paye suivante.
3. Les montants ainsi déduits seront remis au syndicat et copie à l'exécutif syndical, tel que défini à la clause 5.01, au moyen d'un chèque accompagné d'un rapport indiquant le nom de chaque employé, son numéro d'assurance sociale, avec son salaire, le montant de la ou des cotisations.

ARTICLE 4REGIME SYNDICAL4.03 Dégagement de l'employeur

L'employeur n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis les employés quant à la retenue des cotisations syndicales, sauf l'obligation de faire la retenue et de verser au syndicat les montants perçus. L'employeur n'encourt également aucune responsabilité vis-à-vis les employés et le syndicat quant à l'avis disciplinaire transmis au syndicat selon la clause 8.01. Le syndicat accepte d'exonorer et de dégager l'employeur de toute obligation, réclamation, dommage ou poursuite qui pourraient survenir à la suite de tout acte posé par l'employeur en vertu des dispositions du présent article et quant à l'avis disciplinaire transmis au syndicat selon la clause 8.01.

ARTICLE 5AFFAIRES SYNDICALES5.01 Représentation

1. L'employeur reconnaît comme porte-parole des employés, un comité formé d'un maximum de deux (2) employés.
2. La fonction des membres de ce comité est de représenter les employés en matière de négociation de la convention collective, de griefs et de discussions avec l'employeur sur des problèmes non prévus par la convention.
3. Sur demande, un rendez-vous sera convenu dans les plus brefs délais possibles, avec les représentants de l'employeur et ceux-ci s'engagent à recevoir au maximum un (1) représentant officiel du syndicat.
4. L'employeur convient d'accorder aux représentants officiels du syndicat un permis d'absence sans perte de salaire, lorsqu'il accompagne un employé qui soumet un grief ou lorsqu'il assiste à une séance convoquée à la demande de l'employeur pendant les heures de travail.

5.02 Négociation

1. Un permis d'absence sans perte de salaire est accordé à un (1) employé, membre du comité de négociation pour assister à des séances de négociation ou de conciliation, si lesdites séances ont lieu durant les heures de travail.
2. Après entente avec l'employeur, les membres du comité de négociation du syndicat pourront être libérés sans perte de salaire pour la préparation des textes lors de périodes de négociation intensive.

5.03 Comité de relations de travail

1. L'employeur et le syndicat reconnaissent que les consultations, les échanges sur le contenu de la convention collective et les sujets d'intérêt commun ne figurant pas dans la convention collective, devraient promouvoir entre eux des relations harmonieuses et constructives.

ARTICLE 5AFFAIRES SYNDICALES5.03 Comité de relations de travail (suite)

2. Les consultations prendront place dans le cadre d'un comité de relations de travail composé du côté syndical d'au plus de deux (2) employés représentants du syndicat, et du côté patronal d'au plus de deux (2) personnes dont le gérant ou son représentant.
3. Ce comité siégera dans les locaux de l'employeur sur convocation de l'une ou l'autre des parties et à une date qui conviendra aux deux parties.
4. Chacune des parties fera parvenir à l'autre une liste des sujets qu'elle veut placer à l'ordre du jour au plus tard trois (3) jours ouvrables avant la tenue de la réunion.

5.04 Information

1. Le syndicat s'engage à fournir au gérant, le nom des employés qui font partie des différents comités ainsi que celui des délégués syndicaux dans les meilleurs délais suivant leur élection ou nomination.
2. L'employeur fournit, deux (2) fois par année, les renseignements suivants:
 - a) le nom des nouveaux employés, leur date d'embauche;
 - b) le nom des personnes qui quittent l'emploi et la date de leur départ;
 - c) le nom des employés qui ont changé de poste, le titre du nouveau poste et la date du changement.

ARTICLE 5AFFAIRES SYNDICALES5.05 Congés pour activités syndicales

L'employeur accordera une permission d'absence sans perte de salaire à tout employé délégué par le syndicat pour assister à des congrès, colloques, sessions de formation ou au président du syndicat ou son représentant, pour s'occuper de la préparation du projet de convention collective. Les permissions seront accordées aux conditions suivantes:

1. L'employeur convient d'accorder une banque totale de quatre (4) jours par année de convention. Les jours non utilisés dans une année de convention ne pourront être reportés à une autre année de convention.
2. Une telle permission ne pourra être accordée en même temps à plus de un (1) employé à la fois.
3. La demande d'absence sera formulée par lettre au gérant ou à son représentant, au moins dix (10) jours ouvrables avant la date de l'absence en fournissant le nom de chaque employé concerné, la date prévue, le motif de l'absence ainsi que la durée prévue de l'absence.

5.06 Droit d'affichage

L'employeur met à la disposition du syndicat, dans chacun de ses établissements, un tableau d'affichage. Le syndicat peut afficher sur les tableaux prévus à cet effet tout document relatif aux affaires syndicales. Les documents doivent être signés par un représentant officiel du syndicat avec copie à l'employeur.

5.07 Conseiller syndical

Les représentants du S.E.P.B., section locale 57, (UIEPB - CTC-FTQ) pourront prendre part à toutes les réunions patronales-syndicales après avis à l'employeur. Après entente avec l'employeur, ils pourront rencontrer un ou des employés durant les heures de travail, au jour, à l'heure et à l'endroit qui auront été convenus avec l'employeur.

5.08 Classeur

A la signature de la présente convention, l'employeur mettra à la disposition du syndicat un classeur à l'intérieur de ses bureaux, barrant à clef.

ARTICLE 6PROCEDURE DE GRIEF6.01 Définition

Un grief signifie toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation ou à la prétendue violation d'une disposition de cette convention.

6.02 Grief individuel

1. Avant de soumettre un grief, l'employé peut tenter de régler son problème avec son supérieur.
2. L'employé et/ou le délégué syndical doit soumettre son grief par écrit au gérant ou à son représentant dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance de l'événement par l'employé à l'intérieur d'un délai maximal de six (6) mois de l'événement.
3. Le gérant ou son représentant doit donner sa réponse par écrit à celui qui a présenté le grief dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date de réception du grief.

6.03 Grief collectif

1. Avant de soumettre un grief qui affecte plusieurs employés pris collectivement, l'officier syndical peut tenter de régler le problème avec le gérant ou son représentant.
2. Dans le cas d'un grief qui affecte plusieurs employés pris collectivement, le syndicat pourra soumettre un grief par écrit au gérant ou à son représentant en spécifiant le nom de tous les employés visés et portant la signature d'un officier syndical dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance de l'événement par les employés concernés à l'intérieur d'un délai maximal de six (6) mois. Le gérant ou son représentant doit donner sa réponse par écrit à celui qui a présenté le grief dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date de réception du grief.

ARTICLE 6PROCEDURE DE GRIEF6.04 Grief syndical

1. Avant de soumettre un grief ayant trait aux droits conférés comme tels au syndicat, l'exécutif syndical et/ou le comité de grief peut tenter de régler le problème avec le gérant ou son représentant.
2. Dans le cas de grief ayant trait aux droits conférés comme tels au syndicat par la présente convention collective, l'exécutif syndical et/ou le comité de grief pourra soumettre par écrit, un grief au gérant ou à son représentant dans les vingt (20) jours ouvrables de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance de l'événement par le syndicat à l'intérieur d'un délai maximal de six (6) mois.

Le gérant ou son représentant doit donner sa réponse par écrit à celui qui a présenté le grief dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date de réception du grief.

6.05 Procédure de grief et délais

1. Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les parties.
2. Dans tous les cas de présentation d'un grief individuel, collectif ou syndical dans les délais s'appuyant sur la notion de connaissance du grief, le plaignant doit faire la preuve du bien-fondé de la date à laquelle il prétend avoir pris connaissance de l'événement.
3. Un grief doit être formulé par écrit et signé par le plaignant ou le syndicat.
4. Une erreur de forme dans l'exposé écrit d'un grief n'entraîne pas de ce fait l'annulation d'un grief.
5. Le grief doit contenir une description sommaire de la nature de la mécontente et prévoir la réclamation exigée pour le règlement.
6. Le règlement d'un grief doit être fait par écrit et signé par les représentants des deux parties. Un tel règlement lie le plaignant, le syndicat et l'employeur.

ARTICLE 6PROCEDURE DE GRIEF6.06 Restriction

Le renvoi d'un employé en probation ne peut donner lieu à un grief. Cependant, l'employeur devra fournir sur demande du syndicat, les informations concernant l'échec d'un employé en probation.

ARTICLE 7ARBITRAGE7.01 Méthode

A la suite de l'article précédent, si le gérant ou son représentant ne rend pas sa décision ou si la décision est jugée insatisfaisante, le syndicat pourra dans les trente (30) jours aviser l'employeur, par écrit, de son intention de porter le grief à l'arbitrage.

7.02 Choix de l'arbitre

A la suite de l'avis écrit prévu à la clause 7.01, les parties auront dix (10) jours pour s'entendre sur le choix d'un arbitre et à défaut d'entente, le ministre du travail du Québec sera prié d'en nommer un, suivant les dispositions du Code du Travail.

7.03 Objection préliminaire

Si l'employeur n'avise pas le syndicat par écrit de son intention de soulever une objection préliminaire quant à la prescription d'un grief ou quant à son caractère prématuré, au moins dix (10) jours ouvrables précédant la tenue de la séance d'arbitrage, de ce fait il abandonne son droit de l'invoquer.

7.04 Pouvoirs et devoirs de l'arbitre

1. L'arbitre doit rendre sa décision conformément aux dispositions de la présente convention; il n'a pas le droit d'altérer, modifier ou amender quelque partie que ce soit de la convention ou y ajouter.
2. Dans le cas d'un grief résultant d'une réprimande écrite, suspension, congédiement ou rétrogradation (par mesure disciplinaire), l'arbitre a le pouvoir de maintenir, réduire ou abolir cette sanction; il a le droit d'ordonner la réintégration avec ou sans remboursement de salaire pour l'employé qui en a été privé, déduction faite des revenus qu'il aurait gagnés ailleurs.
3. Dans les autres cas de suspension et de congédiement, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, d'abolir ou de substituer à la décision de congédiement ou de suspension toute autre sanction ou décision qui lui paraît équitable dans les circonstances.

ARTICLE 7ARBITRAGE7.05 Sentence

1. La décision de l'arbitre doit être rendue dans les trente (30) jours qui suivent la dernière séance d'enquête.
2. La décision de l'arbitre est finale et exécutoire, elle lie les deux parties à cette convention.

