

NOM

NO

06704-1

C.A.E. 7021 NO.CONV. 67041
AFFIL. 6 NB.EMPL. 20
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 64500 63
PERS.VIS. 4 NO.ACC. M17311002
DATE ENR.840206

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 1 2 0 8 8

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

067041

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17311-02
Date	Signature 83-11-07	Reception 83-11-10	Durée	Du 83-07-01	Au 85-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 20

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des employés des Caisse Desjardins - CSN 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Caisse Populaire de Vimont 1890 boul des Laurentides Vimont (Laval) Qué H7M 2P9

Unité de négociation

E.V.: Succ. Renaud, 270 rue Renaud, Chomedey

"Tous les salariés au sens du code du travail, à l'exception du bureau de la gérance et des cadres"

Région	06-06	Activité	7021 (9)	Affiliation	1
---------------	-------	-----------------	----------	--------------------	---

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT:

Fédération du Commerce Inc
Att.: M. Guy Beaulieu
1601 rue Delorimier
Montréal, Qué
H2K 4M5

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /sg	83-12-15

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

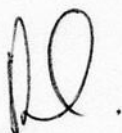
17311-02

'83 NOV 10 13 26

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA CAISSE POPULAIRE DE VIMONT

Ci-après appelée "L'Employeur" 

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DES CAISSES DESJARDINS C.S.N.

Ci-après appelé "Le Syndicat"

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1	CHAMP D'APPLICATION	1
ARTICLE 2	DEFINITIONS	2
ARTICLE 3	DISPOSITIONS PRELIMINAIRES	4
ARTICLE 4	DROITS DES PARTIES	5
ARTICLE 5	REGIME SYNDICAL	6
ARTICLE 6	AFFAIRES SYNDICALES	8
ARTICLE 7	PROCEDURE DE GRIEF	10
ARTICLE 8	ARBITRAGE	12
ARTICLE 9	DISCIPLINE	14
ARTICLE 10	ANCIENNETE	16
ARTICLE 11	MOUVEMENT DE PERSONNEL	18
ARTICLE 12	MISES A PIED	21
ARTICLE 13	JOURS FERIES	23
ARTICLE 14	CONGES SPECIAUX	25
ARTICLE 15	HEURES DE TRAVAIL	27
ARTICLE 16	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	29
ARTICLE 17	VACANCES	31
ARTICLE 18	CONGE DE MATERNITE	33
ARTICLE 19	CONGE SANS SOLDE	36

20

ARTICLE 20	REGIME D'ASSURANCE MALADIE	37
ARTICLE 21	ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-MALADIE	39
ARTICLE 22	REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES	40
ARTICLE 23	REGIME DE TRANSACTION DE CAISSE	41
ARTICLE 24	SALAIRES	42
ARTICLE 25	CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	43
ARTICLE 26	CREATION D'EMPLOI OU MODIFICATION DE POSTE	44
ARTICLE 27	ANNEXES	45
ARTICLE 28	DUREE DE LA CONVENTION	46
ANNEXE "A"	ECHELLE DE SALAIRE	47
ANNEXE "B"	SALARIES A TEMPS PARTIEL	49
ANNEXE "C"	SALARIES TEMPORAIRES	51
ANNEXE "D"	DECLARATION SOLENNELLE	52
ANNEXE "E"	LISTE DES SALAIRES	53
ANNEXE "F"	LISTE DES CADRES NON VISES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE	54

LETTRES D'ENTENTE



ARTICLE 1CHAMP D'APPLICATION1.01 Les parties

Sont parties à cette convention:

L'employeur:

La caisse populaire de Vimont
1890, boulevard des Laurentides
Laval, Québec H7M 2P9

En qualité de syndicat accrédité:

Le syndicat national des employés des caisses
populaires Desjardins (C.S.N.)
ayant son siège social au
1602, De Lorimier
Montréal, Québec H2X 3J1

1.02 Champ d'application

Cette convention s'applique à tous les salariés au sens du Code
du travail à l'exception des postes cadres mentionnés à l'annexe
"F"



ARTICLE 2DEFINITIONS2.01 Convention

Signifie la présente convention collective de travail.

2.02 Salarié permanent

Tout salarié visé par le certificat d'accréditation et qui a complété sa période de probation prévue à l'article 10.02.

2.03 Salarié en probation

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

2.04 Salarié temporaire

Désigne une personne embauchée pour:

- a) remplacer un salarié absent en congé autorisé ou combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire;
- b) tout salarié 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 cent vingt (120) jours ouvrables. La durée pourra en être prolongée après entente écrite avec les représentants du syndicat.

2.05 Salarié temps partiel

Désigne toute personne travaillant sur une base régulière un nombre d'heure déterminé par l'employeur et inférieur à la semaine normale de travail prévue à la clause 15.01. Ces heures peuvent être augmentées temporairement selon les besoins de l'employeur. Dans ce cas, le salarié conserve son statut à temps partiel.



ARTICLE 2DEFINITIONS2.06 Salarié à temps complet

Désigne toute personne travaillant une semaine normale de travail telle que définie à l'article 15.01 a).

2.07 Promotion

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

2.08 Transfert

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

2.09 Rétrogradation

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

RL .

ARTICLE 3DISPOSITIONS PRELIMINAIRES3.01 But

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

3.02 Contrat à forfait

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 l'horaire normal de travail des salariés permanents.

3.03 Travail confidentiel

Le syndicat reconnaît la nature confidentielle des renseignements qui sont portés à la connaissance des salariés dans l'exercice de leurs fonctions et qu'il est de leur devoir d'apporter la plus grande discrétion à ce sujet. Cette obligation de la part des salariés est assumée aux termes d'une déclaration solennelle qu'ils devront signer lors de leur engagement. Cette déclaration est annexée à la convention.

3.04 Principe

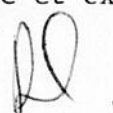
Pour la durée de cette convention, l'employeur s'engage à ne pas recourir à la contre-grève (lock-out) et le syndicat à ne pas recourir, ni à encourager une grève, un ralentissement de travail ou une cessation partielle des activités.

3.05 Amendement à la convention

Les parties peuvent modifier le contenu de cette convention, ainsi que d'y ajouter ou soustraire des dispositions uniquement par entente écrite dûment signée par les représentants autorisés des dites parties. Ceci n'a pas pour effet d'empêcher que des ententes particulières puissent intervenir entre l'employeur et un salarié.

3.06 Répartition du travail

Les fonctions normalement exercées par les salariés couverts par la présente convention collective ne seront pas confiées de façon permanente et exclusive à des personnes exclues de l'unité de négociation.



ARTICLE 4DROITS DES PARTIES4.01 Reconnaissance syndicale

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

4.02 Avantages existants

Si l'employeur modifie les conditions de travail de nature collective autres que celles visées par cette convention, il doit aviser le syndicat dans les dix (10) jours ouvrables précédant la mise en application. Si un salarié ou le syndicat se croit lésé par une telle décision, les parties se rencontrent pour en discuter et convenir d'un règlement. A défaut d'un règlement, le syndicat peut formuler un grief. L'arbitre peut corriger la décision prise par l'employeur si elle n'est fondée sur aucun motif raisonnable.

4.03 Droits de direction

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

RL.

ARTICLE 5REGIME SYNDICAL5.01 Adhésion au syndicat

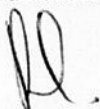
1. Tous les salariés membres en règle du syndicat à la date d'expiration de la convention collective précédente et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat, pour la durée de cette convention collective comme condition du maintien de leur emploi.
2. Tout nouveau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

5.02 Cotisation syndicale

- a) Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, consentir à la retenue hebdomadaire par l'Employeur sur son salaire, d'une somme équivalente aux cotisations régulières du Syndicat, telle que fixée par l'assemblée générale des membres et signifiée à l'Employeur par courrier portant la signature du trésorier du Syndicat. L'Employeur effectue ces déductions et en fait remise au Syndicat au plus tard dix (10) jours de calendrier après la fin du mois; l'Employeur joindra au remboursement un rapport indiquant le montant perçu en regard de chaque employé en y indiquant les entrées et les départs.
- b) L'employeur ne retient aucune cotisation pour la rémunération du temps supplémentaire.

