

'82 FEV 23 14 30

**REÇU**  
MAR 29 1982  
GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM  
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA  
MAIN-D'ŒUVRE - QUÉBEC

Art. 1	OBJET DE LA CONVENTION	Page 1
Art. 2	DÉFINITIONS	Page 2
Art. 3	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	Page 3
Art. 4	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	Page 4
Art. 5	GRÈVE ET LOCK-OUT	Page 5
Art. 6	RÉGIME SYNDICAL	Page 6
Art. 7	PERMIS D'ABSENCE SYNDICALE	Page 7
Art. 8	PROCÉDURE ET RÈGLEMENT DE GRIEFS ET RESEXEMENTS	Page 12
Art. 9	ANCIENNETÉ	Page 14
Art. 10	CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL	Page 14
Art. 11	MESURES DISCIPLINAIRES	Page 15
Art. 12	entre	Page 15
Art. 13	La Caisse Populaire Desjardins de Ste-Famille du Cap CI-APRÈS APPELÉE "L'EMPLOYEUR"	Page 16
Art. 14	et	Page 16
Art. 15	Le Syndicat des employés des Caisses populaires de la Mauricie section locale 2337, S.C.F.P. CI-APRÈS APPELÉE "LE SYNDICAT"	Page 17
Art. 16	et	Page 17
Art. 17	et	Page 17
Art. 18	et	Page 17
Art. 19	et	Page 17
Art. 20	et	Page 17
Art. 21	et	Page 17
Art. 22	et	Page 17
Art. 23	et	Page 17
Art. 24	et	Page 17
Art. 25	et	Page 17
Art. 26	et	Page 17
Art. 27	et	Page 17
Art. 28	et	Page 17
Art. 29	et	Page 17
Art. 30	et	Page 17
Art. 31	et	Page 17
Art. 32	et	Page 17
Art. 33	et	Page 17
Art. 34	et	Page 17
Art. 35	et	Page 17
Art. 36	et	Page 17
Art. 37	et	Page 17
Art. 38	et	Page 17
Art. 39	et	Page 17
Art. 40	et	Page 17
Art. 41	et	Page 17
Art. 42	et	Page 17
Art. 43	et	Page 17
Art. 44	et	Page 17
Art. 45	et	Page 17
Art. 46	et	Page 17
Art. 47	et	Page 17
Art. 48	et	Page 17
Art. 49	et	Page 17
Art. 50	et	Page 17
Art. 51	et	Page 17
Art. 52	et	Page 17
Art. 53	et	Page 17
Art. 54	et	Page 17
Art. 55	et	Page 17
Art. 56	et	Page 17
Art. 57	et	Page 17
Art. 58	et	Page 17
Art. 59	et	Page 17
Art. 60	et	Page 17
Art. 61	et	Page 17
Art. 62	et	Page 17
Art. 63	et	Page 17
Art. 64	et	Page 17
Art. 65	et	Page 17
Art. 66	et	Page 17
Art. 67	et	Page 17
Art. 68	et	Page 17
Art. 69	et	Page 17
Art. 70	et	Page 17
Art. 71	et	Page 17
Art. 72	et	Page 17
Art. 73	et	Page 17
Art. 74	et	Page 17
Art. 75	et	Page 17
Art. 76	et	Page 17
Art. 77	et	Page 17
Art. 78	et	Page 17
Art. 79	et	Page 17
Art. 80	et	Page 17
Art. 81	et	Page 17
Art. 82	et	Page 17
Art. 83	et	Page 17
Art. 84	et	Page 17
Art. 85	et	Page 17
Art. 86	et	Page 17
Art. 87	et	Page 17
Art. 88	et	Page 17
Art. 89	et	Page 17
Art. 90	et	Page 17
Art. 91	et	Page 17
Art. 92	et	Page 17
Art. 93	et	Page 17
Art. 94	et	Page 17
Art. 95	et	Page 17
Art. 96	et	Page 17
Art. 97	et	Page 17
Art. 98	et	Page 17
Art. 99	et	Page 17
Art. 100	et	Page 17
Art. 101	et	Page 17
Art. 102	et	Page 17
Art. 103	et	Page 17
Art. 104	et	Page 17
Art. 105	et	Page 17
Art. 106	et	Page 17
Art. 107	et	Page 17
Art. 108	et	Page 17
Art. 109	et	Page 17
Art. 110	et	Page 17
Art. 111	et	Page 17
