



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

DÉPÔT 7935-0

Dépôt N°: 8 5 0 8 0 1 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

07935-0

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-25843-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		85-07-25		85-07-16	87-03-31	15

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Employés de la Caisse Populaire de Bedford (CSN) 371 rue St-Jacques Granby, QC. J2G 3N5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> La Caisse Populaire de Bedford 24 rue Rivière Bedford, QC. JOJ 1A0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Féd. des Caisses Populaires Desjardins de Richelieu-Yamaska Att: M. Réal Paquin Case postale 2000 St-Hyacinthe, QC. J2S 7C3	Région: 06-01 Activité: 9510 (11) Affiliation: 1

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David/dg

Date: 85-08-12

Pour renseignements

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

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

003 (094)

RECHERCHE

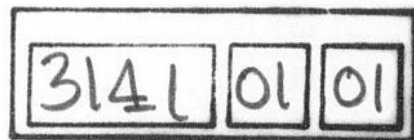
Ci-après appelé "Le Syndicat"

25843-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL



ENTRE



Caisse populaire de Bedford

Ci-après appelée "L'Employeur"

ET

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

Ci-après appelé "Le Syndicat"

I N D E X

	<u>PAGE</u>	
Art. 1	CHAMP D'APPLICATION	5
Art. 2	DEFINITIONS	6
Art. 3	DISPOSITIONS PRELIMINAIRES	9
Art. 4	DROITS DES PARTIES	10
Art. 5	REGIME SYNDICAL	11
Art. 6	AFFAIRES SYNDICALES	13
Art. 7	PROCEDURE DE GRIEFS	15
Art. 8	ARBITRAGE	17
Art. 9	DISCIPLINE	19
Art. 10	ANCIENNETE	20
Art. 11	MOUVEMENT DE PERSONNEL	22
Art. 12	MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL	24
Art. 13	JOURS FERIES	25
Art. 14	CONGES SPECIAUX	27
Art. 15	HEURES DE TRAVAIL	29
Art. 16	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	31
Art. 17	VACANCES ANNUELLES	33
Art. 18	CONGE DE MATERNITE	36
Art. 19	CONGE SANS SOLDE	38
Art. 20	CONGE-MALADIE ET ASSURANCE-SALAIRE	39
Art. 21	ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-MALADIE	41
Art. 22	REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES	42
Art. 23	REGIME DE COMPENSATION	43
Art. 24	SALAIRES	44
Art. 25	ANNEXES	47
Art. 26	DUREE DE LA CONVENTION	48

ANNEXES

LETTRES D'ENTENTES

Art. 1 CHAMP D'APPLICATION

1.01 Les parties

Sont parties à cette convention:

1. Caisse populaire de Bedford, ayant son siège social au 24, rue Rivière, Bedford, P. Qué., ci-après appelée "L'Employeur" ou "La Caisse".
2. Syndicat des employés de la Caisse populaire de Bedford (C.S.N.), dûment accrédité, ayant son siège social au 1601, rue Delorimier, Montréal, P. Qué., ci-après appelé "Le Syndicat".

1.02 Champ d'application

La convention s'applique à tous les employés régis par l'accréditation syndicale émise selon les dispositions du Code du travail de la province de Québec, en date du 25 mai 1982.

Art. 2 DEFINITIONS

2.01 Convention

Signifie la présente convention collective de travail.

2.02 Employé permanent

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

2.03 Employé en probation

L'employé 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 Employé à temps plein

Tout employé qui fait partie de l'unité de négociation désignée plus haut et qui effectue la semaine normale de travail.

2.05 Employé à temps partiel

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

L'Employeur accepte le principe de ne pas juxtaposer deux (2) ou plusieurs postes d'employés à temps partiel en vue de remplacer un poste à plein temps ou d'empêcher la création d'un poste à plein temps.

Le choix de l'horaire de travail parmi les employés à temps partiel se fait par ordre d'ancienneté dans la même fonction.

2.06 Promotion

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

Art. 2 DEFINITIONS (SUITE)

2.07 Transfert

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

2.08 Rétrogradation

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

2.09 Employé temporaire

Désigne une personne embauchée pour:

- a) remplacer un employé absent, en congé autorisé ou combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire sujet à l'application préalable de la clause 24.10.
- b) effectuer des travaux spéciaux. L'expression "travaux spéciaux" doit être interprétée comme des travaux ne faisant pas partie des opérations normales de la Caisse; la durée de ces travaux ne peut excéder une période de trois (3) mois.
- c) les conditions de travail qui s'appliquent exclusivement aux employés temporaires sont les suivantes:
 1. L'employé temporaire est rémunéré conformément aux échelles de salaires prévues à l'annexe "A".
 2. L'employé temporaire est payé en temps supplémentaire après six (6) heures dans une même journée les lundi, mardi, mercredi et après huit heures et demie (8 1/2) les jeudi et vendredi.
 3. Au 30 avril, l'employé temporaire a droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois de service continu sans dépasser dix (10) jours par année. L'indemnité sera calculée à raison de 4% de ses gains pendant l'année de référence sans égard au crédit de vacances.
 4. L'employé temporaire bénéficiera des congés fériés prévus à l'article 13.01 au prorata des heures qu'il aurait dû travailler.
 5. L'employé temporaire bénéficiera des congés spéciaux prévus à l'article 14 au prorata des heures qu'il aurait dû travailler.