5.03 Liste d'ancienneté

L'employeur s'engage à remettre au syndicat le ou vers le 1er avril de chaque année, une liste indiquant le statut, le poste, le salaire et l'ancienneté des salariés couverts par la présente convention. En tout temps l'employeur peut corriger toute erreur de même un salarié peut faire corriger toute erreur apparaissant sur la liste d'ancienneté.



ARTICLE 5REGIME SYNDICAL5.04 Dégagement de l'Employeur

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

5.05 Renonciation

Un salarié peut, entre le quatre-vingt-dixième (90ième) et le soixantième (60ième) jour précédant l'expiration de cette convention, renoncer à son adhésion comme membre du syndicat à la condition qu'il informe l'employeur et le syndicat par avis écrit dûment signé.

5.06 Copies de la convention collective

L'employeur s'engage à remettre un exemplaire de cette convention collective à chaque salarié.

RS.

ARTICLE 6AFFAIRES SYNDICALES6.01 Comité exécutif

1. L'Employeur reconnaît comme le représentant officiel du Syndicat un comité exécutif composé de deux (2) membres salariés de la caisse.
2. L'employeur convient de recevoir deux (2) représentants autorisés du syndicat, salariés de la caisse, à ses bureaux durant les heures de travail, en dehors des heures de service aux membres et ce, sans perte de salaire après un préavis raisonnable précisant le but de la rencontre.
3. En tout temps, le comité peut s'adjoindre les services d'un conseiller syndical, après en avoir avisé l'employeur.

6.02 Représentation

- a) Deux (2) représentants autorisés du syndicat, salariés de la caisse, ont le droit de s'absenter, pour la période requise, sans perte de traitement, avantages ou privilèges, prévus par cette convention. Ce privilège est accordé uniquement pour les séances de négociations de la convention collective ou de conciliation.
- b) Un représentant autorisé du syndicat, salarié de la caisse, a le droit de s'absenter du travail pour la période requises sans perte de traitements, avantages ou privilèges prévus par cette convention après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur ou de son représentant désigné à cette fin; cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable et n'est accordé que dans le cas suivant: discussions relatives à des griefs avec l'employeur.
- c) Un (1) représentant autorisé du syndicat, salarié de la caisse, a le droit de s'absenter du travail pour la période requise sans perte de traitements, avantages ou privilèges prévus par cette convention après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur ou de son représentant désigné à cette fin; cette autorisation n'est accordée que dans le cas suivant: audition de griefs (arbitrage) pour la durée des séances d'enquête.

22

ARTICLE 6AFFAIRES SYNDICALES6.03 Affaires syndicales

Dans le cas des assises du mouvement auquel le syndicat est affilié, un (1) représentant autorisé du syndicat a le droit de s'absenter du travail, sans solde, après avoir informé l'employeur ou son représentant désigné à cette fin, au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs à l'avance, pour une période n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Ces absences ne doivent pas excéder vingt (20) jours ouvrables par année contractuelle pour l'unité d'accréditation. Dans ce cas, le salarié paiera à l'avance la totalité de la contribution employeur et salarié exigée par le régime de rentes.

6.04 Tableau d'affichage

- a) L'employeur met à la disposition du syndicat un tableau d'affichage. Ce tableau doit être dans un lieu accessible à tous les salariés.
- b) Le syndicat a le loisir d'afficher sur ce tableau tout document de nature syndicale relatif à leurs affaires internes ou à des activités sociales, récréatives ou éducationnelles, provenant de lui-même ou des organismes auxquels il est affilié pourvu qu'il soit signé ou autorisé par un représentant du syndicat et qu'il ne contrevienne pas aux dispositions de la présente convention collective.

Copie de tout document est simultanément remise à l'employeur.

6.05 Avis des noms

Le syndicat convient d'informer l'employeur des noms et adresses des membres du comité exécutif et du représentant autorisé du syndicat, salarié de la caisse, dans les dix (10) jours ouvrables de leur élection ou nomination.

ll.

ARTICLE 7PROCEDURE DE GRIEF7.01 Définition de grief

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

7.02 Méthode

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

1. Première étapea) Grief individuel

Tout grief doit être signé par le salarié plaignant et remis par le représentant syndical à l'employeur ou à la personne désignée à cette fin dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance que le salarié en a eue mais dans un délai n'excédant pas quatre (4) mois de l'événement qui a donné naissance au grief. La preuve de la connaissance acquise incombe au salarié. L'employeur doit rendre sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief.

b) Grief collectif

Dans le cas d'un grief qui affecte plusieurs salariés pris collectivement, le syndicat doit soumettre un grief par écrit à l'employeur ou à son représentant dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance que les salariés en ont eue mais dans un délai n'excédant pas quatre (4) mois de l'événement qui a donné naissance au grief. La preuve de la connaissance acquise incombe aux salariés.

Le grief peut être signé par au moins deux (2) salariés visés ou porter la signature d'un représentant autorisé du syndicat, salarié de la caisse. L'employeur doit rendre sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief.

RS.

ARTICLE 7PROCEDURE DE GRIEF7.02 1. Première étape (suite)c) Grief syndical

Dans le cas d'un grief qui a trait aux droits conférés comme tels au syndicat par la présente convention collective, le syndicat doit soumettre un grief par écrit à l'employeur ou à son représentant dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance que le syndicat en a eue mais dans un délai n'excédant pas quatre (4) mois de l'événement qui a donné naissance au grief. La preuve de la connaissance acquise incombe au syndicat.

L'employeur doit rendre sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief.

2. Deuxième étape

A défaut de telles décisions ou de décisions qui ne satisfont pas le syndicat dans les délais ci-haut prévus, le syndicat doit référer le cas à l'arbitrage, par un avis écrit, dans les trente (30) jours ouvrables de la date de la soumission du grief à l'employeur.

7.03 Plaignant

Le plaignant ou un représentant des plaignants dans le cas d'un grief collectif a le droit d'assister à toute rencontre directe avec l'Employeur relativement à son grief et ce, sans perte de salaire.

7.04 Procédure de griefs et délais

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

7.05 Le grief

1. Un grief doit être formulé par écrit et signé par le plaignant ou par le syndicat.
2. Le grief doit contenir une description sommaire de la nature de la mésentente et prévoir la réclamation exigée pour le règlement.
2. Une erreur dans la formulation d'un grief n'entraîne pas de ce fait l'annulation du grief.

RL

ARTICLE 8ARBITRAGE8.01 Méthode

Seuls les griefs qui n'ont pas été réglés au cours de la procédure de grief prévue à l'article 7 peuvent en dernier ressort être référés à un arbitre. Dans ce cas, le syndicat doit, dans le délai prévu au paragraphe 2 de l'article 7.02, avisé l'employeur par écrit de son intention de porter le grief à l'arbitrage.

8.02 Arbitre unique

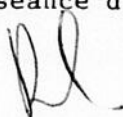
Dans le cas d'arbitrage, les parties s'entendent quant au choix de l'arbitre; à défaut d'entente, les parties s'engagent à prier, conjointement par écrit, le Ministère du travail de nommer un arbitre à même la liste dressée par le Conseil consultatif du travail et de la Main-d'oeuvre.

8.03 Pouvoirs et devoirs de l'arbitre

1. L'arbitre doit rendre sa décision conformément aux dispositions de la présente convention; il n'a pas le droit d'altérer, modifier ou amender quelque partie que ce soit de la convention ou y ajouter.
2. Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de:
 - a) maintenir, renverser ou modifier la mesure disciplinaire;
 - b) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel un employé injustement discipliné, pourrait avoir droit, en tenant compte toutefois des gains que le salarié aurait pu recevoir dans l'intervalle.

8.04 Sentence arbitrale

- a) La décision de l'arbitre est finale et exécutoire; elle lie les deux parties à cette convention, de même que les salariés qui y sont assujettis.
- b) La décision de l'arbitre doit être rendue dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables qui suivent la date de la dernière séance de son enquête.



ARTICLE 8ARBITRAGE8.05 Frais d'arbitrage

Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les deux parties; chaque partie paie les frais et dépenses de ses témoins.

8.06 Fardeau de la preuve

Dans tous les cas d'arbitrage relativement à des mesures disciplinaires, l'employeur assumera le fardeau de la preuve.