Art. 112	et	Page 17
Art. 113	et	Page 17
Art. 114	et	Page 17
Art. 115	et	Page 17
Art. 116	et	Page 17
Art. 117	et	Page 17
Art. 118	et	Page 17
Art. 119	et	Page 17
Art. 120	et	Page 17
Art. 121	et	Page 17
Art. 122	et	Page 17
Art. 123	et	Page 17
Art. 124	et	Page 17
Art. 125	et	Page 17
Art. 126	et	Page 17
Art. 127	et	Page 17
Art. 128	et	Page 17
Art. 129	et	Page 17
Art. 130	et	Page 17
Art. 131	et	Page 17
Art. 132	et	Page 17
Art. 133	et	Page 17
Art. 134	et	Page 17
Art. 135	et	Page 17
Art. 136	et	Page 17
Art. 137	et	Page 17
Art. 138	et	Page 17
Art. 139	et	Page 17
Art. 140	et	Page 17
Art. 141	et	Page 17
Art. 142	et	Page 17
Art. 143	et	Page 17
Art. 144	et	Page 17
Art. 145	et	Page 17
Art. 146	et	Page 17
Art. 147	et	Page 17
Art. 148	et	Page 17
Art. 149	et	Page 17
Art. 150	et	Page 17
Art. 151	et	Page 17
Art. 152	et	Page 17
Art. 153	et	Page 17
Art. 154	et	Page 17
Art. 155	et	Page 17
Art. 156	et	Page 17
Art. 157	et	Page 17
Art. 158	et	Page 17
Art. 159	et	Page 17
Art. 160	et	Page 17
Art. 161	et	Page 17
Art. 162	et	Page 17
Art. 163	et	Page 17
Art. 164	et	Page 17
Art. 165	et	Page 17
Art. 166	et	Page 17
Art. 167	et	Page 17
Art. 168	et	Page 17
Art. 169	et	Page 17
Art. 170	et	Page 17
Art. 171	et	Page 17
Art. 172	et	Page 17
Art. 173	et	Page 17
Art. 174	et	Page 17
Art. 175	et	Page 17
Art. 176	et	Page 17
Art. 177	et	Page 17
Art. 178	et	Page 17
Art. 179	et	Page 17
Art. 180	et	Page 17
Art. 181	et	Page 17
Art. 182	et	Page 17
Art. 183	et	Page 17
Art. 184	et	Page 17
Art. 185	et	Page 17
Art. 186	et	Page 17
Art. 187	et	Page 17
Art. 188	et	Page 17
Art. 189	et	Page 17
Art. 190	et	Page 17
Art. 191	et	Page 17
Art. 192	et	Page 17
Art. 193	et	Page 17
Art. 194	et	Page 17
Art. 195	et	Page 17
Art. 196	et	Page 17
Art. 197	et	Page 17
Art. 198	et	Page 17
Art. 199	et	Page 17
Art. 200	et	Page 17
Art. 201	et	Page 17
Art. 202	et	Page 17
Art. 203	et	Page 17
Art. 204	et	Page 17
Art. 205	et	Page 17
Art. 206	et	Page 17
Art. 207	et	Page 17
Art. 208	et	Page 17
Art. 209	et	Page 17
Art. 210	et	Page 17
Art. 211	et	Page 17
Art. 212	et	Page 17
Art. 213	et	Page 17
Art. 214	et	Page 17
Art. 215	et	Page 17
Art. 216	et	Page 17
Art. 217	et	Page 17
Art. 218	et	Page 17
Art. 219	et	Page 17
Art. 220	et	Page 17
Art. 221	et	Page 17
Art. 222	et	Page 17
Art. 223	et	Page 17
Art. 224	et	Page 17
Art. 225	et	Page 17
Art. 226	et	Page 17
Art. 227	et	Page 17
Art. 228	et	Page 17
Art. 229	et	Page 17
Art. 230	et	Page 17
Art. 231	et	Page 17
Art. 232	et	Page 17
Art. 233	et	Page 17
Art. 234	et	Page 17
Art. 235	et	Page 17
Art. 236	et	Page 17
Art. 237	et	Page 17
Art. 238	et	Page 17
Art. 239	et	Page 17
Art. 240	et	Page 17
Art. 241	et	Page 17
Art. 242	et	Page 17
Art. 243	et	Page 17
Art. 244	et	Page 17
Art. 245	et	Page 17
Art. 246	et	Page 17
Art. 247	et	Page 17
Art. 248	et	Page 17
Art. 249	et	Page 17
Art. 250	et	Page 17
Art. 251	et	Page 17