7.06 Frais d'arbitrage

1. Les frais de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les deux parties.
2. Si l'arbitrage se tient sur les lieux de travail ou dans la localité, l'employé appelé comme témoin ainsi que le plaignant et son représentant syndical pourront s'absenter sans perte de salaire pour la durée requise de leur présence devant l'arbitre.
3. En matière de grief collectif et syndical, un maximum de un (1) membre du comité de grief pourra s'absenter sans perte de salaire pour assister aux séances d'arbitrage; de plus, lors d'un grief collectif, le comité de grief pourra s'adjoindre un employé parmi les plaignants.

ARTICLE 8DISCIPLINE8.01 Méthode

- a) Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé à l'employé concerné et contenant l'exposé des motifs. Une copie de l'avis disciplinaire est transmise au syndicat.
- b) Pour les fins de la présente convention collective, une réprimande verbale ne peut être interprétée comme étant une mesure disciplinaire.
- c) Les avis disciplinaires dont l'employé et le syndicat n'ont pas été informés par écrit, conformément au présent article, ne peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage et apparaître au dossier de l'employé.

8.02 Convocation de l'employé

Dans le cas où l'employeur décide de convoquer un employé au sujet d'une mesure disciplinaire qui le concerne, celui-ci peut s'il le désire se faire accompagner d'un délégué syndical. L'employeur avise simultanément l'exécutif syndical, tel que défini à la clause 5.01, de ladite rencontre.

8.03 Dossier de l'employé

Tout employé peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel, accompagné d'un employé cadre et s'il le désire d'un délégué syndical.

8.04 Droit de grief

L'employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief et d'arbitrage.

ARTICLE 8DISCIPLINE8.05 Bien-fondé d'une mesure disciplinaire

Dans tous les cas d'arbitrage relativement à des mesures disciplinaires, l'employeur s'engage à établir le bien-fondé de ces mesures.

8.06 Suspension VS l'ancienneté

Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de l'employé.

8.07 Prescription d'une mesure disciplinaire

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

8.08 Prescription pour appliquer une mesure disciplinaire

1. Toute mesure disciplinaire imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que l'employeur en a eu, est nulle aux fins de la présente convention collective.
2. Le délai de trente (30) jours prévu à l'alinéa précédent est porté à quatre (4) mois du premier incident invoqué, ou de la connaissance par l'employeur de ce premier incident dans le cas où la décision d'imposer une mesure disciplinaire résulte de plusieurs incidents mineurs.
3. Dans tous les cas où l'employeur invoque des incidents dans des délais s'appuyant sur la notion de connaissance, il devra justifier le bien-fondé de la date à laquelle il prétend avoir pris connaissance de l'incident.

ARTICLE 8DISCIPLINE8.09 Congédiement VS prévoyance collective

Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de grief, l'employeur ne verse pas à l'employé concerné les sommes accumulées au fonds de pension tant et aussi longtemps que le grief n'est pas réglé. L'employé continuera à bénéficier de l'assurance-vie et de l'assurance frais hospitaliers et para-médicaux à la condition qu'il paie à l'avance la totalité des primes, soit la participation de l'employé et celle de l'employeur.

ARTICLE 9ANCIENNETE9.01 Définition

1. Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté signifie la durée totale des services d'un employé depuis sa dernière date d'entrée au service de l'employeur.
2. L'ancienneté de mouvement est la durée de service continu de l'employé pour l'une ou l'autre des institutions du Mouvement des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec. On entend par service continu d'ancienneté de mouvement, des périodes d'emploi non interrompues par plus de soixante (60) jours de calendrier.

9.02 Période probatoire

1. Tout nouvel employé sera soumis à une période de probation de soixante (60) jours travaillés de façon cumulative.
2. L'employé temporaire qui se voit accorder un poste permanent sera soumis à la période probatoire prévue au paragraphe précédent. Dans ce cas, le temps accompli à titre d'employé temporaire sera compté dans sa période probatoire à la condition qu'il ait travaillé un minimum de trente (30) jours de travail continu avec son supérieur immédiat au moment où il termine sa période probatoire.

9.03 Acquisition de l'ancienneté

1. A la fin de la période probatoire, l'ancienneté prend effet à la date du début de la probation de l'employé.
2. L'employé temporaire qui devient permanent, se verra compter son ancienneté rétroactivement à la date de son entrée en service à titre d'employé temporaire à la condition toutefois, qu'il n'y ait pas eu d'interruption de service de plus de trois (3) mois.

ARTICLE 9ANCIENNETE9.04 Service continu et absences autorisées

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

9.05 Perte de l'ancienneté

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

- a) départ volontaire
- b) congédiement pour juste cause;
- c) mise à pied pour manque de travail pour un terme excédant douze (12) mois;
- d) refus de reprendre le travail dans les dix (10) jours ouvrables suivant un avis écrit de rappel au travail. Cet avis sera envoyé par courrier recommandé au dernier domicile connu de l'employé et copie en sera remise au syndicat;
- e) pour une absence de travail excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans avis, à moins que l'employé puisse démontrer qu'il était dans l'impossibilité d'aviser l'employeur dans les délais prescrits;
- f) dans les cas d'absence pour accident ou maladie non survenus dans l'accomplissement du travail, l'employé continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de douze (12) mois; il n'accumule plus d'ancienneté mais conserve pendant les dix-huit (18) prochains mois celle qu'il avait accumulée. Après cette période, il perd son ancienneté.

ARTICLE 10MUTATIONS10.01 Affichage

1. a) Lorsque l'employeur décide d'abolir un poste vacant, il en informe le représentant syndical dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date où le poste devient vacant en lui fournissant les motifs par écrit.

b) Lorsque l'employeur décide de retarder le moment où il affichera un poste vacant ou nouvellement créé, il en informe le représentant syndical dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date où le poste est créé ou devient vacant et en fournit les motifs par écrit. A la demande de l'exécutif syndical, l'employeur fournira la date probable de l'affichage.
2. Lorsque l'employeur doit combler des postes permanents vacants ou des postes permanents nouvellement créés, couverts par la présente convention collective, il affiche ledit poste durant une période d'au moins cinq (5) jours ouvrables et envoie copie de l'affichage à l'exécutif syndical.
3. L'avis d'affichage doit indiquer entre autres, le titre, la nature de la fonction, les exigences normales, l'échelle de salaires, le statut rattaché au poste, le nombre d'heures de travail s'il s'agit d'un poste à temps partiel et la période d'affichage.
4. L'employeur peut faire usage de tests et d'examens comme critères de sélection en autant que ces tests et examens sont en relation avec les exigences du poste à combler.

Les tests et examens utilisés par l'employeur seront fiables, valides, administrés dans un contexte approprié et corrigés par du personnel qualifié.

ARTICLE 10MUTATIONS10.02 Candidature

Tout employé a le droit, durant la période d'affichage, de présenter sa candidature par écrit au gérant ou à son représentant.

10.03 Nomination1. Groupe bureau

Pour les fonctions de classes I, II et III, le poste est accordé au candidat qui a le plus d'ancienneté à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste.

Pour les fonctions de classe supérieure, le poste est accordé au candidat qui satisfait aux exigences normales du poste.

Dans le cas où deux ou plusieurs employés satisfont de façon relativement égale aux exigences normales du poste, l'ancienneté prévaudra.

Dans tous les cas de nomination, advenant que l'employeur choisisse parmi les candidats, un employé ayant moins d'ancienneté qu'un autre employé et que celui-ci en conteste la décision, l'employeur s'engage à assumer le fardeau de la preuve de sa décision.

2. a) Les exigences normales doivent être pertinentes et en relation avec la nature du poste à combler.
b) Si le syndicat considère que les exigences normale ne sont pas conformes au paragraphe précédent, ils pourra soumettre le cas à la procédure de grief et d'arbitrage.
3. Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion n'affecte en rien le droit de l'employé à une promotion ultérieure.
4. La nomination sera faite dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage, sinon l'affichage sera considéré comme annulé et il devra y avoir un nouvel affichage avant nomination.

ARTICLE 10MUTATIONS10.04 Absence de candidature

Advenant l'absence de candidature ou devant le fait qu'aucun des employés ayant soumis leur candidature ne répond aux exigences normales du poste, l'employeur pourra alors recruter où bon lui semblera.

10.05 Période d'essai

1. Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'entraînement d'une durée de dix (10) jours à l'intérieur d'une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours travaillés.
2. En tout temps pendant cette période, l'employé peut renoncer à la mutation et réintégrer son ancien poste sans préjudice à tous ses droits.
3. Dans le cas où l'employeur n'est pas satisfait de l'employé, il devra retourner celui-ci à son ancien poste à l'intérieur de cette même période d'essai.
4. L'employeur accepte le fardeau de la preuve advenant un grief sur la décision de retourner l'employé à son ancien poste durant la période d'essai.

10.06 Réintégration

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

10.07 Mutation hors de l'unité

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

ARTICLE 10MUTATIONS10.07 Mutation hors de l'unité (suite)

2. Si un employé muté à un poste hors de l'unité de négociation redevient "employé" au sens de cette convention, conformément au paragraphe précédent, toute l'ancienneté qu'il a accumulée au service de l'employeur sera portée à son crédit; il reprendra le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à son ancien poste.
3. Tout employé au sens de cette convention et conformément au no. 1 qui accepte un poste chez l'employeur en dehors de l'unité de négociation devra, s'il réintègre son poste à l'intérieur de l'unité de négociation payer sa cotisation syndicale rétroactivement à sa date d'entrée en fonction dans un poste en dehors de l'unité de négociation.

10.08 Affectation temporaire

Lorsque l'employeur décide de combler un poste de classe II et supérieure, temporairement dépourvu de son titulaire pour congé de maternité, il procède par affichage selon les modalités prévues au présent article de la convention collective.

Si l'employée absente pour congé de maternité ne revient pas à son poste, l'employé affecté temporairement en vertu des présentes devient titulaire du poste à la condition que cet employé ait occupé le poste pendant au moins trente (30) jours travaillés. Dans l'éventualité où l'employé n'a pas travaillé le nombre de jours prévus ci-haut, l'employeur devra réafficher le poste et le combler en conformité des dispositions du présent article.