8.07 Droit d'assister aux séances d'arbitrage

- a) Un plaignant en matière de grief a le droit d'assister, sans perte de salaire, à toute séance d'arbitrage relativement à son grief.
- b) Le salarié qui a obtenu une promotion et que l'on vise à déplacer à la suite d'un recours à l'arbitrage, à l'encontre de sa nomination doit être avisé par écrit par l'une ou l'autre des parties afin de lui permettre, s'il le désire, de faire valoir ses droits devant l'arbitre.
- c) En matière de grief collectif ou syndical, aux fins du présent article, le syndicat et les salariés sont représentés par les personnes désignées à l'article 6.01 1).

8.08 Objections préliminaires

- a) Si l'employeur n'avise pas par écrit le syndicat de son intention de soulever une objection préliminaire quant à la prescription du 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.
- b) S'il y a une objection préliminaire soumise par l'une ou l'autre des parties, elle doit être vidée avant que l'arbitre ne procède au mérite et cette décision doit être motivée à moins que les parties en conviennent autrement.



ARTICLE 9DISCIPLINE9.01 Principe

Les mesures disciplinaires sont appliquées selon la gravité ou la fréquence des offenses; elles consistent en réprimande écrite versée au dossier du salarié, en suspension ou en congédiement. Ces mesures sont appliquées d'une façon équitable.

9.02 Méthode

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

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

9.03 Prescription d'une mesure disciplinaire

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

9.04 Effet sur l'ancienneté

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

9.05 Congédiement contesté par la procédure de grief

Dans le cas d'un congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement des griefs, l'employeur ne versera pas au salarié concerné les sommes accumulées au fonds de pension, les allocations de vacances, ni les sommes acquises dans la banque de congés-maladie auxquelles il avait droit au moment du congédiement, tant et aussi longtemps que le grief n'aura pas été réglé. Le salarié continuera à bénéficier de l'assurance-vie et maladie (article 18.02). Le salarié remboursera à l'employeur les primes qu'il a dû payer s'il n'est pas réintégré. A défaut de remboursement par l'employeur, l'employeur déduira le montant des primes des derniers argents dus au salarié.

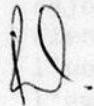
ARTICLE 9

DISCIPLINE

9.06 Toute mesure disciplinaire doit être imposée dans les vingt (20) jours ouvrables de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que l'employeur en a eue.

9.07 Dossier personnel

Sur demande, un salarié peut examiner son dossier personnel.



10.02 Période probatoire

1. Tout nouveau salarié est soumis à une période de probation de quatre-vingt (90) jours de travail consécutifs à compter de la date de son entrée en fonction. Pendant cette période, le salarié est soumis à la discipline de la convention collective.

2. Pendant cette période, le salarié ne bénéficie pas des avantages de la convention collective.

a) la période probatoire est renouvelable.

b) le salarié peut être licencié pendant la période probatoire.

c) le licenciement pendant la période probatoire est sans préavis.

d) le licenciement pendant la période probatoire est sans indemnité.

3. A l'expiration de la période probatoire, le salarié est considéré comme ayant accepté les conditions de travail prévues dans la convention collective.

e) le licenciement pendant la période probatoire est sans préavis.

ARTICLE 10ANCIENNETE10.01 Définition

- a) Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté est la durée des services d'un salarié depuis sa dernière date d'entrée au service de l'employeur.
- b) L'employé non régi par le certificat d'accréditation et qui rejoint l'unité d'accréditation conserve intégralement l'ancienneté acquise tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'unité d'accréditation depuis sa date d'entrée au service de l'employeur.

10.02 Période probatoire

1. Tout nouveau salarié sera soumis à une période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours de travail pour les postes de classe I et II de cent vingt (120) jours de travail pour tous les autres postes.
2. Pendant cette période, le salarié jouit de tous les bénéfices de la convention, à l'exception de :
 - a) la procédure de griefs en cas de renvoi;
 - b) les promotions;
 - c) l'ancienneté;
 - d) l'assurance (pour la période prévue au contrat);
3. A la fin de la période probatoire, le salarié devient permanent et son ancienneté prend effet à la date de son embauche.

RL

ARTICLE 10ANCIENNETE10.03 Perte d'ancienneté et d'emploi

1. Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:
 - a) départ volontaire;
 - b) congédiement pour juste cause;
 - c) s'il est mis à pied
 1. après une période continue égale à la durée de son service dans le cas d'un salarié ayant moins de quinze (15) mois d'ancienneté;
 2. après une période de plus de quinze (15) mois consécutifs dans le cas d'un salarié ayant quinze (15) mois ou plus d'ancienneté.
 - d) s'il refuse ou néglige, à la suite d'une mise à pied, de reprendre le travail dans les dix (10) jours ouvrables suivant un avis écrit de rappel au travail. Cet avis est envoyé par courrier certifié ou par télégramme à sa dernière adresse connue et copie dudit avis est remise simultanément au représentant autorisé du syndicat, salarié de la caisse concernée.
2. Dans les cas d'absence pour accident ou maladie non survenus dans l'accomplissement du travail, le salarié continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de douze (12) mois, après cette période il n'accumule plus d'ancienneté, mais conserve pendant les douze (12) prochains mois celle qu'il avait accumulée. Après ces périodes, il perd son ancienneté et son emploi, à moins que les parties n'en conviennent autrement.

10.04 Ancienneté - vs - service continu

Les absences dues à des accidents ou maladies 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.

RL

ARTICLE 11MOUVEMENT DE PERSONNEL11.01 Affichage de postes vacants

Tout poste permanent vacant que la caisse désire combler ou tout poste permanent nouvellement créé, couvert par la présente convention, doit être affiché aux endroits habituels d'affichage à la caisse populaire durant une période de trois (3) jours ouvrables pour les postes de classes B-I, B-II et B-III et de cinq (5) jours ouvrables pour les autres postes. L'avis de ce poste indiquera entre autres: le titre de la fonction, la nature de la fonction, la date et la durée de l'affichage, les exigences normales et le taux de salaire.

Lorsque l'employeur décide d'abolir un poste permanent vacant ou d'en retarder l'affichage, il en informe le syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la vacance du poste. Le retard d'un tel avis n'entraîne pas l'obligation de combler le poste.

11.02 Mouvement de personnel1. Groupe bureau

Pour les fins de la présente section, l'employeur n'est tenu que de considérer la candidature des salariés qui ont répondu par écrit à l'avis à l'intérieur des délais prévus à l'article 11.01.

- a) L'employeur accorde le poste au salarié qui a le plus d'ancienneté qui a posé sa candidature par écrit dans les délais prévus à l'article 11.01 à la condition qu'il soit apte à remplir les exigences normales de l'emploi concerné.
- b) Toutefois, pour les postes supérieurs à la classe III, l'employeur pourra confier le poste au candidat dont la compétence est jugé significativement supérieure.

2. Groupe technique

L'employeur accorde le poste au salarié qui a posé sa candidature par écrit dans les délais prévus à l'article 11.01 et qui est le plus apte à remplir les exigences normales du poste. Lorsque la compétence sera relativement équivalente entre deux ou plusieurs candidats, l'ancienneté prévaudra.

22

ARTICLE 11MOUVEMENT DE PERSONNEL11.02 Mouvement de personnel (suite)

3. Le candidat auquel le poste est attribué, a droit à une période d'essai d'une durée maximale de soixante (60) jours travaillés. En tout temps pendant cette période, l'employé peut renoncer à la promotion et réintégrer son ancien poste sans préjudice à tous ses droits. Dans le cas où l'employeur n'est pas satisfait de l'employé promu, il peut retourner celui-ci à son ancien poste à l'intérieur de la période d'essai prévue. L'employé qui retourne à son ancien poste reprend le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à ce poste. Cette période ne sera pas inférieure à dix (10) jours ouvrables sauf s'il y a faute grave de la part du salarié, ou alors l'employeur pourra mettre fin à la période d'essai à l'intérieur de ces dix (10) jours ouvrables.
4. S'il n'y a aucun candidat ou si les candidatures reçues conformément aux dispositions prévues au paragraphe précédent ne sont pas acceptables, l'employeur peut recruter où bon lui semblera.

11.03 Réintégration et délogement

Si un salarié 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 salarié promu qui doit être réintégré.