Art. 252	et	Page 17
Art. 253	et	Page 17
Art. 254	et	Page 17
Art. 255	et	Page 17
Art. 256	et	Page 17
Art. 257	et	Page 17
Art. 258	et	Page 17
Art. 259	et	Page 17
Art. 260	et	Page 17
Art. 261	et	Page 17
Art. 262	et	Page 17
Art. 263	et	Page 17
Art. 264	et	Page 17
Art. 265	et	Page 17
Art. 266	et	Page 17
Art. 267	et	Page 17
Art. 268	et	Page 17
Art. 269	et	Page 17
Art. 270	et	Page 17
Art. 271	et	Page 17
Art. 272	et	Page 17
Art. 273	et	Page 17
Art. 274	et	Page 17
Art. 275	et	Page 17
Art. 276	et	Page 17
Art. 277	et	Page 17
Art. 278	et	Page 17
Art. 279	et	Page 17
Art. 280	et	Page 17
Art. 281	et	Page 17
Art. 282	et	Page 17
Art. 283	et	Page 17
Art. 284	et	Page 17
Art. 285	et	Page 17
Art. 286	et	Page 17
Art. 287	et	Page 17
Art. 288	et	Page 17
Art. 289	et	Page 17
Art. 290	et	Page 17
Art. 291	et	Page 17
Art. 292	et	Page 17
Art. 293	et	Page 17
Art. 294	et	Page 17
Art. 295	et	Page 17
Art. 296	et	Page 17
Art. 297	et	Page 17
Art. 298	et	Page 17
Art. 299	et	Page 17
Art. 300	et	Page 17
Art. 301	et	Page 17
Art. 302	et	Page 17
Art. 303	et	Page 17
Art. 304	et	Page 17
Art. 305	et	Page 17
Art. 306	et	Page 17
Art. 307	et	Page 17
Art. 308	et	Page 17
Art. 309	et	Page 17
Art. 310	et	Page 17
Art. 311	et	Page 17
Art. 312	et	Page 17
Art. 313	et	Page 17
Art. 314	et	Page 17
Art. 315	et	Page 17
Art. 316	et	Page 17
Art. 317	et	Page 17
Art. 318	et	Page 17
Art. 319	et	Page 17
Art. 320	et	Page 17
Art. 321	et	Page 17
Art. 322	et	Page 17
Art. 323	et	Page 17
Art. 324	et	Page 17
Art. 325	et	Page 17
Art. 326	et	Page 17
Art. 327	et	Page 17
Art. 328	et	Page 17
Art. 329	et	Page 17
Art. 330	et	Page 17
Art. 331	et	Page 17
Art. 332	et	Page 17
Art. 333	et	Page 17
Art. 334	et	Page 17
Art. 335	et	Page 17
Art. 336	et	Page 17
Art. 337	et	Page 17
Art. 338	et	Page 17
Art. 339	et	Page 17
Art. 340	et	Page 17
Art. 341	et	Page 17
Art. 342	et	Page 17
Art. 343	et	Page 17
Art. 344	et	Page 17
Art. 345	et	Page 17
Art. 346	et	Page 17
Art. 347	et	Page 17
Art. 348	et	Page 17
Art. 349	et	Page 17
Art. 350	et	Page 17
Art. 351	et	Page 17
Art. 352	et	Page 17
Art. 353	et	Page 17
Art. 354	et	Page 17
Art. 355	et	Page 17
Art. 356	et	Page 17
Art. 357	et	Page 17
Art. 358	et	Page 17
Art. 359	et	Page 17
Art. 360	et	Page 17
Art. 361	et	Page 17
Art. 362	et	Page 17
Art. 363	et	Page 17
Art. 364	et	Page 17
Art. 365	et	Page 17
Art. 366	et	Page 17
Art. 367	et	Page 17
Art. 368	et	Page 17
Art. 369	et	Page 17
Art. 370	et	Page 17
Art. 371	et	Page 17
Art. 372	et	Page 17
Art. 373	et	Page 17
Art. 374	et	Page 17
Art. 375	et	Page 17
Art. 376	et	Page 17
Art. 377	et	Page 17
Art. 378	et	Page 17
Art. 379	et	Page 17
Art. 380	et	Page 17
Art. 381	et	Page 17
Art. 382	et	Page 17
Art. 383	et	Page 17
Art. 384	et	Page 17
Art. 385	et	Page 17
Art. 386	et	Page 17
Art. 387	et	Page 17
Art. 388	et	Page 17
Art. 389	et	Page 17
Art. 390	et	Page 17
Art. 391	et	