Art. 2

DEFINITIONS (SUITE)

2.08
(suite)

6. L'employé temporaire bénéficiera du régime de fonds de compensation prévu à l'article 23.
7. Si la Caisse populaire ne peut combler un poste permanent par voie de promotion, elle tiendra compte de la candidature des employés temporaires.
8. Si l'employé temporaire est choisi pour combler un poste permanent, il se verra créditer, après sa période de probation terminée, les heures qu'il a travaillées, comme temporaire, pour fins d'ancienneté, en autant qu'il n'y ait pas eu interruption de plus de deux (2) mois entre son travail comme employé temporaire et son travail comme employé permanent.
9. L'employé temporaire est également régi par l'article 5 de la convention collective.
10. L'Employeur accepte le principe de ne pas recourir à des employés temporaires pour éliminer ou empêcher la création d'emplois réguliers permanents.
11. L'employé temporaire bénéficie de la procédure de griefs et d'arbitrage en ce qui concerne l'interprétation et l'application des articles précédents, soit 2.08-1 à 2.08-11.
12. L'employé temporaire qui effectue une journée complète de travail bénéficiera des périodes de repos et de repas prévues à l'horaire.

Art. 3 DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

3.01 But

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

3.02 Langue de travail

La langue de travail est le français. Cependant, le service aux membres demeure le même.

3.03 Contrat à forfait

Le fait de donner des contrats à forfait ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied parmi le personnel permanent ou de réduire la semaine de travail des employés.

3.04 Travail confidentiel

Le Syndicat reconnaît 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.

3.05 Discrimination

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

Art. 4 DROITS DES PARTIES

4.01 Reconnaissance syndicale

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

4.02 Session d'étude

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

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

4.03 Droits de direction

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

Art. 5

REGIME SYNDICAL

5.01 Adhésion au Syndicat

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

5.02 Cotisation syndicale

Tout employé se voit déduire sur son salaire hebdomadaire une somme équivalant aux cotisations régulières du Syndicat telles que fixées par l'assemblée générale des membres et signifiées à l'Employeur par courrier recommandé portant la signature du trésorier du Syndicat. L'Employeur effectue ces déductions et en fait remise au Syndicat au plus tard dix (10) jours après la fin du mois; l'Employeur joindra au remboursement la liste des employés déduits en indiquant les détails des cotisations, les entrées et les départs.

5.03 Information

- a) L'Employeur remet au Syndicat, sur une base mensuelle, une liste des nouveaux employés, des mutations, des départs, des employés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent, des employés à temps partiel qui deviennent réguliers, le nom, l'adresse, le numéro d'assurance sociale, la date de l'événement, la fonction, le changement de nom.
- b) Au cours du mois de janvier, l'Employeur fait parvenir au Syndicat une liste précisant le montant total des déductions pour cotisations syndicales qui

Art. 5

REGIME SYNDICAL (SUITE)

5.03
(suite)

ont été effectuées à l'égard de chaque employé pour l'année précédente.

- c) L'Employeur inscrit sur les formules T-4 et TP-4 le montant total des cotisations syndicales déduites durant l'année.
- d) Dès que l'Employeur embauche un nouvel employé, celui-ci avise par écrit le Syndicat, du nom, du poste, du statut et la durée probable de l'emploi du nouvel employé.

5.04

Dégagement de l'Employeur

L'Employeur n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis le Syndicat ou 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.

5.05

Les employés peuvent se retirer du Syndicat entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant la date d'expiration de la présente convention collective. Il en avise le Syndicat et l'Employeur.

Art. 6 AFFAIRES SYNDICALES

6.01 Représentation

1. L'Employeur reconnaît le comité exécutif du Syndicat comme porte-parole des employés.
2. La fonction des membres de ce comité est de représenter les employés en matière de convention collective, de griefs et de discussion avec l'Employeur sur des problèmes non prévus par la convention, en autant qu'ils soient reliés aux conditions de travail.
3. Sur demande, un rendez-vous sera convenu dans les plus brefs délais possible, avec les représentants de l'Employeur et ceux-ci s'engagent à recevoir deux (2) membres du comité exécutif.
4. En tout temps, le comité peut s'adjoindre les services d'un conseiller syndical.

6.02 Négociation

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

6.03 Affaires syndicales

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

Art. 6

AFFAIRES SYNDICALES (SUITE)

6.03
(suite)

Ces permis d'absence sont accordés sous réserve des conditions suivantes:

- a) de telles absences ne doivent pas excéder un total de trente (30) jours par année pour l'ensemble des employés et les périodes de ces absences ne peuvent excéder cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- b) le Syndicat doit informer le directeur de la Caisse au moins cinq (5) jours à l'avance. L'avis doit prévoir la durée de l'absence. Si l'employé est dans l'impossibilité de donner un avis de cinq (5) jours, l'avis doit être au moins de vingt-quatre (24) heures;
- c) un employé à la fois peut obtenir un tel permis d'absence. Cependant, l'Employeur pourra permettre la libération d'un deuxième employé à la condition que cela n'entrave pas les opérations de la Caisse.

6.04 Droit d'afficher

Le Syndicat affiche au tableau fourni par l'Employeur tout document relatif aux affaires syndicales et signé par le Syndicat, dont copie est remise à l'Employeur. Cesdits documents ne doivent pas tenir de propos dirigés contre la Caisse ou ses représentants.

6.05 Information

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

6.06 Le Syndicat a le droit de distribuer de l'information écrite à ses membres en dehors des heures d'ouverture.

6.07 Toute personne désignée par le Syndicat a droit à l'utilisation du photocopieur pour affaires syndicales en assumant le prix coûtant du papier.

Art. 7 PROCEDURE DE GRIEFS

7.01 Définition

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

7.02 Méthode

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

1. Première étape

L'employé ou le Syndicat, au nom de l'employé, doit soumettre son grief par écrit dans les trente (30) jours ouvrables de l'événement qui a donné naissance au grief.