11.04 Mutation hors de l'unité

1. Le salarié de l'unité de négociation muté 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.
2. Si un salarié muté à un poste hors de l'unité de négociation redevient "salarié" au sens de cette convention, conformément au paragraphe 1, toute l'ancienneté qu'il a accumulée au service de la caisse sera portée à son crédit; il reprendra le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à son ancien poste. Il doit alors payer les cotisations syndicales qu'il aurait payées s'il était demeuré dans l'unité d'accréditation.

RL.

ARTICLE 11MOUVEMENT DE PERSONNEL11.05 Restriction

La nomination d'un salarié à un poste vacant entraîne l'annulation de toute candidature qu'il aurait posée relativement à tout autre poste vacant.

11.06 Délai de nomination

Dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la période d'affichage, l'employeur affiche le nom du candidat retenu et transmet copie de cet avis au syndicat.

11.07 Affectation temporaire

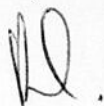
Si l'employeur désire affecter temporairement un salarié à un autre poste, dans ce cas:

- a) l'employeur pourra choisir le salarié le plus apte à remplir les exigences normales du poste en tenant compte de l'ancienneté.
- b) s'il s'agit de combler un poste de niveau B-IV et supérieur temporairement dépourvu de son titulaire pour cause de congé de maternité, l'employeur affichera le poste de la manière prévue au présente article.
- c) L'expérience acquise par un salarié lors d'une affectation temporaire ne pourra être invoquée par l'employeur pour favoriser le choix d'un candidat à un poste permanent ou temporaire à moins que l'expérience acquise le soit lors d'une affectation temporaire qui a fait l'objet d'un affichage.

11.08 Rétrogradation

Pour cause juste et suffisante, l'employeur peut rétrograder un salarié. Le salarié est alors rémunéré en vertu de l'article 24.04 b).

L'employeur ne recourt pas à la rétrogradation comme mesure disciplinaire.



ARTICLE 12MISES A PIED12.01 Mises à pied

1. a) Trente (30) jours de calendrier précédant l'abolition d'un poste, l'employeur doit aviser par écrit le syndicat et chaque salarié dont le poste est aboli.

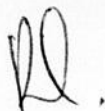
b) Dix (10) jours de calendrier précédant l'abolition temporaire d'un poste, l'employeur doit aviser par écrit le syndicat et chaque salarié dont le poste est temporairement aboli.
2. Dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis prévu au paragraphe précédent, l'employé avise l'employeur 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 salarié déplacé reçoit un avis écrit et bénéficie du même délai prévu au paragraphe ci-haut pour effectuer son choix.
4. a) Le salarié effectivement mis à pied suite à une abolition de poste suivant le paragraphe 1 a), reçoit un avis écrit d'au moins trente (30) jours de calendrier précédant la date de son départ ou à défaut d'un tel avis, l'équivalent en salaire à titre d'indemnité de départ.

b) Le poste est effectivement aboli à l'échéance du délai de trente (30) jours de calendrier ou lors du paiement de l'indemnité de départ au salarié effectivement mis à pied.
5. Le salarié effectivement mis à pied pour une période de moins de six (6) mois suite à une abolition temporaire de poste suivant le paragraphe 1 b), reçoit un avis écrit d'au moins cinq (5) 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.



ARTICLE 12MISES A PIED12.01 Mises à pied (suite)

6. Les mises à pied sont effectuées par ordre d'ancienneté selon les modalités ci-après décrites dans l'ordre:
 - a) le salarié ayant le moins d'ancienneté dans une fonction est le premier touché;
 - b) le salarié le moins ancien dans une fonction peut déplacer le salarié 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 ce salarié.
7. Un salarié ainsi déplacé de sa fonction a le droit de déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté que lui selon les modalités décrites précédemment.

12.02 Rappel au travail

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

RL.

ARTICLE 13JOURS FERIES13.01 Enumération

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

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
Fête de Dollard
Fête Nationale du Québec
Confédération
Fête du Travail
Action de Grâces
Armistice
Noël
Lendemain de Noël

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

13.02 Jour d'observance

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

13.03 Jour férié qui coïncide avec les vacances

Si l'un ou l'autre des congés fériés survient pendant les vacances d'un salarié ou un jour non ouvrable, celui-ci a droit à une journée additionnelle de vacances ou de congé qu'il prendra après entente avec l'employeur.

13.04 Changements des jours fériés

Advenant un changement dans les congés par l'Association des Banquiers, le Syndicat accepte que soit effectué un changement identique par l'employeur. L'employeur verra à informer les salariés des modifications dans les plus brefs délais.



ARTICLE 13JOURS FERIES13.05 Nombre de jours payés garantis

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

Le salarié ayant travaillé moins de six (6) mois au cours de l'année civile n'a droit de reprendre qu'un (1) congé non accordé. Le (s) jour (s) pris en trop sera (seront) remboursé (s) par l'employé.

13.06 Admissibilité aux congés fériés

Pour qu'un salarié bénéficie de ces jours fériés, il faudra cependant qu'il ait travaillé la journée ouvrable précédente ainsi que la suivante, s'il a été requis de le faire à moins de permission de la part de l'employeur ou dans les cas des absences prévues par la présente convention sauf lorsqu'il s'agit d'un congé sans solde.

RL

ARTICLE 14CONGES SPECIAUX14.01 Congés spéciaux

a) Congé de mariage

1. lors du mariage du salarié: trois (3) ouvrables consécutifs;
2. lors du mariage du père, de la mère, du frère, de la soeur ou d'un enfant: le jour du mariage;

b) Congé de naissance

Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: un (1) jour ouvrable.

c) Congé de décès

1. lors du décès du conjoint ou de son enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter de la date du décès;
2. lors du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père ou de la belle-mère: un maximum de trois (3) jours ouvrables consécutifs se terminant au plus tard le surlendemain des funérailles;
3. lors du décès du beau-frère, d'une belle-soeur, d'un grand-père, d'une grand-mère, du gendre, d'une bru ou d'un petit-fils ou une petite-fille: le jour des funérailles;
4. si les funérailles ont lieu à plus de trois cent (300) kilomètres du domicile du salarié, il a droit à un (1) jour additionnel en autant qu'il y assiste;

d) Congé de juré

Un salarié qui est appelé pour siéger sur un jury ou pour agir comme témoin dans une cause civile ou criminelle où il n'a pas d'intérêt personnel, a droit de s'absenter pour agir ainsi et il reçoit alors la différence entre les honoraires ou l'indemnité qui lui est versée et son salaire réel;

e) Congé de déménagement

Lors de son déménagement un maximum d'un (1) jour par année civile.

RL.

ARTICLE 14CONGES SPECIAUX14.02 Restrictions

- a) Sauf le congé de mariage du salarié, tous les autres congés payés prévus à l'article 14.01 ne sont pas accordés lorsqu'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances accordé en vertu de la présente convention.
- b) seuls les jours ouvrables pendant les périodes de congés prévues à l'article 14.01 seront payés.

14.03 Obligation du salarié

Dans tous les cas, le salarié devra prévenir son supérieur immédiat.

14.04 Congé pour affaires personnelles

Tout salarié ayant un (1) an d'ancienneté a droit à un (1) congé payé pour affaires personnelles. Ce congé sera pris après entente avec l'employeur.

L'année de référence pour le calcul de ce congé est du 1er janvier au 31 décembre.

Ceci ne prend effet qu'à compter du 1er janvier 1984.

RL.

ARTICLE 15HEURES DE TRAVAIL15.01 Heures de travailGroupe bureau

- a) La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures, réparties sur cinq (5) jours du lundi au vendredi inclusivement à l'intérieur de l'horaire régulier de travail suivant:

Lundi	de 9h00 à 16h00	15h.45-	B	R
Mardi	de 9h00 à 16h00	15h.45-		
Mercredi	de 9h00 à 18h00			
Jeudi	de 9h00 à 20h30			
Vendredi	de 9h00 à 18h00			

- b) Les heures de travail cédulées sont continues et comprennent les pauses (périodes de repos) à l'exception de la période de repas.
- c) Le salarié ne doit pas travailler des heures normales plus d'un (1) soir par semaine (un soir signifie la période comprise entre 18h30 et 20h30). De plus, le salarié ne peut être obligé à travailler en heures normales plus de deux (2) autres jours par semaine jusqu'à 18h30.
- d) L'employeur peut modifier l'horaire de travail des salariés et établir tout autre horaire de travail après en avoir discuté avec le syndicat et à la condition qu'il ait avisé ce dernier au moins vingt (20) jours ouvrables à l'avance et que les principes énoncés à b) et c) soient respectés.