TABLE DES MATIERES

Art. 1	BUT DE LA CONVENTION	Page 1
Art. 2	DÉFINITIONS	Page 2
Art. 3	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	Page 6
Art. 4	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	Page 7
Art. 5	GREVE ET LOCK-OUT	Page 9
Art. 6	RÉGIME SYNDICAL	Page 10
Art. 7	PERMIS D'ABSENCE SYNDICALE	Page 11
Art. 8	PROCÉDURE ET RÈGLEMENT DE GRIEFS ET DE MÉSÉSENTENTES	Page 12
Art. 9	ARBITRAGE	Page 14
Art. 10	MESURES DISCIPLINAIRES	Page 16
Art. 11	COMITÉS	Page 17
Art. 12	ANCIENNETÉ	Page 18
Art. 13	AFFECTATION TEMPORAIRE	Page 22
Art. 14	MISE À PIED ET RAPPEL À L'EMPLOI	Page 23
Art. 15	HEURES DE TRAVAIL	Page 24
Art. 16	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	Page 25
Art. 17	SALAIRES	Page 26
Art. 18	COURS DE PERFECTIONNEMENT	Page 27
Art. 19	VACANCES	Page 28
Art. 20	FÊTES CHÔMÉES	Page 31
Art. 21	CONGÉS SPÉCIAUX	Page 33
Art. 22	CONGÉ DE MATERNITÉ	Page 35
Art. 23	CONGÉ SANS SOLDE	Page 39
Art. 24	COMPENSATION MALADIE	Page 40
Art. 25	ASSURANCE-VIE	Page 42
Art. 26	RÉGIME DE COMPENSATION	Page 43
Art. 27	SÉCURITÉ D'EMPLOI	Page 44
Art. 28	DURÉE DE LA CONVENTION	Page 45

ANNEXES  
LETTRES D'ENTENTE

Art. 1

BUT DE LA CONVENTION

1.01

La présente a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et les employés; d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail équitables pour tous, qui assurent, dans la mesure du possible, le bien-être et la sécurité des employés; de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et les employés régis par la présente convention.

Syndicat des employés des Caisses populaires  
de la Mauricie  
section locale 2537  
Syndicat Canadien de la fonction publique

C) EMPLOYÉ

Désigne toute personne couverte par le certificat  
d'accréditation.

D) EMPLOYÉ PERMANENT

Désigne l'employé qui a complété sa période de  
probation prévue à l'article 12.02.

E) EMPLOYÉ EN PÉRIODE DE PROBABATION

Désigne tout employé nouvellement embauché qui n'a  
pas complété sa période de probation prévue à l'ar-  
ticle 12.02.

F) EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL

Désigne tout employé qui travaille moins que la  
durée normale prévue à l'article 13. Un employé  
qui fait exceptionnellement le total des heures  
prévues à son titre d'emploi conserve son statut  
d'employé à temps partiel.

Art. 2      DEFINITIONS

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

A) EMPLOYEUR

La Caisse Populaire Desjardins de Ste-Famille du Cap  
55 rue Fusey  
Cap-de-la-Madeleine,      Qué.

B) SYNDICAT

Syndicat des employés des Caisses populaires  
de la Mauricie  
section locale 2337  
Syndicat Canadien de la fonction publique

C) EMPLOYE

Désigne toute personne couverte par le certificat  
d'accréditation.

D) EMPLOYE PERMANENT

Désigne l'employé qui a complété sa période de  
probation prévue à l'article 12:02.

E) EMPLOYE EN PERIODE DE PROBATION

Désigne tout employé nouvellement embauché qui n'a  
pas complété sa période de probation prévue à l'ar-  
ticle 12:02.

F) EMPLOYE A TEMPS PARTIEL

Désigne tout employé qui travaille moins que la  
semaine normale prévue à l'article 15. Un employé  
qui fait exceptionnellement le total des heures  
prévues à son titre d'emploi conserve son statut  
d'employé à temps partiel.

Art. 2      DEFINITIONS (suite)

2.01      G) EMPLOYE TEMPORAIRE

Désigne une personne de l'extérieur embauchée pour:

- a) remplacer un employé absent en concordance avec les différentes clauses de cette convention et ce, pour la durée de l'absence.
- b) pour effectuer des travaux spéciaux ou pallier à un surcroît de travail temporaire pour une durée qui ne devrait pas normalement excéder quatre (4) mois.

Cette période peut cependant être prolongée après entente entre les parties.

- i) L'embauche de salariés temporaires n'a pas pour effet de diminuer le nombre de postes réguliers et/ou d'empêcher la création de postes réguliers.
- ii) L'employé temporaire ne sera requis qu'après que tous les employés permanents disponibles et répondant aux exigences normales du poste à combler, pour qui l'affectation constitue une promotion ou un nombre d'heures de travail plus élevé, aient eu la possibilité d'être affectés sur le poste.
- iii) Nonobstant le paragraphe précédent, l'Employeur pourra avoir recours à un employé temporaire pour la première journée d'absence et tant qu'il n'est pas informé de la durée de l'absence.
- iv) L'employé temporaire qui obtient un poste régulier en continuité avec son dernier embauchage, aura comme ancienneté celle calculée à partir du premier jour de ce dit embauchage comme employé temporaire s'il est confirmé dans sa fonction après sa période de probation.
- v) L'Employeur n'est pas tenu d'afficher une telle fonction. Les employés temporaires sont exclus de la convention collective sauf pour l'article 6.03 et ils recevront une rémunération conforme aux échelles établies pour le poste occupé.