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

2. Deuxième étape

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

7.03 L'employé

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

7.04 Procédure de griefs et délais

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

Art. 7

PROCEDURE DE GRIEFS (SUITE)

7.05

Le grief

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

Art. 8 ARBITRAGE

8.01 Méthode

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

8.02 Arbitres

Les deux (2) parties à cette convention conviennent de demander à un arbitre unique de juger les griefs qui sont soumis à l'arbitrage.

À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, dans un délai de trente (30) jours ouvrables suivant la soumission du grief à l'arbitrage, une des deux parties peut demander au Ministère du travail d'en désigner un.

8.03 Pouvoirs de l'arbitre

1. L'arbitre n'a pas d'autorité pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de la présente convention, ni pour altérer, modifier ou amender quelque partie que ce soit de la convention.
2. Dans le cas de mesures disciplinaires, lorsque le grief est soumis à un arbitre nommé en vertu de la présente convention, celui-ci peut:
 - a) maintenir, renverser ou modifier la mesure disciplinaire;
 - b) rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel un employé injustement traité pourrait avoir droit en tenant compte des gains que l'employé aurait pu obtenir durant ladite période.

Art. 8

ARBITRAGE (SUITE)

8.03
(suite)

3. Fardeau de la preuve

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

8.04

Sentence arbitrale

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

8.05

Frais d'arbitrage

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

Art. 9

DISCIPLINE

9.01 Principe

Les parties conviennent que les mesures disciplinaires sont imposées pour juste cause et appliquées en tenant compte de la gravité ou de la fréquence des offenses reprochées ou des deux facteurs à la fois. Normalement, les mesures disciplinaires sont appliquées progressivement à partir des réprimandes verbales, aux réprimandes écrites, aux suspensions et aux congédiements.

9.02 Méthode

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

Tout employé 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 employé 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 employé.

9.05 Sur rendez-vous, un employé peut vérifier et consulter son dossier personnel pendant les heures régulières de travail en présence d'un représentant de l'Employeur.

Art. 10 ANCIENNETE

10.01 Définition

- a) L'ancienneté est la durée du service continu d'un employé chez l'Employeur.
- b) L'ancienneté de Mouvement est la durée du service continu de l'employé à temps plein pour l'une ou l'autre des institutions du Mouvement coopératif Desjardins; une interruption de service de moins de douze (12) mois depuis le dernier emploi n'empêche pas de reconnaître l'ancienneté de Mouvement.
- c) L'ancienneté d'un employé à temps partiel se calcule à raison d'une journée à chaque sept (7) heures de travail et de vingt-deux (22) jours à chaque mois ou de cent cinquante-quatre (154) heures par mois. En aucun cas, il pourra accumuler plus d'un (1) an d'ancienneté par année civile.

10.02 Période probatoire

1. Tout nouvel employé sera soumis à une période probatoire de trois (3) mois de calendrier pour la catégorie bureau et de six (6) mois pour la catégorie d'emplois techniques et professionnels.
2. Tout nouvel employé à temps partiel sera soumis à une période probatoire de soixante-six (66) jours de travail, soit quatre cent soixante-deux (462) heures, pour la catégorie bureau et de cent trente-deux (132) jours de travail, soit neuf cent vingt-quatre (924) heures, pour la catégorie d'emplois techniques et professionnels.
3. Pendant cette période, l'employé jouit de tous les bénéfices prévus à la convention à l'exclusion de l'ancienneté et de la procédure de griefs en cas de renvoi.
4. A la fin de la période probatoire, l'employé devient permanent et son ancienneté prend effet à la date de son embauche.

10.03 Perte de l'ancienneté

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

Art. 10

ANCIENNETE (SUITE)

10.03
(suite)

- a) abandon volontaire de son emploi;
- b) congédiement pour juste cause;
- c) lors d'une mise à pied, s'il manque de se rapporter sans raison valable, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent un avis de rappel au travail, envoyé par la Caisse, par courrier recommandé, à sa dernière adresse connue, et dont copie est remise au Syndicat;
- d) dans les cas de mises à pied ou d'absences pour accident ou maladie non survenus dans l'accomplissement du travail, le salarié continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de douze (12) mois; il n'accumule plus d'ancienneté, mais la conserve pendant douze (12) mois pour un total de vingt-quatre (24) mois.

10.04

Service continu et absences autorisées

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

10.05

L'Employeur publie, à l'anniversaire de la convention collective, une nouvelle liste d'ancienneté, laquelle peut faire l'objet de grief.

Art. 11

MOUVEMENT DE PERSONNEL

11.01 Affichage de postes vacants

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

- la nature de la fonction (description sommaire);
- le titre;
- l'échelle de salaires;
- le nombre d'heures à titre indicatif;
- la date et la durée de l'affichage.

Le candidat choisi sera rémunéré à partir de la onzième (11e) journée de la fin de l'affichage ou à sa date d'entrée en fonction si celle-ci se fait plus tôt.

- b) Un employé absent pour une période de vingt (20) jours ouvrables ou moins du début de l'affichage est automatiquement candidat. S'il est choisi, il sera rémunéré à compter de la onzième (11e) journée de son retour au travail ou à sa date d'entrée en fonction, si celle-ci se fait plus tôt.
- (c) Le Syndicat sera avisé du choix du candidat ainsi que de la liste des candidatures internes dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage. Si le candidat choisi vient de l'interne, il sera rémunéré à partir de la onzième journée de la fin de l'affichage ou à sa date d'entrée en fonction.