ARTICLE 11MISES A PIED11.01 Mécanismes de mises à pied

1. Lorsque l'employeur désire abolir un poste qui pourrait entraîner une mise à pied, il en avise, par écrit, le syndicat et le titulaire du poste concerné.
2. Dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis prévu au paragraphe précédent, l'employé avise l'employeur de son choix:
 - a) du déplacement qu'il peut effectuer selon les paragraphes 6 et 7 de la présente clause;
 - ou
 - b) de l'acceptation de la mise à pied et de son inscription sur la liste de rappel au travail.
3. Tout autre employé déplacé reçoit un avis écrit et bénéficie du même délai prévu au paragraphe 2 ci-haut pour effectuer son choix.
4. L'employé effectivement mis à pied, suivant ce qui précède, reçoit un avis écrit d'au moins trente (30) jours de calendrier précédant la date de son départ ou à défaut d'un tel avis, l'équivalent en salaire à titre d'indemnité de départ.
5. Le poste est effectivement aboli à l'échéance du délai de trente (30) jours de calendrier ou lors du paiement de l'indemnité de départ à l'employé effectivement mis à pied. Le mouvement de personnel des employés touchés en vertu des mécanismes précédents, entre en vigueur au même moment.
6. Les mises à pied sont effectuées par ordre d'ancienneté selon les modalités ci-après décrites dans l'ordre:
 - a) l'employé ayant le moins d'ancienneté dans une fonction est le premier touché;
 - b) l'employé le moins ancien dans une fonction peut déplacer l'employé le moins ancien dans une autre fonction de même classe d'emploi ou dans une autre classe d'emploi inférieure en autant qu'il réponde aux exigences normales de la fonction à accomplir et en autant qu'il soit plus ancien que cet employé.

ARTICLE 11MISES A PIED

7. Un employé ainsi déplacé de sa fonction a le droit de déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté que lui selon les modalités décrites précédemment.
8. Il est bien entendu que dans tous les cas de déplacement ci-haut prévus, l'employé le moins ancien à être déplacé est celui d'un statut équivalent, c'est-à-dire un employé qui travaille le même nombre d'heures, sans limiter cependant la possibilité à un employé de déplacer un employé ayant une semaine régulière dont le nombre d'heures est différent.

11.02 Rappel au travail

1. Les employés qui ont été mis à pied seront rappelés par ordre d'ancienneté selon les modalités prévues aux clauses 10.03 paragraphes 1 et 2 et 10.05 paragraphe 1.
2. Les rappels sont faits par courrier recommandé envoyés à la dernière adresse connue de l'employé impliqué.
3. Un employé à temps complet peut refuser un rappel au travail dans un poste à temps partiel sans perdre ses droits de rappel subséquent.
4. Un employé rappelé au travail doit se présenter dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la date de réception de la lettre recommandée, faute de quoi il sera considéré comme ayant démissionné.

ARTICLE 12CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE12.01 Définition

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

12.02 Préavis au syndicat

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

12.03 Nature de l'avis

Cet avis adressé au syndicat indiquera ce qui suit:

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

ARTICLE 12CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE12.04 Comité de reclassement

Dans les dix (10) jours suivant le préavis à la clause 12.02 b) ci-haut, les parties pourront s'entendre pour former un comité de reclassement composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et du syndicat qui aura comme mandat de proposer des solutions aux éléments suivants:

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

12.05 Indemnité de fin d'emploi

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

ARTICLE 12CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE12.06 Modalités de paiement

1. L'indemnité est payable par des allocations hebdomadaires consécutives correspondant chacune à une semaine de salaire et pour le nombre de semaines d'indemnité accordées.
2. Si l'employé est rappelé au travail en vertu de la clause 11.02, lesdites allocations cesseront à compter de la date prévue de retour au travail ou à la date de réception de l'avis si celle-ci dépasse la date prévue de retour au travail.

ARTICLE 13JOURS FERIES13.01 Enumération

Sont reconnus jours fériés, les congés observés par les banques de la province du Québec. Ces jours sont habituellement les suivants:

Le Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
La fête de Dollard
Le vendredi Saint
La fête nationale du Québec
La fête du Canada
La fête du Travail
L'Action de Grâces
Le jour du Souvenir
Noël
Lendemain de Noël

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

13.02 Changement des jours fériés

Advenant un changement dans les congés accordés par les banques, le syndicat accepte que soit opéré un changement identique par l'employeur. L'employeur verra à informer les employés des modifications dans les plus brefs délais.

13.03 Jours d'observance

Les jours fériés ci-haut mentionnés ou déplacés selon la clause 13.02, sont payés au taux simple si aucun travail n'est exécuté ces jours-là.

ARTICLE 13JOURS FERIES13.04 Travail un jour de fête

Tout travail exécuté durant les jours fériés ci-haut mentionnés ou les jours observés selon la clause 13.03 est rémunéré au taux double pour le temps accompli et ce, pour un minimum de trois (3) heures, en plus du taux régulier. Le temps ainsi travaillé est alors déduit de la garantie de douze (12) jours prévue à la clause 13.05.

13.05 Nombre de congés payés garantis

Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe suivant, l'employeur garantit douze (12) jours de congés payés par année civile. Si l'employeur n'est pas fermé douze (12) jours, les employés ont le droit de prendre la différence entre le nombre de congés payés accordés et la garantie de douze (12) jours, selon les modalités prévues à la clause 15.04, paragraphe 3.

13.06 Jour férié qui coïncide avec des vacances

Si l'un ou l'autre des congés fériés survient pendant les vacances d'un employé, l'employé pourra reporter une journée de vacances à une date ultérieure. L'employé formulera une demande précédant d'une semaine la date à laquelle il entend prendre cette journée de vacances et la journée sera accordée en conformité avec la clause 14.05.

ARTICLE 14VACANCES ANNUELLES14.01 Préambule

Pour déterminer le quantum des vacances auxquelles un employé a droit, et seulement à cette fin, l'employeur tiendra compte de l'ancienneté de Mouvement telle que définie par la présente convention.

14.02 Régime

1. Tout employé couvert par les présentes, a droit aux jours de vacances payés selon les normes ci-après:

a) Un employé ayant moins d'un (1) an d'ancienneté a droit à un jour et quart ($1\frac{1}{4}$) pour chaque mois d'ancienneté, avec un maximum de quinze (15) jours ouvrables rémunérés à raison de 6% des gains au 30 avril de l'année courante.

Tout employé n'ayant pas complété un (1) an d'ancienneté pourra compléter ses vacances par un congé sans solde. La période avec ou sans solde ne pourra excéder trois (3) semaines.

b) Un employé ayant complété un (1) an d'ancienneté mais moins de six (6) ans a droit à quinze (15) jours ouvrables de congés rémunérés à raison de 6% des gains au 30 avril de l'année courante ou au salaire hebdomadaire régulier selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée.

c) Un employé ayant complété six (6) ans d'ancienneté mais moins de seize (16) ans, a droit à vingt (20) jours ouvrables de congés rémunérés à raison de 8% des gains au 30 avril de l'année courante ou au salaire hebdomadaire régulier selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée.

d) Un employé ayant complété:

- 16 ans d'ancienneté, a droit à 21 jours ouvrables de congés rémunérés au salaire hebdomadaire régulier ou 8.4% des gains au 30 avril de l'année courante, selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée;

- 17 ans d'ancienneté, a droit à 22 jours ouvrables de congés rémunérés au salaire hebdomadaire régulier ou 8.8% des gains au 30 avril de l'année courante, selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée;

ARTICLE 14VACANCES ANNUELLES14.02 Régime (suite)

- 18 ans d'ancienneté, a droit à 23 jours ouvrables de congés rémunérés au salaire hebdomadaire régulier ou 9.2% des gains au 30 avril de l'année courante, selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée;
 - 19 ans d'ancienneté, a droit à 24 jours ouvrables de congés rémunérés au salaire hebdomadaire régulier ou 9.6% des gains au 30 avril de l'année courante, selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée;
 - 20 ans et plus d'ancienneté, a droit à 25 jours ouvrables de congés rémunérés au salaire hebdomadaire régulier ou 10% des gains au 30 avril de l'année courante, selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée.
- e) A compter du 30 avril 1983, un employé ayant complété cinq (5) ans d'ancienneté mais moins de seize (16) ans, aura droit à vingt (20) jours ouvrables de congés rémunérés à raison de 8% des gains au 30 avril de l'année courante ou au salaire hebdomadaire régulier, selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée.
2. Pour fins de calcul, l'employé embauché entre le 1er et le 15e jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un (1) mois complet d'ancienneté.
3. Si un employé a travaillé moins de dix (10) mois au cours de l'année se terminant le 30 avril d'une année, il sera payé au pourcentage de ses revenus bruts. Ces pourcentages sont de 6-8% pour ceux dont l'ancienneté donne respectivement droit à des vacances de trois (3) ou quatre (4) semaines. Pour les employés dont l'ancienneté donne droit à plus de quatre (4) semaines de vacances, ceux-ci seront payés selon les pourcentages établis à la clause 14.02, paragraphe 1 d).

VACANCES ANNUELLES14.03 Période de référence

1. Pour fins de calcul des vacances, l'année se compte à partir du 1er mai d'une année jusqu'au 30 avril de l'année suivante.
2. Toutes vacances payées et prises dans les douze (12) mois commençant le 1er mai d'une année sont les vacances gagnées et dues pour les douze (12) mois qui précèdent ledit 1er mai.

14.04 Période de vacances

Tous les employés doivent prendre leurs vacances dans les douze (12) mois qui suivent la date d'expiration de la période pour laquelle elles sont dues.

14.05 Programmation des vacances

1. Le supérieur doit donner préférence quant au choix des dates de vacances aux employés ayant le plus d'ancienneté en s'assurant de la continuité des opérations sur les lieux de travail à l'intérieur de l'unité de négociation. A cet effet, il respecte les ratios prévus à l'annexe "D" de la présente convention collective.
2. Les employés peuvent prendre leurs vacances séparément ou en totalité.
3. a) Le calendrier des vacances annuelles doit être préparé par le supérieur immédiat vers le 1er avril de chaque année; le supérieur immédiat fait circuler par ordre d'ancienneté, un document où les employés peuvent indiquer leur choix de vacances en tenant compte des ratios prévus à l'annexe "D" de la convention collective; le choix définitif des vacances doit se faire entre le 1er avril et le 15 avril et doit être affiché au plus tard le 30 avril.
b) Un employé peut, après le 15 avril, effectuer une modification à son choix de vacances en respectant les ratios prévus en annexe et en ne nuisant pas à tout autre choix ayant pu être exprimé auparavant en autant qu'il en fait la demande au moins un (1) mois à l'avance.