Désigne toute disposition relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective.

Art. 2      DEFINITIONS (suite)

2.01      H) PROMOTION

Désigne le passage d'un employé d'une classe d'emploi à une autre, comportant une échelle de salaires dont le maximum est supérieur et des responsabilités accrues.

I) MUTATION

Désigne le passage d'un employé d'une classe d'emploi à une autre, comportant une échelle de salaires et des responsabilités égales.

J) AFFECTATION TEMPORAIRE

Désigne le passage d'un salarié d'une classe d'emploi à une autre supérieure, et ce, pour la durée de l'absence d'un employé permanent d'un poste supérieur.

K) RETROGRADATION

Désigne le passage d'un employé d'une classe d'emploi à une autre, comportant une échelle de salaires dont le maximum est inférieur et des responsabilités moindres.

L) RAPPEL

Le terme rappel signifie le retour en service d'un employé qui était sur une liste de rappel.

M) ANCIENNETE

Signifie et comprend la durée de l'emploi à compter du premier jour du dernier embauchage.

N) ANCIENNETE DE MOUVEMENT

Signifie la durée du service continu de l'employé pour l'une ou l'autre des institutions du Mouvement des Caisses populaires Desjardins et ce, exclusivement pour les salaires et la durée des vacances. On entend par "service continu" des périodes d'emploi non interrompues par plus de un (1) mois.

O) GRIEF

Désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective.

Art. 2 DEFINITIONS (suite)

2.01 P) POSTE

Désigne l'affectation particulière d'un employé pour l'accomplissement des tâches reliées à son emploi.

Q) SALAIRE

Le terme salaire signifie la rémunération de base versée à un employé en échange d'heures régulières de travail effectuées.

R) HORAIRE DE TRAVAIL

La répartition des heures régulières et des jours réguliers de travail.

S) JOUR

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

Art. 3                    RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 3.01                    Aux fins de négociations et d'application de la convention collective, l'Employeur reconnaît le Syndicat des Employés des Caisses populaires de la Mauricie, section locale 2337 du Syndicat Canadien de la Fonction publique, comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur des employés régis par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail et de la main-d'Oeuvre du Québec, le 30 juin 1981.
- 3.02                    A moins de stipulations contraires, la convention collective de travail s'applique à tous les employés couverts par le certificat d'accréditation.
- 3.03                    Lorsque l'Employeur désire exclure une fonction de l'unité d'accréditation, il rencontre au préalable le Syndicat pour discuter de la question. Cette rencontre ne saurait déchoir le droit des parties.
- 3.04                    La convention doit être lue et interprétée dans son ensemble. Advenant qu'une ou des clauses de la présente convention devient (nent) nulle (s) par suite d'une nouvelle loi fédérale ou provinciale, seule (s) cette ou ces clauses sera (ont) affectée (s) et les parties devront se rencontrer pour la ou les rendre conforme (s) à la loi.



Art. 4

DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES (suite)

- 4.04 L'Employeur reconnaît les représentants officiels du Syndicat choisis parmi les employés; le Syndicat fournit par écrit à l'Employeur le nom de ses représentants et de toute modification dans les quinze (15) jours de leur nomination.
- 4.05 L'Employeur reconnaît le conseiller technique du Syndicat.
- 4.06 Sur demande, un rendez-vous sera convenu dans les plus brefs délais possibles avec les représentants de l'Employeur et ceux-ci s'engagent à recevoir les représentants officiels du Syndicat et/ou son conseiller technique.
- 4.07 Le Syndicat reconnaît la nature confidentielle des renseignements qui sont portés à la connaissance des employés dans l'accomplissement de leur fonction. La discrétion la plus absolue doit être observée par tous.
- 4.08 Le Syndicat peut afficher sur le tableau à cet effet, après en avoir remis copie à l'Employeur, tout document identifié comme lui appartenant par la signature d'un de ses officiers. Ces documents ne devront contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.
- 4.09 La Direction fait parvenir au représentant local du Syndicat, lors de l'affichage, copie de tout document et de toute directive relatifs à la présente convention qui auront été affichés par la Direction à l'intention des employés.
- 4.10 Santé et sécurité au travail
- En vue de prévenir les maladies et les accidents de travail, la Direction et le Syndicat conviennent de coopérer pour maintenir à un niveau élevé, la sécurité et l'hygiène au travail.