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

b) L'employé auquel le poste est attribué a droit à une période d'entraînement d'une durée minimale de dix (10) jours ouvrables à l'intérieur d'une période d'essai d'une durée maximale de soixante (60) jours pour les postes de la catégorie bureau. L'employé a droit à une période d'entraînement d'une durée de vingt (20) jours s'il y a lieu à l'intérieur d'une période d'essai de six (6) mois pour la catégorie d'emplois techniques et professionnels.

Art. 11

MOUVEMENT DE PERSONNEL (SUITE)

11.02
(suite)

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'employé ne satisfait pas aux exigences normales de la tâche, l'Employeur peut le retourner à son ancien poste après sa 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.

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

- d) En cas de grief portant sur le choix du candidat pour la catégorie d'emplois techniques et professionnels ou sur la décision de retourner un employé à son ancien poste, l'Employeur accepte le fardeau de la preuve.

11.03 Réintégration et délogement

Si un employé est réintégré dans son ancien poste suivant la clause 11.02, l'Employeur réintègre si nécessaire dans son ancien poste tout autre employé déplacé.

11.04 Promotion aux cadres

- 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, pendant cette période, s'il n'est pas satisfait ou si l'Employeur ne le confirme pas dans cet emploi.

- 2. Si un employé muté à un poste hors de l'unité de négociation redevient "employé" 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.

- 3. L'employé exclu de l'unité de négociation, dont la fonction est reclassifiée et qui, par le fait de la reclassification, devient assujetti à l'unité d'accréditation, cet employé conserve son ancienneté dans la mesure où il n'affecte pas l'emploi, le nombre d'heures de travail ni le statut des employés en place.

Art. 12

MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

12.01 Mise à pied

1. Trente (30) jours de calendrier précédant une mise à pied, l'Employeur doit aviser par écrit le Syndicat et l'employé.
2. A défaut d'un tel avis, l'Employeur est tenu d'indemniser l'employé mis à pied sur la base d'un (1) jour normal de salaire pour chaque jour ouvrable de défaut d'avis. Cette indemnité doit être remise à l'employé avant la mise à pied. L'indemnité payable à l'employé à temps partiel sera établie au prorata de sa semaine de travail.
3. Les mises à pied sont effectuées par ordre d'ancienneté. L'employé ayant le moins d'ancienneté est le premier licencié et ainsi de suite, à la condition que l'employé ayant plus d'ancienneté puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir.
4. Un employé ainsi déplacé de son occupation a le droit de déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté que lui à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de l'emploi.
5. L'employé à temps partiel, pour déplacer un employé à temps complet, doit accepter de devenir à temps complet. De la même façon, un employé à temps complet, pour déplacer un employé à temps partiel, doit accepter de devenir un employé à temps partiel.

12.02 Rappel au travail

1. L'employé qui a été mis à pied le dernier est rappelé le premier à la condition qu'il satisfasse aux exigences normales de l'emploi pour lequel il est rappelé.
2. Les rappels sont faits par courrier recommandé, envoyés à la dernière adresse connue de l'employé impliqué et une copie est remise au Syndicat.

Art. 13 JOURS FERIES

13.01 Enumération

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

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

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

Les employés à temps partiel pourront bénéficier des jours fériés qui coïncideront avec les jours où ils auraient normalement dû être au travail, au prorata des heures qu'ils auraient dû travailler.

13.02 Jour d'observance

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

13.03 Jour férié qui coïncide avec les vacances

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

13.04 Changements de 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

Art. 13

JOURS FERIES (SUITE)

13.04 à informer les employés des modifications dans les plus
(suite) brefs délais.

13.05 Nombre de jours fériés garantis

1. Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe suivant et des réserves prévues à 13.01 pour les employés à temps partiel, l'Employeur garantit onze (11) jours de fêtes payés par année civile.
2. Si l'Employeur n'est pas fermé onze (11) jours, les employés ont droit de prendre la différence entre le nombre de jours fériés chômés et la garantie de onze (11) jours, individuellement aux dates convenues entre eux et l'Employeur en donnant la priorité aux employés ayant le plus d'ancienneté pour le choix de la date de la reprise.

- 13.06 a) Pour qu'un employé bénéficie de ces jours fériés, il faudra cependant qu'il ait travaillé la journée ouvrable précédente ainsi que la suivante sauf dans les cas des absences avec paie ou absences pour activités syndicales prévues par la présente convention.
- b) L'employé à temps partiel pourra bénéficier de ces jours fériés aux conditions prévues à 13.06-a mais selon son horaire à lui.

Art. 14

CONGES SPECIAUX

14.01 L'employé a droit à un permis d'absence pour la durée et dans les cas suivants:

- a) Décès du conjoint selon l'article 1.3 de la Loi sur les normes du travail ou de son enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter du décès.
- b) Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère et de la soeur: trois (3) jours ouvrables consécutifs à compter du décès.
- c) Décès du beau-frère, de la belle-soeur, gendre et de la bru: trois (3) jours de calendrier se terminant le jour des funérailles.
- d) Décès du grand-père, de la grand-mère: Un (1) jour.
- e) Naissance ou adoption de son enfant: deux (2) jours ouvrables.
- f) Mariage de l'employé: un (1) jour ouvrable au choix de l'employé. Mariage de son enfant: absence du travail sans salaire le jour du mariage.
- g) Lors du changement de domicile: un (1) jour.
- h) Si les funérailles d'un parent mentionné à l'alinéa b) ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres de son domicile, l'employé a droit à une (1) journée additionnelle de congé, pourvu qu'il y assiste.
- i) Après autorisation de l'Employeur, l'employé obtient un (1) jour de congé sans solde lors du décès d'un proche parent ou ami.