ARTICLE 14VACANCES ANNUELLES14.05 Programmation des vacances (suite)

4. Un employé qui bénéficie de l'assurance-salaire ou qui est devenu éligible durant la première semaine de ses vacances, pourra déplacer ses vacances selon la modalité prévue à la clause 14.05, paragraphe 1 et sous réserve des dispositions prévues à la clause 18.05, paragraphe 1 en autant que la période concernée affecte au moins une semaine de vacances prévues.

14.06 Versement de l'indemnité

La rémunération due pour les vacances doit être remise à l'employé avant son départ pour celle-ci.

14.07 Cessation d'emploi - indemnité pour vacances

En cas de départ volontaire, de congédiement, ou de décès d'un employé, tous ses crédits de vacances accumulés lui seront payés en entier, à lui ou à sa succession, suivant le calcul prévu à la clause 14.02 des présentes.

ARTICLE 15CONGES SOCIAUX15.01 Enumération

1. L'employé a droit, sur demande à son supérieur, à un permis d'absence avec paie pour la durée et dans les cas suivants:

- a) cinq (5) jours ouvrables à l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant;
- b) trois (3) jours de calendrier à l'occasion du décès de son père, sa mère, son frère, sa soeur, son beau-père, sa belle-mère, et de deux (2) jours additionnels si le défunt demeurait avec l'employé concerné;
- c) une (1) journée à l'occasion du décès de son beau-frère, sa belle-soeur, son grand-père, sa grand-mère, son gendre ou sa bru, les grands-parents du conjoint;
- d) deux (2) jours ouvrables à l'occasion de son mariage devant être pris dans la semaine précédente ou la semaine suivant le jour du mariage;
- e) une (1) journée le jour du mariage de son père, sa mère, son frère, sa soeur ou son enfant;
- f) une (1) journée au cours d'une année civile lors du déménagement à la condition qu'il y ait eu préavis de cinq (5) jours ouvrables. Dans le cas où plus d'un employé voudraient utiliser leur congé à la même date, il devra y avoir entente avec l'employeur quant au jour où chacun des employés pourra utiliser son congé;
- g) une (1) journée à l'occasion d'un sinistre;
- h) l'employé qui est appelé à agir comme juré candidat juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties, reçoit la différence entre l'indemnité ou l'honoraire qui lui est versé et son salaire réel;
- i) si l'un des événements cités aux paragraphes b et c ont lieu à plus de 160 kilomètres du domicile de l'employé, il a droit à une journée additionnelle de congé payé.

ARTICLE 15CONGES SOCIAUX15.01 Enumération (suite)

2. a) Les congés prévus au paragraphe 1 b) de la présente clause sont continus et comprennent le jour des funérailles.
- b) Dans le cas du congé prévu au paragraphe 1 c) de la présente clause, celui-ci est accordé entre la date du décès et celle des funérailles.
3. L'employé, candidat à une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale peut obtenir sur demande écrite un congé sans solde pour une période de trente (30) jours. S'il le requiert, l'employé élu à une élection provinciale ou fédérale peut bénéficier d'un congé sans solde pour la durée de son premier mandat. L'employeur garantit à l'employé un emploi à son retour. La fonction occupée par l'employé à son retour ne doit pas le placer dans une situation de conflit d'intérêt, compte tenu de son activité publique pendant la durée de son congé.

15.02 Restriction

1. A l'exception du congé électoral prévu à 15.01, paragraphe 3, ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé de vacances en vertu de la présente convention.
2. Dans tous les cas, l'employé devra aviser son supérieur immédiat.
3. Seuls les jours ouvrables durant cette période de congés seront payés.

15.03 Durée d'un congé

Dans le présent article "journée de congé" veut dire une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

ARTICLE 15CONGES SOCIAUX15.04 Congé mobile

1. a) Après un (1) an d'ancienneté, l'employé aura droit annuellement à deux (2) jours de congé mobile payés; les congés ne sont ni cumulatifs, ni monnayables.

b) Toutefois, à compter du 1er janvier 1983, l'employé ayant un (1) an d'ancienneté, aura droit annuellement à trois (3) jours de congés mobiles payés; ces congés ne sont ni cumulatifs, ni monnayables.
2. Pour fins de calcul de ces congés, l'année se compte à partir du 1er janvier au 31 décembre.
3. L'employé pourra prendre ces congés après entente avec l'employeur et après avoir avisé celui-ci deux (2) jours ouvrables avant la prise d'un tel congé. Cependant, l'employeur ne pourra refuser l'obtention dudit congé si l'absence est urgente.

ARTICLE 16FORMATION DES EMPLOYES16.01 Principe

L'employeur reconnaît et favorise le perfectionnement et la formation de ses employés afin de leur permettre d'acquérir une plus grande compétence dans leur fonction et de leur faciliter l'accès à des fonctions supérieures chez l'employeur dans le cadre d'un plan de carrière.

16.02 Remboursement des frais de formation

Dans l'application de ce principe, l'employeur s'engage à rembourser à l'employé permanent la totalité des frais des cours suivis pour répondre aux besoins de perfectionnement et de formation identifiés et ce, selon les modalités suivantes:

- a) les cours devront être autorisés au préalable par l'employeur;*
- b) un maximum de deux (2) cours par session;*
- c) l'employé devra réussir son cours pour être remboursé. En cas d'échec, le cours sera remboursé à 50%. Toutefois, en cas d'échec par suite d'abandon sans raison valable, ce cours n'est pas remboursé.*

16.03 Priorités de perfectionnement

Si les cours suivis ne respectent pas les priorités de perfectionnement fixées par l'employeur, le remboursement sera limité à 50% des frais de cours, lequel remboursement demeure toutefois sujet aux modalités énumérées en 16.02.

16.04 Contribution aux frais des livres

Les frais d'achat de livres obligatoires pour suivre ces cours seront remboursés jusqu'à concurrence de \$30.00 par cours.

ARTICLE 16FORMATION DES EMPLOYES16.05 Information des employés

1. L'employeur s'engage à remettre à chacun des employés une copie de la convention collective existante ainsi que la description de fonction à laquelle ils sont assignés et un résumé des différents régimes de sécurité sociale et régime de retraite.

Dans le cas des employés temporaires, l'employeur leur fournira l'information relative aux clauses de la convention collective les touchant spécifiquement. De plus, l'employeur verra à informer les employés de la structure de la caisse.

2. L'employeur s'engage, lors de l'embauchage de nouveaux employés à les informer par écrit de leur statut, de leur classe d'emploi, de leur salaire, et de leur échelon.
3. L'employeur expédiera à l'exécutif syndical, les documents qu'il distribue aux employés. Dans le cas où des documents ont trait aux conditions de travail de l'ensemble des employés régis par la convention collective, l'employeur devra les expédier à l'exécutif syndical deux (2) jours à l'avance.

16.06 Perfectionnement des employés requis par l'employeur

Si un employé est appelé à suivre un cours requis par l'employeur, les frais d'inscription et de scolarité et les autres frais afférents, tel que transport, repas, etc. sont entièrement payés par l'employeur.

ARTICLE 17CONGES PARENTAUX17.01 Admissibilité du congé de maternité

1. Chaque employée a droit à un congé de maternité sans solde de vingt-six (26) semaines, à la condition de produire un certificat attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.
2. L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20ième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
3. L'employée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Elle peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

17.02 Répartition du congé de maternité et préavis

1. L'employée enceinte peut répartir son congé de maternité avant et après la date prévue de la naissance, mais comprenant le jour de l'accouchement. L'employée doit donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir de son congé de maternité à compter d'une date qu'elle doit préciser. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue de l'accouchement.
2. Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employé doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité du préavis sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devrait quitter son emploi sans délai.

ARTICLE 17CONGES PARENTAUX

3. A partir de la sixième (6ième) semaine qui précède la date prévue de la naissance, si l'employée est encore au travail elle doit fournir un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si l'employée refuse ou néglige de fournir ce certificat médical dans un délai de huit (8) jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité. L'employeur se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une employée enceinte, si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail. L'employeur devra alors assumer le fardeau de prouver l'incompatibilité de santé de l'employée.
4. Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt-six (26) semaines. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant qu'elle est suffisamment rétablie pour reprendre le travail.

17.03 Congés spéciaux reliés à la maternité

1. L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur la recommandation de son médecin, attesté d'un certificat médical.
2. Si au cours de la grossesse, l'employée enceinte est incapable de travailler par suite d'une complication de grossesse tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera, s'il y a lieu, de l'indemnité salaire-maladie prévue aux clauses 18.02, 18.03 et 18.04 de la convention collective. Cependant, son congé de maternité est réputé commencer au début de la huitième (8ième) semaine précédant la date prévue de la naissance.
3. Si au terme de son congé de maternité, la salariée est incapable de reprendre son travail tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera, s'il y a lieu, de l'indemnité salaire-maladie prévue aux clauses 18.02, 18.03 et 18.04 de la convention collective.

ARTICLE 17

CONGES PARENTAUX

4. L'employée qui subit un avortement spontané ou autorisé par la loi, a droit à la protection qui lui est accordée par ses crédits de congé de maladie prévus à la clause 18.02 de la convention collective.
5. Si à la suite de complications découlant d'un avortement spontané ou autorisé par la loi, l'employée est incapable de reprendre son travail tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera, s'il y a lieu, de l'indemnité salaire-maladie prévue aux clauses 18.02, 18.03 et 18.04 de la convention collective.

17.04 Retour du congé de maternité

1. Dans le cours de la seizième (16ième) semaine du congé de maternité, l'employeur fera parvenir à l'employée un avis indiquant l'obligation pour celle-ci de donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. A défaut de préavis, l'employeur n'est pas tenu de reprendre l'employée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.
2. L'employeur accorde à l'employée ayant un (1) an d'ancienneté au début du congé de maternité et qui est admissible à l'assurance-chômage, un montant forfaitaire égal à la différence entre son salaire régulier hebdomadaire et les prestations hebdomadaires reçues de la Commission d'Assurance-chômage et ce pour une période de huit (8) semaines. Le bénéfice s'applique à toute employée qui revient au travail pour une période minimum de trois (3) mois et disparaît si la cessation d'emploi a lieu à l'intérieur de ce délai.