Groupe technique et professionnel

La semaine de travail est aménagée à l'intérieur d'une moyenne de trente-cinq (35) heures par semaine, sur une période de quatre (4) semaines.

Advenant que la moyenne de trente-cinq (35) heures par semaine soit dépassée, sera considéré comme du travail exécuté en temps supplémentaire tout travail exécuté par autorisation du directeur ou de son représentant en plus de 140 heures par quatre (4) semaines.

R

ARTICLE 15HEURES DE TRAVAIL15.02 Période de repos

- a) Tous les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes par journée de travail. Cette période de repos est fixée par l'employeur.
- b) Chaque salarié a droit à une période additionnelle de quinze (15) minutes de repos lorsque son horaire régulier de travail comprend plus de sept (7) heures de travail dans une même journée.

15.03 Périodes de repas

- a) Le jour: une période d'une durée de soixante (60) minutes ininterrompues prise entre 11h00 et 14h00.
- b) Le soir: lorsque la caisse est ouverte après 18h00: une période d'une durée de soixante (60) minutes ininterrompues prise entre 16h00 et 19h00.
- c) Ces périodes ne sont pas rémunérées ni incluses dans les heures normales de travail.
- d) Les périodes de repas sont fixées pour chacun des salariés par l'employeur ou son représentant.



ARTICLE 16TEMPS SUPPLEMENTAIRE16.01 Définition

Toutes les heures travaillées par un salarié en plus de son horaire normal quotidien, ainsi que celles travaillées en plus des heures de la semaine normale de travail, sont considérées des heures supplémentaires, mais elles doivent être préalablement autorisées par l'employeur ou son représentant.

Les heures d'absence autorisées en vertu de cette convention sont considérées des heures travaillées exclusivement aux fins d'établir les heures de la semaine normale de travail.

16.02 Rémunération du temps supplémentaire

- a) Le travail en temps supplémentaire est rémunéré au taux horaire de base majoré de 50%; ce taux horaire de base s'obtient en divisant le salaire hebdomadaire par le nombre d'heures de la semaine normale de travail.
- b) Un jour férié travaillé est rémunéré au taux horaire de base majoré de 100% pour chaque heure travaillée, en plus du paiement du jour férié. Toutefois, ce jour férié sera déduit de la garantie de douze (12) jours de congé payé prévue à la clause 13.05.

16.03 Répartition du temps supplémentaire

- a) Le surtemps est offert en premier lieu à tour de rôle sur une base volontaire en commençant par le salarié ayant le plus d'ancienneté dans l'emploi et par la suite selon le même ordre aux salariés de la caisse à moins qu'ils ne puissent remplir les exigences normales de travail à effectuer où le surtemps est requis.
- b) Un salarié a le droit de refuser de faire des heures supplémentaires. Cependant, si l'employeur ne trouve pas suffisamment de salariés disponibles parmi les salariés présents, incluant les salariés à temps partiel, le travail supplémentaire devient obligatoire pour ceux ayant le moins d'ancienneté dans l'emploi et ce, à tour de rôle par ordre croissant d'ancienneté.

L'employeur s'efforce de réduire les heures supplémentaires au minimum.

 .

ARTICLE 16TEMPS SUPPLEMENTAIRE16.04 Temps supplémentaire et période de repas

Si l'employeur exige qu'un salarié travaille plus de deux (2) heures additionnelles après sa journée normale de travail, ce salarié a droit à une période de repas non payée d'une durée d'une demi-heure ininterrompue avant de poursuivre son travail.

Les périodes de repas sont fixées pour chacun des employés par l'employeur ou son représentant.

16.05 Rappel au travail

Dans le cas d'un rappel au travail, la rémunération minimale pour tout travail supplémentaire est de trois (3) heures.

20 .

ARTICLE 17VACANCES17.01 Régime

1. Le salarié qui le 30 avril d'une année a moins d'un (1) an d'ancienneté, a droit à un crédit de vacances établi au taux d'une journée et quart ($1\frac{1}{4}$) par mois d'ancienneté sans excéder quinze (15) jours ouvrables.
2. Le salarié qui le 30 avril a complété un (1) an d'ancienneté mais moins de six (6) ans, a droit à un crédit de vacances égal à quinze (15) jours ouvrables.
3. Le salarié qui le 30 avril a complété six (6) ans d'ancienneté, aura droit à un crédit de vacances égal à vingt (20) jours ouvrables.
4. Le salarié qui le 30 avril a complété seize (16) ans d'ancienneté, aura droit à un crédit de vacances égal à 21 jours ouvrables.
5. Le salarié qui le 30 avril a complété dix-sept (17) ans d'ancienneté, aura droit à un crédit de vacances égal à 22 jours ouvrables.
6. Le salarié qui le 30 avril a complété dix-huit (18) ans d'ancienneté, aura droit à un crédit de vacances égal à 23 jours ouvrables.
7. Le salarié qui le 30 avril a complété dix-neuf (19) ans d'ancienneté, aura droit à un crédit de vacances égal à 24 jours ouvrables.
8. Le salarié qui le 30 avril a complété vingt (20) ans d'ancienneté, aura droit à un crédit de vacances égal à 25 jours ouvrables.

17.02 Indemnité

- a) Les vacances seront payées au taux normal de rémunération hebdomadaire.
- b) Si un salarié a travaillé moins de six (6) mois au cours de l'année se terminant le 30 avril d'une année, il sera payé à raison de 2% des revenus bruts gagnés au 30 avril pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit.

17.03 Programme de vacances

Dans le choix des dates, l'employeur accorde la préférence à ceux qui ont le plus d'ancienneté par emploi et par service aux fins d'assurer la continuité des opérations.

ARTICLE 17VACANCES17.04 Etalement des vacances (suite)

- a) A chaque année, lors des premiers dix (10) jours ouvrables du mois d'avril, l'employeur consulte les salariés relativement à leur choix de dates de vacances annuelles.
- b) Au plus tard le 20 avril de chaque année, l'employeur affiche la liste des noms des salariés et les dates de leurs vacances.
- c) Après cinq (5) jours ouvrables suivant le 20 avril, un salarié n'a plus le droit de faire valoir son ancienneté pour déplacer les vacances annuelles d'un autre salarié. Toutefois, deux (2) salariés d'un même emploi et d'un même service ont le droit d'échanger leur période de vacances.
- d) Le salarié qui y a droit peut prendre quinze (15) jours ouvrables consécutifs de vacances entre le 1er juin et le 30 septembre de chaque année.
- e) Dans le cas du salarié qui a droit à vingt (20) jours de vacances et plus, les jours de vacances supplémentaires seront pris en dehors de la période du 1er juin au 30 septembre en donnant la priorité de choix aux salariés ayant le plus d'ancienneté.

RL,

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

1. Chaque salariée 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. La salariée 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.

18.02 Répartition du congé de maternité et préavis

1. La salariée enceinte peut répartir son congé de maternité avant et après la date prévue de la naissance, mais comprenant le jour de l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16ième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. La salariée 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, ainsi que la date prévue de son retour au travail. 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 la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée 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. La salariée doit aussitôt que possible donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail.
3. A partir de la sixième (6ième) semaine qui précède la date prévue de la naissance, si la salariée est encore au travail elle doit fournir un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si la salariée refuse ou néglige de fournir ce certificat médical dans un délai de huit (8) jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité. L'employeur se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une salariée enceinte, si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail. L'employeur devra alors assumer le fardeau de prouver l'incompatibilité de santé de la salariée.

RL.

ARTICLE 18CONGE DE MATERNITE18.02 Répartition du congé de maternité et préavis (suite)

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

18.03 Congés spéciaux reliés à la maternité

1. La salariée 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, la salariée enceinte est incapable de travailler par suite d'une complication de grossesse tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera, s'il y a lieu, de l'indemnité salaire-maladie prévue à la clause 20.01 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 à la clause 20.01 de la convention collective.
4. La salariée 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 20.01 de la convention collective.
5. Si à la suite de complications découlant d'un avortement spontané ou autorisé par la loi, 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 à la clause 20.01 de la convention collective.