14.02 Restrictions

- a) Sauf pour le paragraphe 14.01-a, ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la présente convention.
- b) Seuls les jours ouvrables pendant cette période de congé sont payés.
- c) Les employés à temps partiel peuvent bénéficier des congés spéciaux lorsque ces événements coïncident avec les jours où ils auraient normalement dû travailler.

Art. 14 CONGES SPECIAUX (SUITE)

14.03 Obligation de l'employé

Dans tous les cas, l'employé devra prévenir, en autant que possible, son supérieur immédiat.

14.04 Juré ou témoin

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

14.05 Congé flottant

a) Après un (1) an d'ancienneté, l'employé aura droit annuellement à deux (2) jours de congés payés qu'il peut prendre après entente avec l'Employeur. Ces congés ne sont ni cumulatifs, ni monnayables.

b) De la même façon, après un (1) an d'ancienneté, l'employé à temps partiel a droit aux congés prévus au paragraphe a) au prorata des heures travaillées pendant l'année.

14.06 En cas de maladie ou de visite chez le médecin d'un membre de sa famille immédiate (conjoint, enfant) et qui nécessite sa présence, l'employé peut obtenir une permission d'absence sans perte de salaire sur avis donné à l'Employeur dans un délai raisonnable.

Art. 15 HEURES DE TRAVAIL

15.01 Heures de travail - groupe technique

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 cent quarante (140) heures par période de quatre (4) semaines.

15.02 Heures de travail - groupe bureau

- a) La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures réparties à l'intérieur de l'horaire régulier de travail suivant:

Lundi, mardi, mercredi: 9h00 à 16h00
Jeudi, vendredi : 9h00 à 18h30

- b) Au cas où, pour faire face à la concurrence, il devient nécessaire de modifier l'horaire de travail, la Caisse avise le Syndicat de son intention et en discute avec lui au moins un (1) mois à l'avance. Les modifications ne peuvent avoir pour effet d'augmenter la semaine normale de travail.
- c) Les heures de travail cédulées sont continues et comprennent les pauses (périodes de repos) à l'exception de la période de repas.
- d) L'employé à temps partiel travaille à l'intérieur des horaires spécifiés à la clause 15.02-a, selon un nombre de jours déterminé.
- e) Tout employé qui travaille un samedi, un dimanche ou un jour férié se verra rémunérer pour au moins quatre (4) heures de travail à taux et demi.

15.03 Périodes de repos

- a) Les périodes de repos seront de quinze (15) minutes par jour les lundi, mardi, mercredi dans la partie la

Art. 15

HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

15.03
(suite)

plus longue de la journée et de deux (2) quinze (15) minutes les jeudi et vendredi.

- b) L'employé à temps partiel bénéficiera des périodes de repos prévues ci-haut pour les journées égales ou supérieures à sept (7) heures de travail. Toutefois, les lundi, mardi et mercredi, il pourra bénéficier de la période prévue s'il travaille quatre (4) heures dont trois (3) consécutives.

15.04 Périodes de repas

- a) L'employé a droit à une période non rémunérée d'une (1) heure pour le repas du midi.
- b) Le moment d'utilisation de ces périodes est établi par l'Employeur.
- c) L'employé à temps partiel peut bénéficier des périodes de repas prévues pour des journées complètes de travail.

Art. 16 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

16.01 Définition

- a) Est considéré comme du travail exécuté en temps supplémentaire, tout travail exécuté après autorisation du gérant ou de son représentant en dehors ou en plus des heures cédulées conformément aux articles 15.01 et 15.02.
- b) Pour l'employé à temps partiel, est considéré comme du temps supplémentaire, tout travail exécuté en plus de sept (7) heures dans une même journée de travail sauf celui dont l'horaire régulier de travail prévoit un nombre d'heures supérieur, lequel sera payé en temps supplémentaire pour tout travail excédant son huit heures et demie (8 1/2) de travail.

16.02 Rémunération du temps supplémentaire

- a) Le travail en temps supplémentaire est rémunéré au taux horaire de base majoré de moitié ou remis à temps et demi, au choix de l'employé. Le moment de la reprise doit se faire après entente avec l'Employeur.
- b) Un jour férié est rémunéré au taux horaire de base majoré de 50% en plus du paiement du jour férié.
- c) Nonobstant le paragraphe a), au 1er avril d'une année, tout temps supplémentaire au crédit d'un employé est rémunéré au taux horaire de base majoré de moitié.

16.03 Répartition du temps supplémentaire

Les employés travaillent le temps supplémentaire par rotation entre les employés consentants qui font normalement ce travail, à défaut de consentant, le plus jeune à l'ancienneté est tenu de faire le travail.