Cependant, à partir du 1er janvier 1983, le montant forfaitaire sera égal à la différence entre le salaire régulier hebdomadaire et les prestations hebdomadaires reçues de la Commission d'Assurance-chômage et ce pour une période de dix (10) semaines. Le bénéfice s'applique à toute employée qui revient au travail pour une période minimum de trois (3) mois et disparaît si la cessation d'emploi a lieu à l'intérieur de ce délai.

17.05 Maintien des conditions de travail

1. Au cours de son congé de maternité, l'employée accumule son ancienneté comme si elle avait été au travail.

ARTICLE 17CONGES PARENTAUX

2. Au retour de son congé de maternité ou des prolongations prévues à la clause 17.06, l'employée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages prévus à la convention collective.
3. Au retour de son congé de maternité ou des prolongations prévues aux présentes, l'employée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié, si elle avait été au travail.

17.06 Prolongation du congé de maternité

1. La période totale d'absence ne doit pas dépasser six (6) mois de calendrier de la date effective du départ ou de la date réputée du départ. Si l'employée ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus, elle sera considérée comme ayant remis sa démission sauf s'il lui était impossible de revenir au travail pour raison de santé, dans ce cas, elle doit présenter à son employeur un certificat médical.
2. L'employée pourra demander une prolongation de cette période d'absence. En aucun cas cependant, cette extension du congé ne peut dépasser six (6) mois de la date d'accouchement.

17.07 Congé de paternité

L'employé dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième (7e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

17.08 Congé pour adoption

L'employé ou l'employée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables.

ARTICLE 18CONGES DE MALADIE18.01 Régime

Par maladie, on entend une détérioration de la santé ou d'un état d'incapacité résultant d'un accident autre que ceux occasionnés par le travail ou d'une complication de grossesse et qui rend l'employé incapable d'accomplir normalement sa fonction et est admissible aux bénéfices du présent article selon les modalités et avec les restrictions ci-après décrites.

18.02 Crédit de congés maladie

Au 1er octobre de chaque année, l'employeur attribuera à chaque employé un crédit de soixante-dix (70) heures de congés maladie, l'employé nouvellement embauché après le 1er octobre reçoit un crédit proportionnel au nombre de mois entre sa date d'embauchage et la fin de l'année courante. L'année du départ de l'employé, son crédit de congés maladie est établi au prorata de la durée de son service pour l'année courante; lors de son départ, le solde est monnayable au taux en vigueur et les heures prises en trop seront remboursées par l'employé. Pour fins de calcul, un employé qui a été en service au moins la moitié d'un (1) mois se voit reconnaître la totalité de ce mois. L'employé en période probatoire ne pourra bénéficier que du solde accumulé au moment de sa maladie, soit 5.8 heures par mois.

Les heures de congés maladie ne sont pas cumulatives. Le solde des crédits de congés maladie est monnayé au taux de salaire en vigueur avant le 15 octobre de l'année courante.

18.03 Assurance indemnité hebdomadaire

L'employeur maintiendra le régime de sécurité sociale proposé aux employés et accepté par le syndicat. La prime de cette police d'assurance est payée en totalité par l'employeur.

ARTICLE 18CONGES DE MALADIE18.04 Assurance invalidité à long terme

L'employeur maintiendra le régime de sécurité sociale proposé aux employés et accepté par le syndicat. La prime de cette police d'assurance est payée par l'employeur et l'employé dans les proportions suivantes:

Employeur: 80%

Employé: 20%

18.05 Examen médical

1. Lorsque l'employé prend un congé de maladie il doit informer son supérieur immédiat ou son représentant dans les meilleurs délais à moins d'un empêchement majeur. Si l'absence n'excède pas trois (3) jours consécutifs, l'employeur acceptera une déclaration écrite de l'employé établissant la cause de l'absence sauf s'il y a abus; alors l'employeur pourra exiger un certificat médical attestant que l'employé est incapable de travailler.
2. Subordonnement au paragraphe 1 du présent article, pour toute absence, l'employeur peut s'il le juge à propos faire examiner l'employé par un médecin reconnu; cet examen est aux frais de l'employeur et aura lieu durant le quart de travail de l'employé.

18.06 Calcul des jours de maladie

Quand un employé bénéficie d'un congé de maladie, seules les heures ouvrables sont déduites de sa réserve de congé maladie.

18.07 Avance de prestations

L'employeur peut verser, à la demande de tout employé en congé de maladie et admissible au régime d'assurance collective prévu dans cette convention, des avances de prestations à chaque semaine jusqu'à ce qu'il touche aux prestations précitées et ce, aux modalités suivantes:

1. Chaque versement anticipé est égal au montant hebdomadaire auquel l'employé a droit en vertu des prestations.
2. Avant de lui remettre le montant, l'employé s'engage à signer un billet promissoire pour le montant indiqué.

ARTICLE 18CONGES DE MALADIE

3. Lorsque l'employé touche aux prestations auxquelles il a droit, il est tenu de rembourser immédiatement à l'employeur le montant que ce dernier lui a avancé sous forme de versements anticipés.
4. Toutefois, cette clause ne s'applique pas dans les cas où il y a contestation de la maladie.

ARTICLE 19HEURES DE TRAVAIL19.01 Semaine normale

1. La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures maximum réparties en cinq (5) jours de travail et ce, du lundi au vendredi inclusivement.
2. Les heures de travail établies sont continues et comprennent les périodes de repos à l'exception de la période de repas.
3. Les employés pourront quitter les lieux lorsque le travail requis sera terminé.

19.02 Horaire régulier de travailGroupe bureau

lundi et mercredi	de 9h00 à 15h45
mardi	de 9h00 à 15h30
jeudi	de 9h00 à 20h30
vendredi	de 9h00 à 18h30

19.03 Changement des horaires réguliers de travail

1. L'employeur ne peut modifier les horaires réguliers de travail à moins d'en aviser le ou les employés concernés au moins un mois à l'avance et effectuer ces changements en conformité avec les principes énoncés en 19.01.
2. A défaut d'un tel avis, l'employeur sera tenu de payer un supplément équivalent à $\frac{1}{2}$ fois le salaire, des heures qui excèdent l'ancien horaire.

19.04 Période de repas

1. Tous les employés ont droit à une période de repas d'une (1) heure non rémunérée située entre 11h00 et 14h00.
2. Tous les employés ont droit à une période non rémunérée d'une (1) heure pour le repas du soir le jeudi, et située entre 16h00 et 20h00.
3. Le moment d'utilisation de ces périodes sera établi par l'employeur.

ARTICLE 19HEURES DE TRAVAIL19.05 Période de repos

1. Les lundi, mardi et mercredi, l'employé a droit à vingt (20) minutes de repos par jour. Les jeudi et vendredi, l'employé a droit à trente (30) minutes de repos par jour.
2. Le moment d'utilisation de ces périodes de repos sera établi par le supérieur immédiat après entente avec les employés. Cependant, ces périodes de repos ne pourront être utilisées ni au début ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période de temps allouée pour les repas.

ARTICLE 20TEMPS SUPPLEMENTAIRE20.01 Définition

Tout travail en temps supplémentaire est le travail effectué, après autorisation de l'employeur, en dehors des heures régulières des employés telles que définies à la clause 19.02 des présentes ou suivant les modifications découlant de l'application des dispositions de l'article 19.03.

20.02 Répartition du temps supplémentaire

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

20.03 Calcul du temps supplémentaire

Le temps supplémentaire est calculé en arrondissant au plus proche quart d'heure.

20.04 Rémunération du temps supplémentaire

1. Le travail exécuté en temps supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demi ($1\frac{1}{2}$) le salaire régulier de l'employé pour les trois (3) premières heures; et à raison de deux (2) fois le salaire régulier de l'employé pour les heures subséquentes dans une même journée.
2. Tout travail exécuté en temps supplémentaire le dimanche est rémunéré à raison de deux (2) fois le salaire régulier de l'employé et ce pour un minimum de trois (3) heures.

ARTICLE 20TEMPS SUPPLEMENTAIRE20.04 Rémunération du temps supplémentaire (suite)

3. Il est entendu que si un employé effectue du travail en temps supplémentaire dans une classe inférieure à la sienne, le calcul de son temps supplémentaire se fera en prenant comme base son salaire régulier majoré suivant la procédure décrite ci-haut.

20.05 Retard de l'heure de repas

L'employé qui est à l'occasion requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter un travail urgent, n'exécute pas du travail en temps supplémentaire. Cependant, l'employé doit prendre son repas suivant le principe établi à 19.04 de la présente.

20.06 Rappel au travail

Dans tous les cas de rappel au travail, l'employeur garantit un minimum de trois (3) heures au taux prévu selon la procédure prévue au présent article.

20.07 Temps supplémentaire - repas

Tout employé qui doit travailler en continuité au moins trois (3) heures en temps supplémentaire se verra accorder une demi-heure ($\frac{1}{2}$) rémunérée pour prendre son repas.

ARTICLE 21PREVOYANCES COLLECTIVES21.01 Assurance-vie collective

L'employeur maintiendra le régime de sécurité sociale proposé aux employés et accepté par le syndicat.

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

Employeur: 80%

Employé: 20%

21.02 Assurance-maladie

L'employeur maintiendra le régime de sécurité sociale proposé aux employés et accepté par le syndicat.

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

Employeur: 80%

Employé: 20%

21.03 Régime de retraite

L'employeur maintiendra le régime de rentes. Il y aura contribution de l'employeur et de l'employé suivant l'échelle établie par le régime de rentes.

ARTICLE 22MECANISMES SALARIAUX22.01 Echelle de salaires

Pendant la durée de la présente convention, les salaires qui sont payés aux employés assujettis à celle-ci sont ceux indiqués à l'annexe "A" des présentes.

22.02 Progression dans l'échelle

L'employé progresse d'un échelon dans l'échelle de sa classification à tous les ans à la date anniversaire de son entrée en service.