Art. 5

GREVE ET LOCK-OUT

- 5.01 Il est convenu aux présentes que la Direction n'imposera pas de lock-out et qu'il n'y aura ni grève, ni refus de travail, ni journée d'étude, ni ralentissement au travail, ni aucune intervention similaire de la part des employés ou du Syndicat pendant la durée de la convention collective.
- 5.02 Tout nouvel employé doit, dès son embauche, sous conditions d'emploi, devenir membre en règle du Syndicat. A cette fin, il doit signer une carte d'adhésion au Syndicat.
- 5.03 L'employeur doit déverser à chaque période de paie, sur le salaire de chaque employé, toutes cotisations régulières ou spéciales déterminées par l'Assemblée générale du Syndicat. Ces retenues sont effectuées dès la première paie de l'employé et elles doivent apparaître sur les formules T-4 et TP-4.
- 5.04 L'employeur fait parvenir au trésorier du Syndicat, à chaque paie, la somme ainsi recueillie ainsi que la liste des noms et adresses des employés et montants retenus.
- 5.05 Toute correspondance administrative au sujet des cotisations doit se faire entre l'employeur et le trésorier du Syndicat.
- 5.06 Le Syndicat fait parvenir à l'employeur toutes résolutions prises par l'Assemblée générale ou par les Assemblées spéciales, copie des statuts ainsi que les noms des officiers.
- 5.07 Dans le cas de collections répétitives au syndicat, le Syndicat répondra au lieu et place de l'employeur toute poursuite qui pourrait lui être intentée.
- 5.08 L'employeur ne peut pas faire de distinctions de rangs au sein des rangs du Syndicat.

Art. 6

REGIME SYNDICAL

- 6.01 Tout employé qui, à la signature de la convention, était membre du Syndicat ou qui le deviendra par la suite, ne pourra démissionner du Syndicat qu'entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant l'expiration de la présente convention en avisant par écrit l'Employeur et le Syndicat.
- 6.02 Tout nouvel employé doit, dès son embauchage, comme condition d'emploi, devenir membre en règle du Syndicat; à cette fin, il doit signer une carte d'adhésion au Syndicat.
- 6.03 L'Employeur doit déduire à chaque période de paie, sur le salaire de chaque employé, toutes cotisations régulières ou spéciales déterminées par l'assemblée générale du Syndicat. Ces retenues sont effectuées dès la première paie de l'employé et elles doivent apparaître sur les formules T-4 et TP-4.
- 6.04 L'Employeur fait parvenir au trésorier du Syndicat, à chaque mois, la somme ainsi recueillie ainsi que la liste des noms et adresses des employés et montants retenus.
- 6.05 Toute correspondance administrative au sujet des prélèvements doit se faire entre l'Employeur et le trésorier du Syndicat.
- 6.06 Le Syndicat fait parvenir à l'Employeur copie des résolutions prises par l'assemblée générale des membres au sujet des cotisations syndicales régulières ou spéciales, copie des statuts ainsi que les noms des officiers.
- 6.07 Dans le cas de cotisations régulières ou spéciales, le Syndicat répondra en lieu et place de l'Employeur à toute poursuite qui pourrait lui être intentée.
- 6.08 L'Employeur ne sera pas tenu de congédier un employé expulsé des rangs du Syndicat.

Art. 7            PERMIS D'ABSENCE SYNDICALE

- 7.01 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 rencontre avec l'Employeur pendant les heures de travail.
- 7.02 L'Employeur libère deux (2) membres du Syndicat pour assister aux séances de négociation et de conciliation, dont un membre sans perte de salaire.
- Une demi-journée de libération sans perte de salaire pour un des deux membres, sera également accordée pour la vérification finale du projet de convention, avant signature.
- 7.03 L'Employeur accorde un permis d'absence, sans paie, à deux (2) membres du Syndicat, choisis par ce dernier pour participer à des activités syndicales, telles que les congrès et cours de formation. Ces permis d'absence sont accordés si l'Employeur juge qu'il n'y a aucune entrave à la bonne marche des opérations de la Caisse et sous réserve des conditions suivantes:
- a) le total des journées d'absence ainsi autorisées ne peut dépasser trente (30) jours ouvrables par année pour l'ensemble des employés.
  - b) le Syndicat informe la Direction de la Caisse au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance;
  - c) les absences prévues à cet article ne peuvent excéder cinq (5) jours ouvrables consécutifs à moins de circonstances spéciales et après entente avec l'Employeur.

En plus des trente (30) jours ci-haut mentionnés, l'Employeur accordera à deux (2) employés une journée sans traitement pour la préparation du projet de convention.