16.04 Temps supplémentaire et périodes de repos

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

Art. 16

TEMPS SUPPLEMENTAIRE (SUITE)

16.05 Rappel au travail

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

Art. 17

VACANCES ANNUELLES

17.01 Préambule

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

17.02 Régime

1. L'employé, qui le 30 avril d'une année, a moins d'une année de service continu a droit à un crédit de vacances établi au taux d'une journée par mois jusqu'à concurrence de neuf (9) mois et de deux (2) jours par mois pour le dixième (10e), onzième (11e) et douzième (12e) mois, sans excéder quinze (15) jours ouvrables.
2. L'employé, qui le 30 avril d'une année, a complété un (1) an de service continu, mais moins de quatre (4) ans a droit à un crédit de vacances égal à quinze (15) jours ouvrables.
3. L'employé, qui le 30 avril d'une année, a complété quatre (4) ans de service continu, mais moins de six (6) ans a droit à un crédit de vacances égal à seize (16) jours ouvrables.
4. L'employé, qui le 30 avril d'une année, a complété six (6) ans de service continu, mais moins de onze (11) ans a droit à un crédit de vacances égal à vingt (20) jours ouvrables.
5. L'employé, qui le 30 avril d'une année, a complété onze (11) ans de service continu, mais moins de dix-sept (17) ans a droit à un crédit de vacances égal à vingt-et-un (21) jours ouvrables.
6. L'employé, qui le 30 avril d'une année, a complété dix-sept (17) ans de service continu, mais moins de dix-huit (18) ans a droit à un crédit de vacances égal à vingt-deux (22) jours ouvrables.

Art. 17 VACANCES ANNUELLES (SUITE)

17.02
(suite)

7. L'employé, qui le 30 avril d'une année, a complété dix-huit (18) ans de service continu, mais moins de dix-neuf (19) ans a droit à un crédit de vacances égal à vingt-quatre (24) jours ouvrables. *25 jours ouvrables. 7320-85-07-16*
8. L'employé, qui le 30 avril d'une année, a complété dix-neuf (19) ans de service continu, mais moins de vingt (20) ans a droit à un crédit de vacances égal à vingt-quatre (24) jours ouvrables.
9. L'employé qui, le 30 avril d'une année, a complété vingt (20) ans de service continu a droit à un crédit de vacances égal à vingt-cinq (25) jours ouvrables.
10. L'employé qui, en vertu du paragraphe 1, a accumulé des crédits de vacances pour moins de trois (3) semaines peut compléter ses trois (3) semaines par un congé sans solde.
11. Pour les employés à temps partiel, les années de service seront établies à compter de la date d'embauche sauf pour l'indemnité.

10-85-07-14
TROIS *ec*

17.03 Indemnité

- a) Les vacances seront payées au taux normal de rémunération hebdomadaire.
- b) Cependant, pour l'employé à temps partiel ou pour l'employé qui a travaillé moins de dix (10) mois, il recevra 2% de ses gains dans l'année de référence par semaine à laquelle son régime de vacances lui donne droit, tout en respectant l'article 18.01.

17.04 Programme de vacances

L'Employeur déterminera la date des vacances des employés en donnant priorité de choix à ceux ayant le plus d'ancienneté et en tenant compte de la nécessité d'assurer la continuité des opérations sur les lieux de travail.

17.05 Etalement des vacances

- a) La période des vacances pour les employés s'étendra du 1er mai au 30 avril de l'année de référence mentionnée à l'article 17.02. Les vacances peuvent être prises consécutivement et dans les délais prévus; elles ne peuvent être morcelées en plus de quatre (4) périodes.

Art. 17 VACANCES ANNUELLES (SUITE)

17.05
(suite)

Il est convenu toutefois que tout employé peut prendre au moins deux (2) semaines de vacances consécutives entre le 1er juin et le 30 septembre.

- b) Pour les vacances devant être prises entre le 1er juin et le 30 septembre, le choix doit être fait avant le 30 avril de chaque année et être affiché aux endroits habituels au plus tard le 15 mai de chaque année, de façon à permettre aux employés de connaître leur date respective; chaque employé ne peut prendre plus de deux (2) semaines consécutives pendant cette période si cela cause préjudice à d'autres employés.
- c) Les employés peuvent prendre leurs vacances en dehors de la période du 1er juin au 30 septembre, en donnant un préavis d'au moins un (1) mois à l'Employeur.
- d) Un employé n'a pas le droit de se servir de son ancienneté pour déplacer les vacances annuelles d'un autre employé après le 30 avril.
- e) En cas de maladie, l'employé peut retarder sa date de prise de vacances.

17.06 Cessation d'emploi - indemnité pour vacances

En cas de cessation définitive d'emploi, l'employé reçoit une indemnité égale au crédit de vacances non utilisé à la date de son départ. Le paiement doit être effectué la première semaine qui suit son départ.

17.07 Versement de l'indemnité

L'employé reçoit avant son départ pour vacances le salaire qu'il recevrait pendant la durée des dites vacances.

Art. 18

CONGE DE MATERNITE

18.01 L'employée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée de six (6) mois, à la condition de produire un certificat médical attestant l'état de la grossesse et la date probable de l'accouchement. La répartition du congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de l'employée.

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

- crédit de vacances
- ancienneté
- expérience
- droit de faire application sur des postes vacants
- maintien des assurances
- maintien du régime de fonds de retraite en autant que l'employée paie sa part
- son poste de travail

18.02 L'employée a droit de prolonger ce congé de maternité par un congé sans solde de trois (3) mois en faisant la demande au moins un (1) mois à l'avance. Ce congé sans solde peut être à nouveau prolonger d'une période d'un autre trois (3) mois, à la condition que ceci corresponde à un besoin de la mère ou de l'enfant. Pendant ce ou ces congés sans solde prévus à 18.02, seule l'ancienneté s'accumule. Les assurances et le fonds de pension sont maintenus si l'employée en fait la demande et si elle paie la totalité des cotisations. L'employée a également droit de revenir sur son poste et celui d'appliquer sur un poste vacant.