22.03 Promotion ou réévaluation

1. Lors d'une promotion ou d'une réévaluation, l'employé promu ou réévalué au sein d'une classe de niveau immédiatement supérieure verra son salaire majoré à l'échelon correspondant au sein de sa nouvelle classe à celui qu'il détenait avant sa promotion ou sa réévaluation.
2. En toutes autres circonstances, l'employé qui obtient une promotion ou une réévaluation recevra le salaire de sa nouvelle classe à l'échelon lui procurant une augmentation au moins équivalente à la différence entre les deux (2) premiers échelons de sa nouvelle classification, en autant que l'augmentation ne soit pas inférieure à 8%.

22.04 Rétrogradation involontaire

Si un employé est rétrogradé par suite d'une réévaluation de tâches ou autres conditions susceptibles de provoquer des mises à pied, ou encore à cause de son état de santé, son salaire ne subit aucune modification.

- a) Si au moment de la rétrogradation, son taux de salaire est inférieur au maximum de l'échelle de sa nouvelle classe, l'employé à sa prochaine date d'augmentation anniversaire verra son salaire intégré au taux immédiatement supérieur dans sa nouvelle échelle; il bénéficiera entre temps s'il y a lieu, des augmentations générales.

ARTICLE 22MECANISMES SALARIAUX22.04 Rétrogradation involontaire (suite)

- b) Si au moment de la rétrogradation, son taux de salaire est supérieur au maximum de l'échelle de sa nouvelle classe, l'employé devient hors barème, il sera intégré à l'échelon immédiatement supérieur de sa nouvelle classe, lorsque l'évolution de celle-ci permettra une telle intégration; les augmentations générales qui surviendront entre temps lui seront versées sous forme de paiement forfaitaire. Au moment de l'intégration, si l'augmentation accordée à l'employé est inférieure au pourcentage moyen de l'augmentation générale, l'employé recevra la différence en paiement forfaitaire.

22.05 Rétrogradation volontaire

1. Dans le cas de rétrogradation volontaire, l'employé rétrogradé dans la classe d'emploi immédiatement inférieure verra son salaire fixé à l'échelon correspondant dans sa nouvelle classe.
2. En toutes autres circonstances, l'employé ainsi rétrogradé verra son salaire porté au taux immédiatement inférieur sur l'échelle de salaire de sa nouvelle classe d'emploi, moins un échelon.

22.06 Versement des salaires

1. La rémunération de tout employé lui sera versée dès le mercredi qui suit la semaine complète de travail couverte par cette paie hebdomadaire.
2. Si un jour de paie coïncide avec un jour férié, la rémunération sera versée le jour ouvrable précédent.

ARTICLE 22MECANISMES SALARIAUX22.07 Souche de paie

Les détails suivants devront être communiqués à l'employé avec son salaire:

- a) nom du salarié;
- b) période couverte;
- c) taux du salaire;
- d) rémunération brute;
- e) déductions;
- f) rémunération nette;
- g) temps supplémentaire.

L'employeur s'engage à stipuler clairement les cotisations syndicales sur les T-4 et TP-4.

22.08 Evaluation des emplois

1. Si au cours de la présente convention collective une nouvelle fonction est créée, ou si des modifications substantielles sont apportées au contenu d'un ou des postes d'une fonction en vertu desquelles une réévaluation de la fonction devenait nécessaire ou était demandée par le syndicat ou le supérieur immédiat, une échelle de salaires est alors déterminée par l'employeur en tenant compte des postes, fonctions et classification ainsi que des échelles de salaires établies dans la présente convention. L'employeur avise le syndicat de la création de la nouvelle fonction ou de la fonction modifiée et de l'échelle de salaires s'y rattachant dans les six (6) jours de leur établissement.
2. Si les deux parties ne s'entendent pas sur la classification et l'échelle de salaires établis, le syndicat peut avoir recours au mode de règlement des griefs et d'arbitrage.

22.09 Affectation temporaire

1. Il y a affectation temporaire au sens du présent article lorsqu'un employé accomplit la majorité des tâches caractéristiques d'une fonction différente de la sienne pour une période d'une journée ou plus.

ARTICLE 22MECANISMES SALARIAUX22.09 Affectation temporaire (suite)

2. Un employé affecté de façon temporaire à une fonction de classification supérieure à la sienne sera rémunéré selon les modalités prévues à la clause 22.03 pour les promotions et cela pour la durée totale de la période pendant laquelle il assume lesdites tâches. Cependant, cette période n'inclut pas les absences autorisées de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

ARTICLE 23TRANSACTION DE CAISSE23.01 Régime

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

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

23.02 Responsabilités

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

ARTICLE 24SANTE-SECURITE, ACCIDENT DE TRAVAIL24.01 Principe

L'employeur en collaboration avec le syndicat reconnaît l'importance de prendre tous les moyens mis à sa disposition pour maintenir de bonnes conditions d'hygiène, de santé et de sécurité au travail.

24.02 Problème de santé

Si un employé constate un problème de santé et de sécurité, il en informe son supérieur immédiat. Si le problème n'est pas réglé de façon satisfaisante par ce dernier, le cas pourra être soumis au comité de relations de travail.

Dans le cas d'un problème urgent, le comité de relations de travail pourra être convoqué dans les plus brefs délais.

Dans l'attente d'une recommandation du comité de relations de travail, si l'employé considère que le problème de santé ou de sécurité énoncé au premier alinéa peut être dangereux, il pourra refuser d'effectuer le travail et ce, sans préjudice à tous ses droits prévus à la présente convention.

24.03 Coopération

L'employeur, le syndicat et les employés conviennent de coopérer afin de prendre tous les moyens pour maintenir les locaux propres, bien chauffés, bien éclairés.

24.04 Accident de travail

L'employeur verse à tout employé qui doit s'absenter en raison de blessures ou maladie résultant d'un accident de travail l'équivalent de la prestation qu'il recevra de la Commission de la Santé et Sécurité au Travail, jusqu'à ce qu'il reçoive sa première prestation de la Commission de la Santé et Sécurité au Travail. Aucune déduction n'est effectuée sur ce montant aussi longtemps que la loi l'exigera.

ARTICLE 24SANTE-SECURITE, ACCIDENT DE TRAVAIL24.04 Accident de travail (suite)

L'employé s'engage à remettre à l'employeur, le cas échéant, les avances versées par l'employeur dès la réception des indemnités correspondantes reçues de la Commission de la Santé et Sécurité au Travail.

Dans l'éventualité où cet employé serait déclaré invalide total, selon les définitions qui apparaissent au contrat d'assurance avec l'Assurance-Vie Desjardins, il reçoit alors sa prestation de la Commission de la Santé et Sécurité au Travail et le régime d'assurance salaire lui verse la différence entre cette prestation et le pourcentage prévu de son salaire, selon le régime d'assurance salaire de longue et courte durée au moment de l'accident de travail.

ARTICLE 25DISPOSITIONS GENERALES25.01 Annexes et ententes

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

25.02 Durée

La présente convention collective de travail est d'une durée de trente-six (36) mois soit du 1er avril 1982 au 31 mars 1985.

25.03 Prolongement

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

EN FOI DE QUOI, les représentants autorisés des deux (2) parties à cette convention collective de travail ont signé ce 14 avril 1982.

CAISSE POPULAIRE MEILLEUR

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
PROFESSIONNELS ET DE BU-
REAU, section locale 57,
(UIEPB - CTC-ETQ)

FEDERATION DES CAISSES POPU-
LAIRES DESJARDINS DE MONTREAL
ET DE L'OUEST-DU-QUEBEC

Nicole Taillon

[Signature]

[Signature]

ECHELLE DE SALAIRESCAISSE POPULAIRE MEILLEUR

		<u>01-04-82</u>	<u>01-04-83</u>	<u>01-04-84</u>
<u>CLASSE I</u>	Min.	224.01	246.41	271.05
	1	233.85	257.23	282.95
Commis	2	244.29	268.72	295.59
	3	255.36	280.90	308.99
	Max.	266.72	293.39	322.73
<u>CLASSE II</u>	Min.	236.00	259.60	285.56
	1	246.14	270.75	297.82
Commis-dactylo	2	257.20	282.92	311.21
	3	268.26	295.09	324.60
	Max.	280.55	308.60	339.46
<u>CLASSE III</u>	Min.	243.37	267.71	294.48
	1	254.13	279.54	307.49
Caissier	2	265.50	292.05	321.25
	3	277.17	304.89	335.38
	4	289.46	318.41	350.25
	5	302.06	332.27	365.50
	Max.	316.20	347.82	382.60
<u>CLASSE IV</u>	Min.	261.81	287.99	316.79
	1	273.18	300.50	330.55
Commis perception	2	285.47	314.02	345.42
Commis senior	3	298.07	327.88	360.67
Secrétaire	4	311.28	342.41	376.65
Caissier principal	5	324.80	357.28	393.01
	Max.	339.24	373.16	410.48
<u>CLASSE VI</u>	Min.	315.28	346.81	381.49
	1	329.41	362.35	398.58
Assistant-	2	344.47	378.92	416.81
comptable	3	359.22	395.14	434.65
	4	375.20	412.72	453.99
	5	391.48	420.63	473.69
	Max.	409.31	450.24	495.26

EMPLOYÉS À TEMPS PARTIELÉnoncé de principe

Les deux parties s'entendent pour reconnaître le principe que l'employeur peut embaucher des employés à temps partiel tel que défini à la clause 1.03 de la convention collective. L'utilisation d'employé à temps partiel ne sera pas faite en vue de causer des mises à pied parmi le personnel à temps complet ni pour empêcher la création, ni pour permettre l'abolition de poste.

Restrictions et modalités particulières

Les employés à temps partiel sont couverts par la présente convention collective sous réserve des restrictions et des modalités particulières qui suivent:

1. Privilèges existants

La clause 2.03 ne s'applique que dans la mesure où elle garantit des privilèges existants au moment de la requête en accréditation pour le groupe des employés à temps partiel.

2. Ancienneté

L'employé à temps partiel doit être considéré comme un employé régulier et à ce titre, il est sujet à obtenir sa permanence, après avoir satisfait aux conditions de la période de probation. Un employé à temps partiel peut donc pour les fins de la présente convention, être en probation ou permanent. L'employé à temps partiel accumule de l'ancienneté à raison d'un (1) mois pour vingt-deux (22) jours de rémunération et à raison d'une journée d'ancienneté pour sept (7) heures de rémunération.

Cependant, l'employé à temps partiel ne peut accumuler plus d'un an d'ancienneté durant une année civile.