RL .

ARTICLE 18CONGE DE MATERNITE18.04 Retour du congé de maternité

1. La salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans son avis est présumée avoir démissionné. La salariée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu après avoir donné à l'employeur un nouvel avis écrit d'au moins deux (2) semaines à la condition que la nouvelle date de retour soit à l'intérieur du congé de maternité sans solde de vingt-six (26) semaines.
2. L'employeur accorde à la salariée ayant un (1) an d'ancienneté au moment de l'accouchement un montant forfaitaire égal à celui de la prestation de maternité qu'elle recevait de l'assurance-chômage et ce, pour une période de deux (2) semaines de façon à couvrir le délai de carence au sens du régime d'assurance-chômage. Ce bénéfice s'applique à toute salariée qui revient au travail pour une période d'au moins un (1) mois.

18.05 Maintien des conditions de travail

1. Au cours de son congé de maternité, la salariée accumule son ancienneté comme si elle avait été au travail.
2. Au retour de son congé de maternité ou des prolongations prévues à la clause 18.06, la salariée 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, la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié, si elle avait été au travail.

18.06 Prolongation du congé de maternité

1. La période totale d'absence ne doit pas dépasser six (6) mois de calendrier de la date effective du départ ou de la date réputée du départ. Si la salariée ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus, elle sera considérée comme ayant remis sa démission sauf s'il lui était impossible de revenir au travail pour raison de santé, dans ce cas, elle doit présenter à son employeur un certificat médical.
 2. La salariée pourra demander une prolongation de cette période d'absence. En aucun cas cependant, cette extension ne peut dépasser six (6) mois de la date de la fin de son congé de maternité. Ce congé sera pris suivant les principes établis à l'article 19 pour les congés sans solde.
- DL*

ARTICLE 19CONGE SANS SOLDE19.01 Congé sans solde

Un salarié peut s'absenter de son travail, sans solde, pour une période n'excédant pas un (1) an, pour une raison valable, avec la permission écrite de l'employeur, sans perte d'ancienneté. Cette permission d'absence devra fixer les modalités de retour au travail et être contresignée par le syndicat et le salarié concerné. A son retour, le salarié reprend son poste de travail avec tous ses droits et privilèges qui lui sont acquis.



ARTICLE 20REGIME D'ASSURANCE-MALADIE20.01 Régime d'assurance-maladie

L'employé qui est incapable de travailler par suite de maladie et d'accident autres que ceux occasionnés par le travail, a droit à un congé de maladie sans perte de traitement selon les modalités et restrictions ci-après décrites:

1. Jours de maladie payés

Au 1er mai de chaque année, le salarié se voit attribuer un crédit de soixante-dix (70) heures de congés qui pourront être utilisés durant ladite année pour fins de maladie. Ces heures de congés-maladie ne sont pas cumulatives et le solde sera remboursé au salarié, à la dernière paie du mois d'avril, à raison de 100% du taux régulier de salaire en vigueur à cette date.

Le salarié nouvellement embauché après le 1er mai reçoit un crédit proportionnel au nombre de mois complet entre sa date d'embauche et la fin de l'année de référence.

Le crédit de congés-maladie d'un salarié qui quitte le service de l'employeur est établi au prorata du nombre de mois travaillé durant l'année en cours. Lors de son départ, le solde est monnayable à raison de 100% du taux de salaire en vigueur à cette date et les heures prises en trop sont remboursées par le salarié.

2. Régime d'assurance-salaire

Le régime d'assurance-salaire actuellement existant dans le groupe des caisses populaires anciennement affiliées à la Fédération de Montréal des caisses Desjardins verse une prestation égale à quatre-vingt-cinq pour cent (85%) du salaire payé à compter de la première (1ère) journée ouvrable d'absence dans le cas d'hospitalisation s'il ne s'agit pas d'un accident dont le paiement est accepté par la Commission des Accidents de travail et la troisième (3ième) journée ouvrable d'absence dans le cas de maladie.

La période de prestation est fonction du temps de service continu dans la caisse et ne doit pas excéder cinquante-deux (52) semaines.

Pour être admissible à l'assurance-salaire, le salarié doit avoir complété trois (3) mois de service continu.

La prime est payée entièrement par l'employeur.

RL

ARTICLE 20REGIME D'ASSURANCE-MALADIE20.02 Examen médical

- a) Le salarié doit prévenir si possible durant la première heure de travail son employeur ou son représentant de toute absence pour maladie ou accident.
- b) En cas d'absence pour accident, le salarié doit fournir un certificat médical attestant la nature dudit accident et du bien-fondé de son absence.
- c) En cas d'absence pour maladie, l'employeur peut exiger en tout temps du salarié une déclaration personnelle attestant du bien-fondé de son absence; Si l'absence se prolonge au-delà de deux (2) jours ouvrables consécutifs, le salarié doit présenter un certificat médical à cet effet. Par exception, dans le cas d'abus dont la preuve incombe, l'employeur se réserve le droit d'exiger la présentation d'un certificat médical dès la première journée; Dans ce cas particulier, l'employeur rembourse au salarié les frais du certificat s'il y en a eus.

20.03 Maladie ou accident

Dans le cas d'un accident ou d'une maladie qui survient sur les lieux du travail, l'employeur s'engage à fournir gratuitement au salarié le transport nécessaire pour le conduire soit à l'hôpital, chez un médecin ou à son domicile selon son état.

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

22 .

ARTICLE 21PREVOYANCES COLLECTIVES21.01 Assurance-vie et assurance-maladie

Le programme d'assurance-vie et maladie est celui existant dans la majorité des caisses anciennement affiliées à la Fédération de Montréal des caisses Desjardins.

La prime de ces assurances est payée entièrement par l'employeur.

RQ .

ARTICLE 22REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES22.01 Régime supplémentaire de rentes

Le programme de régime supplémentaire de rentes est celui désigné sous le nom "Régime de rentes à l'intention des employés de la Fédération de Montréal des caisses Desjardins, de ses caisses affiliées et de ses filiales".

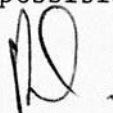
RL.

ARTICLE 23TRANSACTION DE CAISSE23.01 Régime

- a) L'employeur paiera cent pourcent (100%) du déficit de caisse que subit un salarié.
- b) L'employeur paiera cent pourcent (100%) du déficit de caisse que subit un salarié à l'essai, en période probatoire ou en affectation temporaire au poste de caissier.
- c) Toutefois, il y a aura une évaluation du rendement du salarié concernant ces déficits de caisse. Advenant que suite à cette évaluation, l'employeur décide de ne pas absorber les déficits, le salarié 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 salarié.
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 le salarié responsable des faux billets et des faux chèques échangés si celui-ci a suivi les procédures de contrôles usuelles à moins que cela ne soit pas possible.



ARTICLE 24SALAIRES24.01 Echelles de salaire

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

24.02 Promotion

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

24.03 Affectation temporaire

Il y a affectation temporaire au sens du présent article lorsqu'un salarié accomplit la majorité des tâches caractéristiques d'une fonction différente de la sienne.

Le salarié qui à la demande de l'employeur remplit un poste classé à un niveau supérieur à son poste permanent, est rémunéré en fonction des modalités prévues à la clause 24.02 pour les promotions pourvu qu'il accomplisse la majorité des tâches caractéristiques d'une fonction différente de la sienne pour une période de cinq (5) journées ou plus, et cela pour la durée totale pendant laquelle il assume lesdites tâches. Cependant, cette période n'inclut pas les absences autorisées de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

24.04 Rétrogradation

- a) Le salarié qui retourne à son ancien emploi à sa demande ou à la suite d'une période d'essai non satisfaisante, reprend le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à son ancien emploi.
- b) Dans tous les autres cas de rétrogradation, le salarié rétrogradé dans une classe d'emploi inférieure verra son salaire diminué de 5% ou fixé au maximum de sa nouvelle classe d'emploi, le moins élevé des deux.

RL.

ARTICLE 25CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE25.01 Définition

Changement apporté aux opérations par l'introduction de nouvelles machines ou de nouveaux systèmes, qui a pour effet d'entraîner des mises à pied ou de rendre incapable un ou plusieurs salariés d'accomplir leur fonction.