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

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

Art. 18 CONGE DE MATERNITE (SUITE)

- 18.05 Après un (1) mois de son retour de congé de maternité, l'Employeur accordera à l'employée qui vient d'accoucher un montant de 240,00\$.
- 18.06 Si elle est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé en dehors de son congé de maternité, elle peut bénéficier des dispositions de congés de maladie et autres avantages sociaux selon le régime applicable aux autres congés de maladie ou de l'assurance selon le cas.
- 18.07 L'Employeur expédie, par courrier recommandé, à l'employée en congé de maternité prévu à 18.01 l'affichage des postes.
- 18.08 L'employée avise l'Employeur au moins un (1) mois avant la date où elle doit reprendre son travail.

Art. 19

CONGE SANS SOLDE

- 19.01
1. Un employé peut obtenir un congé sans solde d'une durée déterminée en autant que le motif soit sérieux et en autant que la Caisse puisse organiser le maintien de ses opérations. L'Employeur ne refusera pas sans motif valable.
 2. Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, où le préavis pourrait être plus court, l'employé devra en faire la demande par écrit au directeur de la Caisse en donnant un préavis d'un (1) mois en expliquant la raison et la durée du congé désiré.
 3. Si l'Employeur accorde un congé sans solde, il en avise immédiatement par écrit l'employé concerné.
 4. A son retour au travail, l'employé reprend la même fonction qu'il occupait avant son départ.
 5. Durant un congé sans solde autorisé, seule l'ancienneté s'accumule, à moins d'entente contraire entre les parties.

Art. 20 CONGE-MALADIE ET ASSURANCE-SALAIRE

20.01 Assurance indemnité hebdomadaire

L'Employeur maintient aux mêmes conditions le régime actuel de congé-maladie et d'assurance-salaire, sujet aux modifications du régime que pourrait amener le Comité de retraite et des assurances collectives (C.R.A.C.).

20.02 Assurance invalidité à long terme

L'Employeur maintient aux mêmes conditions le régime actuel d'invalidité à long terme (70% du salaire brut après 17 semaines, jusqu'à 65 ans), sujet aux modifications du régime que pourrait amener le Comité de retraite et des assurances collectives (C.R.A.C.).

20.03 Avis

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

20.04 Accident du travail

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

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

Art. 20

CONGE-MALADIE ET ASSURANCE-SALAIRE (SUITE)

- 20.05
1. Dans le cas d'un employé en congé-maladie qui est admissible à des prestations en vertu de la Loi des accidents du travail ou en vertu du régime d'assurance collective prévu dans cette convention, l'Employeur s'engage à lui faire des versements anticipés à chaque semaine jusqu'à ce qu'il touche aux prestations précitées.
 2. Chaque versement anticipé est sous forme de chèque et est égal au montant hebdomadaire auquel l'employé a droit, en vertu des prestations.
 3. Avant de lui remettre le chèque, l'Employeur lui fait signer une reconnaissance de dette au montant indiqué sur le chèque.
 4. Lorsque l'employé touche aux prestations auxquelles il a droit, il est tenu de rembourser à l'Employeur le montant que ce dernier lui a avancé sous forme de versements anticipés.

Art. 21

ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-MALADIE

- 21.01 L'Employeur maintient aux mêmes conditions le régime actuel d'assurance-vie et d'assurance-maladie, sujet aux modifications du régime que pourrait amener le Comité de retraite et des assurances collectives (C.R.A.C.). L'Employeur fournira au Syndicat une copie de la police d'assurance et de tout amendement qui pourrait y être apporté.

Art. 22

REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES

22.01 L'Employeur maintient le régime de rentes actuel, sujet aux modifications du régime que pourrait amener le Comité de retraite et des assurances collectives (C.R.A.C.), et fournit au Syndicat les documents d'information concernant le fonds de retraite des employés.

Art. 23

RÉGIME DE COMPENSATION

23.01 Régime

L'Employeur convient de payer les déficits de caisse de l'employé en autant que celui-ci ait suivi les procédures et la réglementation en vigueur connue de l'employé.

23.02 Responsabilité

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 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 ~~et~~ par un employé dûment autorisé. 65-07-16
OC
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. L'Employeur devra toutefois informer par écrit tous les employés des procédures de contrôle à suivre.

Art. 24 SALAIRES

24.01 Classes de salaires

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

L'employé à temps partiel sera payé en conformité avec les classes de salaires qui figurent à l'annexe "A" sur une base horaire.

24.02 Promotion

L'employé qui obtient une promotion reçoit 5 % ou le minimum de sa nouvelle classe.

24.03 Si l'Employeur affecte temporairement un employé dans une classe supérieure, il appliquera le mécanisme salarial prévu à 24.02.

24.04 Mutation à une classe inférieure

- a) L'employé 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) L'employé qui occupe un emploi d'une classification inférieure à celle de son emploi actuel par suite d'incapacité physique se verra diminuer son salaire de 5% sans dépasser le maximum de la classe où il est affecté.
- c) L'employé qui occupe un emploi d'une classification inférieure à celle de son emploi actuel par suite d'une rétrogradation par mesure disciplinaire se verra diminuer son salaire de 5% sans dépasser le maximum de la classe où il est affecté.
- d) Le salaire de l'employé rétrogradé à la suite de changements technologiques ou manque de travail est maintenu.

Art. 24 SALAIRES (SUITE)

24.05 Changement de rémunération

La date de mise en vigueur de tout changement de salaire est fixée au début de la période de paie la plus rapprochée de la date prévue.

24.06 Versement du salaire

Le salaire est versé au compte de l'employé chaque jeudi et (couvre la semaine courante).

Si un jour de paie tombe un jour férié, les employés sont payés le premier jour ouvrable précédent. Chaque jour de travail correspond à 1/5 de rémunération hebdomadaire.