3. Mécanismes de mises à pied

Concernant la clause 11.01, 4^e paragraphe, l'indemnité payable à l'employé à temps partiel à défaut de l'avis spécifié sera établi au prorata de sa semaine normale de travail.

Les mécanismes de mises à pied s'appliquent aux temps partiel, mais à l'intérieur de ce groupe d'employés.

EMPLOYES A TEMPS PARTIELEnoncé de principe

Les deux parties s'entendent pour reconnaître le principe que l'employeur peut embaucher des employés à temps partiel tel que défini à la clause 1.03 de la convention collective. L'utilisation d'employé à temps partiel ne sera pas faite en vue de causer des mises à pied parmi le personnel à temps complet ni pour empêcher la création, ni pour permettre l'abolition de poste.

Restrictions et modalités particulières

Les employés à temps partiel sont couverts par la présente convention collective sous réserve des restrictions et des modalités particulières qui suivent:

1. Privilèges existants

La clause 2.03 ne s'applique que dans la mesure où elle garantit des privilèges existants au moment de la requête en accréditation pour le groupe des employés à temps partiel.

2. Ancienneté

L'employé à temps partiel doit être considéré comme un employé régulier et à ce titre, il est sujet à obtenir sa permanence, après avoir satisfait aux conditions de la période de probation. Un employé à temps partiel peut donc pour les fins de la présente convention, être en probation ou permanent. L'employé à temps partiel accumule de l'ancienneté à raison d'un (1) mois pour vingt-deux (22) jours de rémunération et à raison d'une journée d'ancienneté pour sept (7) heures de rémunération.

Cependant, l'employé à temps partiel ne peut accumuler plus d'un an d'ancienneté durant une année civile.

3. Mécanismes de mises à pied

Concernant la clause 11.01, 4e paragraphe, l'indemnité payable à l'employé à temps partiel à défaut de l'avis spécifié sera établi au prorata de sa semaine normale de travail.

Les mécanismes de mises à pied s'appliquent aux temps partiel, mais à l'intérieur de ce groupe d'employés.

4. Changement technologique

L'article 12 sur les changements technologiques ne s'applique pas aux employés à temps partiel.

5. Jours fériés

Les employés à temps partiel pourront bénéficier des jours fériés ou des jours observés prévus à la clause 13.01 qui coïncideront avec les jours où ils auraient normalement dû être au travail.

6. Vacances annuelles

- a) Compte tenu de son ancienneté, l'employé à temps partiel accumule des crédits de vacances au même titre que l'employé permanent, mais ces crédits sont établis au prorata de la semaine de travail de l'employé à temps partiel.
- b) Pour les fins de cet article, le terme "ancienneté" doit être interprété comme étant une année d'ancienneté selon l'article 3 de l'annexe "B".
- c) Les semaines de vacances de l'employé à temps partiel sont rémunérées à raison de 6% ou 8%, selon le cas, de ses gains au 30 avril de l'année courante.
- d) Aux fins du choix de la période de vacances, l'employé à temps partiel s'intègre aux ratios de vacances prévus en annexe "D" et ce, selon son ancienneté.

7. Congé sociaux

- a) Dans tous les cas de congés sociaux, les employés à temps partiel peuvent en bénéficier uniquement lorsque cela coïncide avec les jours où ils auraient normalement dû travailler. Dans les cas de congés sociaux prévus pour décès, les absences autorisées, en vertu de l'article 15.01 de la convention collective, seront toujours accordées de la date du décès à celle des funérailles.
- b) La clause 15.04 concernant le congé mobile ne s'applique pas aux employés à temps partiel.

8. Formation des employés

L'article 16 sur la formation des employés ne s'applique pas aux employés à temps partiel.

9. Congés parentaux

Concernant la clause 17.04, paragraphe 2, l'employé à temps partiel ne pourra en bénéficier qu'au prorata de sa semaine de travail.

10. Régime d'assurance-maladie

- a) L'employé à temps partiel a droit à des crédits annuels de maladie établis au prorata de sa semaine de travail.
- b) Les employés à temps partiel ne sont couverts par les différents régimes d'assurance collective que selon les modalités qui y sont prévues.

11. Heures de travail

- a) L'article 19 sur les heures de travail ne s'applique pas aux employés à temps partiel, à l'exception des périodes de repas et de repos dont ils pourront bénéficier. Les employés à temps partiel ne seront pas utilisés pour des périodes inférieures à trois (3) heures par jour.
- b) A la signature de la convention collective, sur demande de l'une des parties, une liste de disponibilité des employés à temps partiel est établie respectant les critères suivants:
 - 1. La liste de disponibilité couvre une période d'un (1) mois.
 - 2. L'employé à temps partiel y indique sa disponibilité en dehors de son horaire régulier de travail.
 - 3. Lorsqu'il y a du remplacement temporaire à effectuer, l'employeur utilise cette liste en prenant contact avec ceux qui ont exprimé leur disponibilité pour cette journée, par ordre d'ancienneté.
 - 4. L'employé à temps partiel n'est jamais tenu d'accepter un remplacement sauf s'il a exprimé sa disponibilité en vertu de la liste de disponibilité. Il pourra cependant refuser s'il fait face à une situation urgente et dont la preuve incombe à l'employé.

12. Temps supplémentaire

Cet article ne s'applique pas aux employés à temps partiel. Toutefois, l'employé qui exécute du travail au-delà de sept (7) heures dans une même journée sera rémunéré en temps supplémentaire sauf celui dont l'horaire régulier de travail prévoit un nombre d'heures supérieur, lequel sera rémunéré en temps supplémentaire pour tout travail excédant son horaire journalier de travail. A cette fin, l'employeur fournira au syndicat l'horaire régulier de travail de chacun des employés à temps partiel.

13. Prévoyance collective

Les employés à temps partiel ne sont couverts par les différents régimes de prévoyance collective que selon les modalités qui y sont prévues.

14. Mécanismes salariaux

- a) Les employés progresseront dans l'échelon de leur échelle au rythme d'une fois par année d'ancienneté.
- b) La clause 22.09 concernant l'affectation temporaire ne s'applique pas aux employés à temps partiel que relativement aux modalités de rémunération.

15. Transaction de caisse

Le caissier à temps partiel est couvert par le régime de transaction de caisse.

16. Semaine de travail

Pour les fins d'accorder des bénéfices au prorata, la semaine de travail d'un employé à temps partiel équivaut au nombre d'heures rémunérées dans les 52 dernières semaines par rapport à 1820 heures, le tout en conformité avec les différentes périodes de références pour les bénéfices ci-haut mentionnés.

EMPLOYES TEMPORAIRES

L'employé temporaire jouit des avantages de la convention collective relativement aux clauses suivantes:

- échelles de salaires;
- travail en temps supplémentaire;
- les employés temporaires pourront bénéficier des jours fériés ou des jours observés prévus à la clause 13.01 qui coïncideront avec les jours où ils auraient normalement dû être au travail.
- quantum de vacances prévu à la clause 14.02;
- congés de décès prévu à la clause 15.01 paragraphe 1 a, b, c et i sous réserve des restrictions prévues à la clause 15.01 paragraphe 2 et 15.02;
- les employés temporaires pourront bénéficier des périodes de repas et de repos prévues à la clause 19.04 et 19.05

Le caissier temporaire est couvert par le régime de transaction de caisse.

L'employé temporaire est régi par l'article sur le régime syndical et a droit à la procédure de grief et d'arbitrage s'il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus à la présente annexe.

Dans le cas où un employé temporaire devient permanent, la clause 9.02, paragraphe 2 et 9.03 paragraphe 2 s'appliquent. L'employé temporaire peut poser sa candidature à des postes permanents.

L'article 26 sur la santé et sécurité au travail s'applique.

RATIOS DE VACANCES

Il est entendu que pourront prendre leurs vacances en même temps:

- Deux (2) employés à la fois mais pas plus de un (1) employé à la fois pour les fonctions de groupe IV.
- Un (1) employé à la fois durant le mois de juin.

LETTRES D'ENTENTE

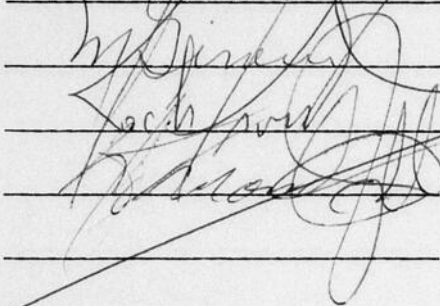
CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

Dans le cas où l'employeur procède à l'implantation du système organisationnel GORH (guide d'organisation des ressources humaines) ou tout autre système similaire, qui a pour effet l'abolition d'un (1) ou plusieurs postes de travail à l'intérieur d'une fonction ou des changements entraînant des modifications aux tâches caractéristiques d'une fonction qui ont comme conséquence l'incapacité d'un (1) ou plusieurs employés à accomplir leur fonction, l'article 12 sur le changement technologique s'appliquera.