25.02 Indemnité de fin d'emploi

1. Si l'employeur doit procéder à des mises à pied suite à des changements technologiques, ces mises à pied seront effectuées selon les modalités prévues à la clause générale de mise à pied.
2. Si, suite à l'application des modalités de mises à pied, un (1) ou des salariés ayant plus d'un an d'ancienneté sont effectivement mis à pied par suite directe ou indirecte de changements technologiques, cet ou ces salariés bénéficieront d'une indemnité de départ à raison de deux (2) semaines de salaire par année d'emploi au sens de la présente convention collective jusqu'à raison de neuf (9) semaines de salaire à moins que les modalités de mises à pied et de mouvement de personnel puissent lui permettre l'accès à un poste dans la caisse.

25.03 Modalités de paiement

1. L'indemnité est payable par des allocations hebdomadaires consécutives correspondant chacune à une semaine de salaire et pour le nombre de semaines d'indemnité accordées.
2. Si le salarié est rappelé au travail en vertu de la clause 12.02, lesdites allocations cesseront à compter de la date prévue de retour au travail ou à la date de réception de l'avis si le salarié refuse de revenir au travail dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'avis de rappel au travail.

RS .

ARTICLE 26CREATION D'EMPLOI OU MODIFICATION DE POSTE26.01 Modalité

1. Advenant la création d'un nouvel emploi non prévu dans cette convention ou la modification substantielle d'un poste existant, l'employeur doit aviser le syndicat et le(s) salarié(s) visé(s) au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance.
2. Pendant le délai prévu au paragraphe 1, les deux (2) parties se rencontrent afin de fixer le taux de salaire et les conditions de travail du nouvel emploi ou du poste substantiellement modifié. Il est entendu que l'employeur se réserve le droit de mettre sa décision immédiatement en vigueur.
3. Advenant que les deux (2) parties ne s'entendent pas, un grief peut être référé directement à l'arbitre par l'une ou l'autre des parties. Dans sa décision, l'arbitre doit fixer le taux de salaire et les conditions de travail en conformité avec les taux de salaire et les conditions de travail prévues à la présente convention collective. Le taux de salaire du nouvel emploi ou du poste modifié est payé rétroactivement à la date de sa mise en vigueur.



ARTICLE 27

ANNEXES

27.01 Les annexes font partie intégrantes de la présente convention.

RL

[Faint, illegible text, likely bleed-through from the reverse side of the page]

[Faint, illegible text, likely bleed-through from the reverse side of the page]


ARTICLE 28DUREE DE LA CONVENTION

28.01 La présente convention collective est d'une durée de trente (30) mois soit du 1er juillet 1983 au 31 décembre 1985. Elle entre en vigueur à la date de sa signature et n'a pas d'effets rétroactifs.

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

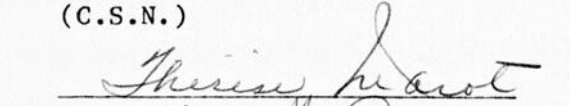
EN FOI DE QUOI, les représentants autorisés des deux parties à cette convention collective de travail ont signé ce 7 novembre 1983.

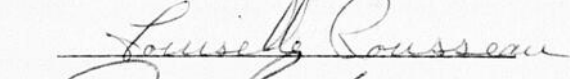
CAISSE POPULAIRE DE VIMONT

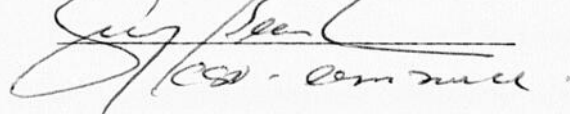


 J. Tolisano

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
 DES CAISSES DESJARDINS
 (C.S.N.)

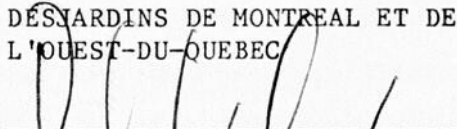


 Thérèse Hébert


 Louise Rousseau


 Guy Beaud

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



 Robert Houff

ANNEXE "A"ECHELLE DE SALAIRECAISSE POPULAIRE VIMONT

		<u>01-01-84</u>	<u>01-01-85</u>
<u>B-I</u>	Min	233,25	239,01
Commis junior	Max	279,18	284,74
<u>B-II</u>	Min	248,06	260,46
Réceptionniste	Max	296,02	310,82
Commis-dactylo			
<u>B-III</u>	Min	259,50	267,10
Caissier	Max	336,25	347,68
<u>B-IV</u>	Min	278,79	292,73
Commis senior	Max	363,23	381,39
Secrétaire			
Chef caissier			
<u>B-V</u>	Min	308,86	324,30
	Max	401,96	422,06
<u>B-VI</u>	Min	338,72	355,67
Comptable-adjoint	Max	440,92	462,97
<u>TP-Niveau I</u>	Min	348,71	366,14
Assistant préposé aux prêts	Max	453,93	476,63

Augmentations des salaires individuels

1984: Pour l'année 1984, les salariés bénéficieront d'augmentation de 5% calculée et versée de la manière suivante:

Au 15 décembre 1983 et au 1^{er} juillet 1984, chaque salarié permanent à temps complet et à temps partiel recevra un montant forfaitaire calculé comme suit:

(salaire hebdomadaire régulier x 26 semaines) x 5%

Pour un salarié à temps complet

L'expression "salaire hebdomadaire régulier" signifie le salaire hebdomadaire du salarié dans sa fonction normale pour laquelle il est à l'emploi de la caisse.

ANNEXE "A"ECHELLE DE SALAIRECAISSE POPULAIRE VIMONTPour un salarié à temps partiel

L'expression "salaire hebdomadaire régulier" signifie le salaire horaire du salarié multiplié par le nombre d'heures par semaine effectuées normalement par le salarié à temps partiel dans sa fonction normale pour laquelle il est à l'emploi de la caisse.

- 1985: Au 1er janvier 1985, le salarié dont le salaire est inférieur au maximum de l'échelle de sa classe, verra son salaire majoré de 5% sans toutefois dépasser le maximum de l'échelle de sa classe. Si l'augmentation accordée au salarié est inférieure à 5% du fait que son salaire a atteint le maximum de l'échelle de sa classe, le salarié recevra en plus de son salaire un montant forfaitaire égal à la différence entre l'augmentation de 5% et celle qu'il a obtenue.

RL.

ANNEXE "B"SALARIES A TEMPS PARTIEL

Les deux parties s'entendent pour reconnaître le principe que l'employeur peut embaucher des salariés à temps partiel tel que défini à la clause 2.05 de la présente convention collective. L'utilisation de salariés à temps partiel ne sera pas faite en vue de causer des mises à pied parmi le personnel à temps complet, ni entraîner des rétrogradations.

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

1. Ancienneté

Un salarié à temps partiel devient un salarié permanent à temps partiel après avoir satisfait aux conditions de la période de probation. L'ancienneté du salarié à temps partiel est égale aux nombre d'heures régulières travaillées par celui-ci ou rémunérées à titre de jours fériés, congés payés et vacances. Les heures travaillées à titre de temporaire ou pour fins de remplacement sont aussi reconnues pour fins d'accumulation d'ancienneté.

2. Mise à pied et rappel

En cas de mise à pied, l'indemnité payable au salarié à temps partiel, à défaut de l'avis prévu à 12.01 4) ou 12.01 5) selon le cas, sera établie au prorata de sa semaine normale de travail. Les mécanismes de mise à pied et de rappel prévus à l'article 12 s'appliquent aux temps partiels mais à l'intérieur de ce groupe de salariés.

3. Jours fériés

Les salariés à temps partiel bénéficient des jours fériés par l'Association des banquiers canadiens qui coïncideront avec les jours où ils auraient normalement dû être au travail.

4. Vacances annuelles

Les vacances d'un salarié à temps partiel lui sont payées en pourcentage de ses revenus bruts entre le 1er mai et le 30 avril de l'année précédente. Ces pourcentages sont de 6-8% pour ceux dont l'ancienneté donne respectivement droit à des vacances de trois (3) et quatre (4) semaines.

RL.