24.07 Souche de paie

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

- a) nom de l'employé;
- b) période couverte;
- c) taux de salaire;
- d) rémunération brute;
- e) déductions;
- f) rémunération nette;
- g) temps supplémentaire.

24.08 Changements techniques et autres

1. Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ou dans les procédés et lieux de travail, l'Employeur doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre à l'employé affecté de s'adapter auxdites améliorations modifications ou transformations.
2. Si l'Employeur établit une nouvelle classification, le salaire sera déterminé après entente avec le Syndicat. A défaut d'entente, le litige sera soumis à l'arbitrage.

Art. 24 SALAIRES (SUITE)

24.09 Retenue sur les salaires

Aucune retenue de salaire ne devra être faite sur la paie d'un employé pour une somme supérieure à 15,00\$ sans une entente préalable pour établir l'échelonnement des paiements de la somme due.

24.10 AFFECTATION TEMPORAIRE

Toute affectation temporaire est offerte par ordre d'ancienneté aux employés à temps plein et à temps partiel pourvu que ces employés soient aptes à remplir les tâches de la fonction. Si tous les salariés refusent, l'Employeur désigne le salarié qui a le moins d'ancienneté et qui est apte à remplir les tâches de cette fonction.

Art. 25

ANNEXES

25.01 Les annexes font partie intégrante de la présente convention.

..

Art. 26 DUREE DE LA CONVENTION

- 26.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature pour se terminer le 31 mars 1987. Seuls les salaires sont rétroactifs au 1er avril 1985.

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

- 26.03 Toute grève ou lock-out est illégal pendant la durée de la présente convention.

ANNEXE "A"

CLASSES DE SALAIRES

		<u>01-04-85</u>	<u>01-04-86</u>
<u>CLASSE B-II</u>	Minimum:	261,89	272,39
	Maximum:	340,95	346,17
<u>CLASSE B-III</u>	Minimum:	288,05	299,55
	Maximum:	375,07	380,87
<u>CLASSE TP-I</u>	Minimum:	348,73	362,65
	Maximum:	467,45	474,60
<u>CLASSE TP-II</u>	Minimum:	383,65	399,00
	Maximum:	514,10	522,01

AUGMENTATION DE SALAIRE

1er avril 1985: 5% jusqu'à concurrence du maximum de l'échelle applicable.

1er avril 1986: 5% jusqu'à concurrence du maximum de l'échelle applicable.

La rétroactivité s'applique au salaire payé entre le 1er avril 1985 et la date de signature de la convention collective.

ANNEXE "B"
INTEGRATION SALARIALE

<u>Nom</u>	<u>Classe</u>	<u>Salaire actuel</u>	<u>01-04-85</u>	<u>01-04-86</u>
LEMIEUX, D.	TP-II	446,25	468,56	491,99
GÉLINAS, HOULE, L.	TP-I	435,75	457,54	474,60
SANI, G.	TP-I	380,36	399,38	419,35
SICOTTE, J.	TP-I	330,75	348,73	366,17
LEBOEUF, M.	B-III	362,25	375,07	380,87
DITCHAM, J.	B-III	362,25	375,07	380,87
GÉCINA, B.	B-III	325,24	341,50	358,58
NADEAU, J.	B-III	347,29	364,65	380,87
GUTHRIE, G.	B-II	299,25	314,21	329,92
MÉTHÉ, A.	B-II	288,75	303,19	318,35
TOUGAS, L.	B-II	252,35	301,71	316,79
MESSIER, S.	B-II	252,00	264,60	277,83
DESCHÊNES, L.	B-II	252,00	264,60	277,83
DESRANLEAU, M.	B-II	252,00	264,60	277,83
VALLÉE, G.	B-II	309,75	325,24	341,50

ANNEXE "C"

LISTE D'ANCIENNETE

<u>NOM</u>	<u>ANCIENNETÉ DU M.C.P.E.D.</u>	<u>ANCIENNETE</u>
DITCHAM, J.	—	08-01-73
LEBOEUF, M.	—	10-02-75
GÉLINA-HOULE, L.	06-73	16-05-77
GECINA, B.	—	18-07-77
GUTHRIE, G.	—	03-04-78
NADEAU, J	—	11-06-79
SANI, G.	07-71	16-09-79
MÉTHÉ, A.	—	17-09-79
MESSIER, S.	—	16-05-83
LEMIEUX, D.	12-75	23-01-84
DESCHÊNES, L.	—	29-05-84
SICOTTE, J.	06-82	10-12-84
DESRANLEAU, M.	08-83	01-07-85
TOUGAS, L.	10-78	01-02-85
VALLÉE, G.	—	08-08-77

LETTRE D'ENTENTE

Les employés suivants: Margot Leboeuf, Jacqueline Ditcham, recevront un montant forfaitaire de 275,00\$ dans les dix (10) jours suivant la signature de la présente convention collective et un autre montant forfaitaire de 673,00\$ le 1er avril 1986, à la condition qu'ils soient à l'emploi de la Caisse le 1er avril 1986. De plus, les employés suivants recevront le 1er avril 1986 le montant forfaitaire indiqué entre parenthèse: Lise Gélinas-Houle (302,00\$) et Johanne Nadeau (104,00\$) et ce, à la condition qu'ils soient à l'emploi de la Caisse au 1er avril 1986.

LETTRE D'ENTENTE

La politique actuelle concernant le stationnement, les frais de déplacement pour raison d'étude ou pour des commissions, également pour la salle de repos, ses accessoires et fournitures et concernant la balance des caisses les jeudi et vendredi à deux (2) reprises, de même que le droit de fumer, ne peut être modifiée à moins de raisons impérieuses dont la preuve incombe à l'Employeur.