Art. 8                    PROCEDURE ET REGLEMENT DE GRIEFS ET DE MÉSÉSENTES

- 8.01            Le terme "grief" signifie toute méséentente relative à l'interprétation ou l'application de la présente convention collective.
- 8.02            Tout salarié, groupe de salariés et/ou le Syndicat ainsi que l'Employeur peuvent formuler un grief.
- 8.03            Tout employé ou groupe d'employés qui se croit (ent) lésé (s) par suite de l'application ou de l'interprétation des termes de cette convention ou qui croit (ent) avoir subi un traitement injuste, peut (vent) formuler par écrit le grief et le soumettre pour étude et règlement en donnant la description de la méséentente et en indiquant le règlement demandé. Tout grief doit être soumis par écrit par le ou les employés concernés ou le Syndicat, dans les trente (30) jours de la date de l'évènement qui lui a donné naissance.
- 8.04            Le grief doit être signé par l'employé ou par le Syndicat. La Direction doit donner sa réponse par écrit à celui qui a présenté le grief, avec copie au représentant du Syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de réception du grief.
- 8.05            Si la réponse de la Direction ou de son représentant n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans les délais prévus, le Syndicat doit soumettre le grief par écrit au président du Conseil d'administration de la Caisse, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse de la Direction ou de son représentant ou l'expiration du délai imparti à celui-ci, selon le cas. Il doit faire part de sa décision par écrit à celui qui a présenté le grief et au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception du grief.
- 8.06            Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans le délai imparti au président du Conseil d'administration, le Syndicat doit soumettre le grief à l'arbitrage, conformément aux dispositions de l'article 9 dans les trente (30) jours suivant la réponse du président ou l'expiration du délai prévu.

Art. 8                    PROCEDURE ET REGLEMENT DE GRIEFS ET DE MESENTENTES (suite)

- 8.07                    La procédure de griefs et les délais sont de rigueur et le défaut de s'y conformer entraîne déchéance du droit. Tous les délais ci-haut mentionnés ne peuvent être prolongés que du consentement écrit des parties.
- 8.08                    Une erreur technique dans la formulation d'un grief n'entraîne pas son annulation, et n'en change pas la nature. Toutefois, l'erreur peut être corrigée et l'Employeur doit en être informé au moins quinze (15) jours avant la première séance d'arbitrage.
- 8.09                    Dans le cas d'un grief visant plusieurs employés, dans le cas d'un grief de portée générale, les représentants officiels du Syndicat doivent soumettre le grief par écrit au supérieur immédiat dans les trente (30) jours de la date de l'évènement qui lui a donné naissance. Le Syndicat doit spécifier la nature du grief et la nature du redressement ou correctif demandé ainsi que le nom de tous les employés visés. De plus, le grief doit porter la signature des délégués officiels du Syndicat.
- 8.10                    GRIEFS DE L'EMPLOYEUR  
L'Employeur devra soumettre son grief au Syndicat local dans les trente (30) jours de la date de l'évènement qui lui a donné naissance. Quant à la procédure arbitrale, elle est la même pour l'Employeur que celle convenue à l'article 9.
- 8.11                    Tout règlement intervenu à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de règlement des griefs doit faire l'objet d'un écrit par les parties contractantes et lie l'Employeur, le Syndicat et les employés en cause.

9.05                    L'arbitre, dans les cas de griefs relatifs à des suspensions ou congédiements, a juridiction pour valider, modifier, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement.

9.07                    La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

Art. 9

ARBITRAGE

- 9.01 Seuls les griefs qui n'ont pas été réglés au cours de la procédure de griefs, prévue à l'article 8, peuvent en dernier ressort être référés à un arbitre. Dans ce cas, le Syndicat doit référer le grief à l'arbitrage dans le délai prévu au paragraphe 8:06 et copie de l'avis de référence doit être envoyée au directeur de la Caisse.
- 9.02 Arbitres - procédures  
Les griefs sont soumis à un arbitre unique et les deux (2) parties s'entendent pour les soumettre à l'un des arbitres suivants:  
Jean Sexton  
Germain Jutras  
Laurent Bélanger
- 9.03 Délais  
Si l'arbitre choisi par les parties ne peut agir dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent, le Syndicat et l'Employeur s'entendent sur un substitut.
- 9.04 A défaut d'entente, le Syndicat ou l'Employeur peut demander au Ministère du Travail de désigner un arbitre.
- 9.05 Pouvoirs  
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.
- 9.06 L'arbitre, dans les cas de griefs relatifs à des suspensions ou congédiements, a juridiction pour maintenir, modifier, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement.
- 9.07 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

Art. 9            ARBITRAGE (suite)

9.08            Chaque partie paie les frais, honoraires et dépenses de ses témoins ou de ses représentants qui émanent de procédures arbitrales.