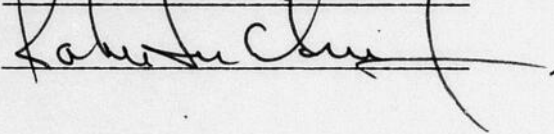
EN FOI DE QUOI, les représentants autorisés des deux (2) parties à cette convention collective de travail ont signé ce _____

14 Avril 1982.

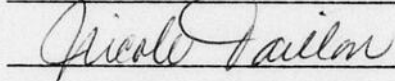
CAISSE POPULAIRE MEILLEUR

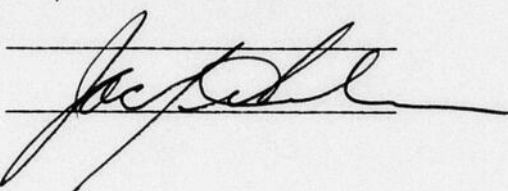


FEDERATION DES CAISSES POPU-
LAIRES DESJARDINS DE MONTREAL
ET DE L'OUEST-DU-QUEBEC



LE SYNDICAT DES EMPLOYES
PROFESSIONNELS ET DE BU-
REAU, section locale 57,
(UIEPB - CTC-FTQ)





DÉPÔT

Dépôt N°:

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

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☐ Renouvellement	☒ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18088-01
Date	Signature 83-12-06	Reception 83-12-14	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☒ Déposant Syndicat des Employés Professionnels et de Bureau Sec. Loc. 57 UIEPB CTC FTQ - Att: M. Pierre Gagnon 1290 rue St-Denis, ste 26 Montréal, QC. H2X 3J7	☐ Déposant Caisse Populaire Meilleur 617 boul. Iberville Repentigny, QC. J6A 2C5

Unité de négociation

- Entente: Chantal Marchand et Hélène Rioux

Région	06-08	Activité	7021 (9X)	Affiliation	7
--------	-------	----------	-----------	-------------	---

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

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

Voir au verso pour les codes →

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Odette McMullen/dg

84-01-19

Pour renseignements

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

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

18088-01

83 DEC 14 11 24

ENTENTE ENTRE

LA CAISSE POPULAIRE MEILLEUR
ci-après appelée

«L'employeur»

-et-

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS PROFESSIONNELS ET DE
BUREAU, SECTION LOCALE 57, (UIEPB) CTC-FTQ
ci-après appelé

«Le Syndicat»

Les parties conviennent de régler le grief de Madame
Chantal Marchand (en date du 11 mars 1983) de la façon
suivante:

A) Pour Chantal MARCHAND:

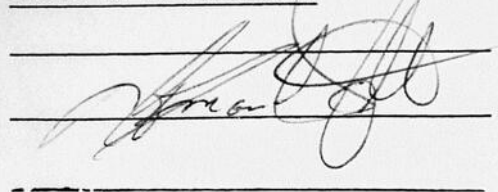
- 1) l'employeur accorde sans délai ledit poste de
caissière à l'employée;
- 2) cette promotion est rétroactive au 23 août 1983,
date où les mécanismes salariaux doivent s'appliquer;
- 3) la rétroactivité salariale doit être versée dans les
quinze (15) jours de la signature de cette entente.

B) Pour Hélène RIOUX:

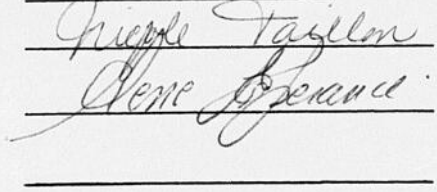
- 1) les parties conviennent de reconnaître pour l'em-
ployée concernée, l'ancienneté acquise durant la pé-
riode d'emploi comme caissière;
- 2) l'employeur s'engage à intégrer sans délai, Hélène
Rioux, dans le poste de commis-dactylo laissé vacant
par la promotion de Chantal Marchand;
- 3) L'employeur accordera à l'employée une protection
salariale (cl. ~~IV~~ ^{III} échelon max.) de quatre (4) semaines
se terminant le 23 décembre 1983. Par la suite, l'em-
ployée sera intégrée à l'échelon maximum de commis-dactylo.
classe II

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 06...jour de décembre 1983.

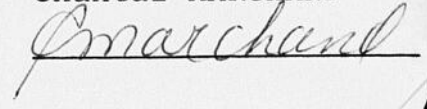
POUR L'EMPLOYEUR



POUR LE SYNDICAT



Chantal MARCHAND



DÉPÔT

46250

Dépôt N°:

--	--	--	--

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

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18088-01
Date	Signature 83-10-05	Reception 83-11-07	Durée Du Au Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☒ Déposant Syndicat des employés professionnels et de bureau section loc. 57 U.I.E.P.B. CTC FTQ Att: M. Jacques Letendre 1290 rue St-Denis ste 26 Montréal, Québec H2X 3J7	☐ Déposant Caisse Populaire Meilleur 617 Boul. Iberville Repentigny, Québec J6A 2C5

Unité de négociation

Entente l'application de l'article 18.02

Région	06-08	Activité	7021(9)	Affiliation	7
--------	-------	----------	---------	-------------	---

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

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

Voir au verso pour les codes

Remarques
Pour le commissaire général du travail Signature Odette McMullen /ms Date 83-12-12

Pour renseignements

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

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

18088-01

LETTRE D'ENTENTE

'83 NOV -7 13 12

SUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 18.02

ENTRE

LA CAISSE POPULAIRE MEILLEUR

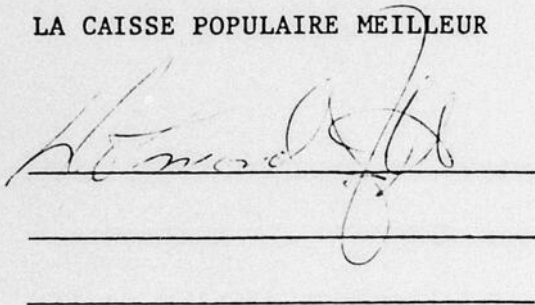
ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE BUREAU, SECTION LOCALE 57

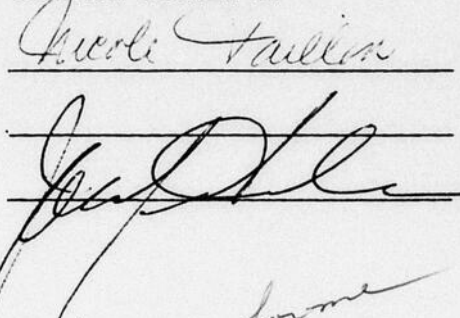
Nonobstant l'erreur de la date qui s'est glissée dans certaines copies de convention collective actuellement en circulation, les crédits de 70 heures de congés maladie seront attribués au 1er octobre de chaque année.

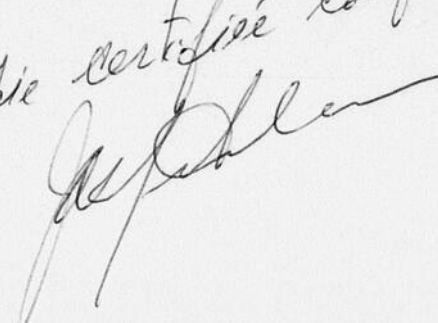
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 5 Oct. 1983.

LA CAISSE POPULAIRE MEILLEUR



LE SYNDICAT DES EMPLOYES
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU
SECTION LOCALE 57



Copie certifiée conforme




DÉPÔT

46250

Dépôt N°:

--	--	--	--	--

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

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18088-01
Date	Signature 84-01-16	Réception 84-01-16	Durée Du Au Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☒ Déposant Synd. des empl. professionnels et de bureau, sect. locl 57 UIEPB CTC FTQ Att.: M. Pierre Gagnon 1290 rue St-Denis, suite 26 Montréal, Qué H2X 3J7	☐ Déposant Caisse Populaire Meilleur 617 boul Iberville Repentigny, Qué J6A 2C5

Unité de négociation

ENTENTE: Griefs A) et B): Café - charges administratives

Région	06-08	Activité	7021 (9)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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

Tel qu'entendu au téléphone, nous avons pris la date de réception comme date de signature, car il n'y avait aucune date sur les documents

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierrette David /sg

84-02-13

Pour renseignements

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

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

ENTENTE ENTRE

LA CAISSE POPULAIRE MEILLEUR

ci-après appelée

« L'EMPLOYEUR »

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES PROFESSIONNELS

ET DE BUREAU, section locale 57,

UIEPB (CTC-FTQ)

ci-après appelé

« LE SYNDICAT »

Les parties conviennent de référer ces griefs de la manière suivante:

A) GRIEF : Café

L'employeur fait droit au grief et s'engage, à ses frais, dans les meilleurs délais, de mettre à la disposition des employés, durant leur présence à la caisse, un service de café, incluant tous les produits complémentaires à un tel service.

B) GRIEF: Charges administratives

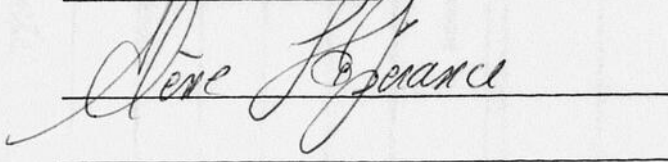
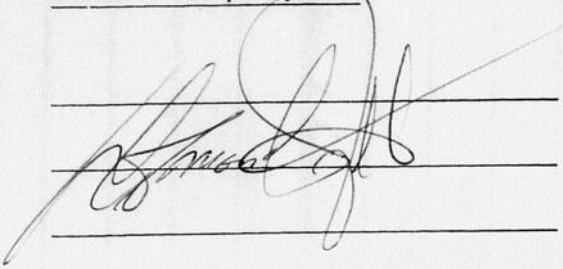
Le syndicat se désiste dudit grief.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé

ce

Pour l'Employeur

pour le Syndicat

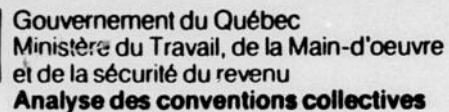


48.
JAN 16 13 04



DE LA CONVENTION COLLECTIVE	TYPE DE DOCUMENT	CODE D'ACTIVITÉ DE LA CONVENTION	DATE DE DÉPÔT	NOM DE LA PARTIE PATRONALE
04 6250	41	7021	82/04/19	Caisse Pop. Millier

NUMÉRO DE LA VARIABLE	CODIFICATION ATTRIBUÉE	CLAUDE DE LA CONVENTION	NATURE EXACTE ET VALEUR PRÉCISE DE LA VARIABLE OU CARACTÉRISTIQUE DE LA CONVENTION COLLECTIVE QUI N'A PAS ÉTÉ CODIFIÉE
B-04	99	2.06 2) 3)	code 07 plus rétrogradation
B-16	999	5.01 2) 4) 7.06 2)	code 721 et code 131
C-05	9	10.03 1)	varie selon les catégories d'emploi
D-18	*	12.03 2)	mise à pied suite à des changements technologiques.
F-15	*	13.01	Sous du Soutien
F-33	*	17.01 17.04 2)	Pour la salarisation ayant plus de 11 ans et plus d'ancienneté
F-37	99	17.06 2)	varie selon la répartition du travail
G-06	9	12.02 4)	varie selon les effets du changement technologique
G-07	9	12.04	comité de reclassement
H-02	995 999	18.06 18.02	70 heures de congé maladie / an
L-09	99	16.02 4) 16.06	code 03 ou code 05 selon si les cours ont été suivis par l'employé
L-12	9	25.03	code 01 ou code 03
B-19	*	6.02 2)	maxi: 6 mois de l'occurrence.
E-10	+	11.01 6 7)	supplémentaire vers le haut interdit
F-14	12 ⁺	15.04 1a)	après 1 an de service.
C-13	*	9.05 (f)	congé parental 12 mois



COMMENTAIRES

[illegible]