5. Congés spéciaux

- a) Dans tous les cas de congés spéciaux (article 14.01), les salariés à temps partiel peuvent en bénéficier uniquement lorsque cela coïncide avec les jours où ils auraient normalement dû travailler. Dans les cas de congés payés pour décès, les absences autorisées seront toujours accordées de la date du décès à celle des funérailles.
- b) La clause 14.04 concernant le congé pour affaire personnelle ne s'applique pas aux employés à temps partiel.

6. Assurance-groupe

- a) Le salarié à temps partiel a droit à une banque d'heures-maladie établie au prorata de sa semaine de travail. Ces heures-maladie sont non cumulatives et le solde sera remboursé à la dernière paie du mois d'avril au salarié à raison de cent pour cent (100%) du taux de salaire en vigueur à cette date.
- b) Les salariés à temps partiel sont couverts par les différents régimes d'assurance, s'ils répondent aux conditions d'admissibilité qui y sont prévues.

7. Heures de travail

- a) L'article 15 sur les heures de travail ne s'applique pas aux salariés à temps partiel sauf si leur horaire régulier de travail comprend plus de quatre (4) heures dans une même journée où les salariés à temps partiel ont droit aux mêmes périodes de repas et de repos que les salariés à temps complet tel que prévu à l'article 15.02 et 15.03, sauf que les périodes de repas peuvent être fixées par l'employeur à l'extérieur des intervalles prévues à la clause 15.03 a) et b). Uniquement dans les cas de rappel au travail, la rémunération minimale est de quatre (4) heures au taux régulier de salaire.
- b) Aucun salarié permanent à temps partiel ne travaillera sur un horaire brisé.

8. Temps supplémentaire

Le salarié à temps partiel qui exécute du travail au-delà de sept (7) heures dans une même journée est rémunéré en temps supplémentaire sauf celui dont l'horaire régulier de travail ou en affectation temporaire, prévoit un nombre d'heures supérieur, lequel sera rémunéré en temps supplémentaire pour tout travail excédant son horaire journalier de travail.

ANNEXE "C"SALARIES TEMPORAIRES

Le salarié temporaire jouit des avantages de la convention collective relativement aux clauses suivantes:

- Echelles de salaires prévues à l'annexe "A".
- Travail en temps supplémentaire prévu à l'article 16.
- Congés fériés prévus à l'article 13.
- Congés sociaux pour décès prévus à l'article 14 selon les restrictions qui y sont prévues.
- Déficit de caisse pour caissier prévu à l'article 23.
- Le salarié temporaire qui se voit accorder un poste permanent sera soumis à la période probatoire prévue à la clause 10.02. Dans ce cas, le temps accompli à titre d'employé temporaire sera compté dans sa période de probation à la condition qu'il ait travaillé un minimum de quarante-cinq (45) jours de travail continu dans le poste qui lui est accordé au moment où il termine sa période probatoire.
- Le salarié temporaire qui devient permanent, se verra compter son ancienneté rétroactivement à la date de son entrée en service à titre de salarié temporaire à la condition qu'il n'y ait pas eu interruption de service de plus de deux (2) mois. Pour les fins de ce paragraphe, l'ancienneté s'établit à raison d'un (1) mois pour vingt-deux (22) jours de travail.

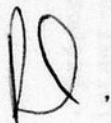
RL

ANNEXE "D"DECLARATION SOLENNELLE

Je, soussigné, salarié de la Caisse populaire de Vimont, m'engage solennellement à remplir fidèlement et consciencieusement ma fonction, conformément à la Loi et aux règlements tant de ladite caisse populaire de Vimont que la Fédération des caisses populaires Desjardins de Montréal et de l'Ouest-du-Québec et, notamment, à considérer comme strictement confidentiels tous les renseignements et informations qui pourraient venir à ma connaissance en raison de l'exercice de ladite fonction.

Signé au siège social de ladite Caisse populaire de Vimont ce _____
jour de _____ 19 ____ .

(signature)

.

ANNEXE "E"

LISTE DES SALARIES

Nom	Date d'entrée	Fonction	Classe	Salaire au 01-07-83
<u>Salariés réguliers à temps complet:</u>				
Marot Thérèse	16-12-68	Ass. préposé aux prêts	TP-1er niveau	433,75/sem.
Williams Marie-Paule	06-09-69	Assistant-comptable	B-VI	433,75/sem.
Bessette Gaétane	10-01-72	Chef caissier	B-IV	394,25/sem.
Bujold Gracia	05-06-72	Commis senior	B-IV	357,50/sem.
Clément Madeleine	12-02-73	Commis senior	B-IV	357,50/sem.
Grenier Madeleine	09-09-74	Commis senior	B-IV	357,50/sem.
Laporte Lise	08-11-76	Secrétaire	B-IV	336,25/sem.
Aubin Ginette	10-11-75	Caissière	B-III	336,25/sem.
Rousseau Louiselle	05-10-76	Caissière	B-III	324,25/sem.
Caron Noëlla	04-04-77	Caissière	B-III	324,25/sem.
Boisvert Claire	28-11-77	Caissière	B-III	324,25/sem.
Goulet Denise	14-03-78	Caissière	B-III	336,25/sem.
Audet Doris	07-09-76	Commis junior	B-I	279,75/sem.

Salariés réguliers à temps partiel:

Bélanger Micheline	15-04-75	Caissière	B-III	9,61/hre
Deslongchamps Pierrette	21-02-77	Caissière	B-III	9,61/hre
Dupras Florence	27-02-78	Caissière	B-III	9,26/hre
Bisson Louise	02-10-78	Caissière	B-III	8,89/hre
Bergeron Claudette	30-10-78	Caissière	B-III	8,89/hre
Desjardins Yolande	28-12-78	Caissière	B-III	8,89/hre
Giroux Diane	10-09-80	Caissière	B-III	8,16/hre
Plouffe Diane	05-10-81	Commis dactylo	B-II	7,38/hre
Sigouin Claire	04-12-78	Commis junior	B-I	7,99/hre

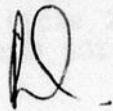
RL.

ANNEXE "F"

LISTE DES CADRES NON VISES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE

Vimont

- Directeur
- Directeur adjoint
- Responsable du crédit
- Comptable
- Auxiliaire administratif
- Responsable de succursale



EXEMPTIONS DE MONTANT

Pour fins de détermination de quotas de vacances, l'employeur retient pour l'année civile de référence, l'ancienneté de l'employé dans la durée de service continu d'un établissement ou d'un autre des établissements du mouvement des caisses depuis son entrée dans le service. Une interruption de service de moins de six (6) mois consécutifs ne constitue pas de rupture de continuité de service.

Exception faite, l'employeur retient pour l'année civile de référence, la durée, au 31 décembre, de l'ancienneté de l'employé dans le service de la caisse (1) dans laquelle il est employé à la date de l'expiration de son contrat de travail. Une interruption de service de moins de six (6) mois consécutifs ne constitue pas de rupture de continuité de service.

LETTRES D'ENTENTE

SECURITE SOCIALE

Advenant une décision de modifier les régimes actuellement en vigueur d'assurance-vie, d'assurance-maladie, d'assurance-salaire et de régime supplémentaire de rente pour les régimes en vigueur dans la majorité des caisses populaires affiliées à la F.M.O., le syndicat accepte que de tels changements s'effectuent.

A ce moment, le partage de la prime pour les prévoyances collectives prévues à l'article 21 de la convention collective, passeront de 100% par l'employeur à 80% par l'employeur et 20% par le salarié.

ANCIENNETE DE MOUVEMENT

Pour fins de détermination du quantum de vacances, l'employeur reconnaît l'ancienneté de mouvement. L'ancienneté de mouvement est la durée de service continu d'un salarié pour l'une ou l'autre des institutions du Mouvement des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec. Une interruption de service de moins de dix (10) mois depuis le dernier emploi, n'empêche pas de reconnaître l'ancienneté de Mouvement.

PROLONGATION DES VACANCES

Exceptionnellement, l'employeur pourra accorder à l'employé qui en fait la demande, une prolongation de vacances sans solde jusqu'à un maximum de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, et ces jours doivent être pris pour compléter ou en continuité avec les vacances régulières. Cette prolongation ne doit en aucun cas nuire à la continuité des opérations ou empêcher un autre salarié de prendre ses vacances régulières.

RL.