Nonobstant le paragraphe précédent, si possible, les séances d'arbitrage ont lieu dans les locaux de la Caisse, et dans ce cas, les salariés appelés à témoigner sont libérés sans perte de traitement pour le temps requis par le Tribunal.

Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont assumés à part égale par les parties.

10.02            Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire, il doit le faire dans les trente (30) jours de sa connaissance des faits.

10.03            Une mesure disciplinaire versée au dossier d'un employé et qui n'est de plus de doute (12 mois ne peut être) invoquée par l'Employeur.

10.04            Toutes mesures disciplinaires peuvent faire l'objet d'un appel arbitral et le Tribunal de la preuve incombe à l'Employeur.

Art. 10      MESURES DISCIPLINAIRES

- 10.01 Les parties conviennent que les mesures disciplinaires seront appliquées en tenant compte de la gravité et de la fréquence des offenses reprochées et qu'en aucun cas, l'employé trouvé coupable d'une offense méritant une mesure disciplinaire ne se verra privé des droits de recours prévus à l'article 8, "Règlement de griefs etc.". Les mesures disciplinaires normalement varient des réprimandes écrites aux suspensions et aux congédiements.
- 10.02 Lorsque l'Employeur doit procéder à une mesure disciplinaire envers un employé, il acceptera la présence d'un membre de l'Exécutif du Syndicat à la demande de l'employé concerné.
- 10.03 Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire, il doit le faire dans les trente (30) jours de la connaissance des faits.
- 10.04 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.
- 10.05 Toutes mesures disciplinaires peuvent faire l'objet d'un grief arbitrable et le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

Art. 11      COMITES

11.01      Les deux (2) parties conviennent de créer un comité de relations de travail composé de deux (2) employés en service choisis par le Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur pour discuter de problèmes respectifs.

11.02      Un comité de santé et sécurité doit être constitué de la même façon, dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective.

11.03      Ces comités se réunissent sur demande écrite de l'une des parties qui communique à l'avance l'ordre du jour proposé et les noms de ses représentants. A moins de circonstances spéciales, le comité doit se réunir dans les quatorze (14) jours de la demande écrite.

11.04      Les réunions de ces comités ne remplacent pas les procédures décrites aux articles 8 et 9.

- a) congédiement pour juste cause
  - b) départ volontaire
  - c) refus de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant un avis de rappel au travail. Cet avis sera envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse connue et/ou adresse des parents. Copie en sera remise au syndicat.
  - d) absence du travail sans permission ou sans raison justifiée pendant six (6) jours
  - e) à la suite de la période de vingt-quatre (24) mois prévue à l'article 2.05c)
- 12.05 Conservation et accumulation de l'ancienneté
- a) dans le cas d'accident survenu dans l'exercice du travail, l'ancienneté s'accumule indistinctement;
  - b) lorsqu'un employé est en congé autorisé avec ou sans solde, l'ancienneté continue de s'accumuler pendant la durée du congé;

Art. 12 ANCIENNETE

- 12.01 A moins de stipulations contraires expressément prévues dans cet article, le terme ancienneté signifie la durée de l'emploi à compter du 1er jour du dernier embauchage.
- 12.02 Tout nouvel employé sera soumis à une période de probation. Cette période sera de deux (2) mois pour les postes de classes I, II et III et de quatre (4) mois pour la classe IV et de six (6) mois pour tous les autres postes. Une fois complétée, la période de probation est comptée aux fins de calcul de l'ancienneté. Cette période pourra être prolongée après entente avec le Syndicat.
- 12.03 Les employés temporaires n'accumulent pas d'ancienneté et la durée de leur service comme employés temporaires ne peut être considérée pour fins d'ancienneté, sauf conformément à 2.01 G iv).
- 12.04 L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
- a) congédiement pour juste cause;
  - b) départ volontaire;
  - c) refus de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant un avis de rappel au travail. Cet avis sera envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse connue et/ou adresse des parents. Copie en sera remise au Syndicat.
  - d) absence du travail sans permission ou sans raison justifiée pendant dix (10) jours;
  - e) à la suite de la période de vingt-quatre (24) mois prévue à l'article 12.05c).
- 12.05 Conservation et accumulation de l'ancienneté
- a) Dans le cas d'accident survenu dans l'accomplissement du travail, l'ancienneté s'accumule indéfiniment;
  - b) Lorsqu'un employé est en congé autorisé avec ou sans solde, l'ancienneté continue de s'accumuler pendant la durée du congé;
- 12.11 Un employé qui ne pose pas sa candidature à un poste vacant ou qui ayant posé, la retire au sujet de ce fait, aucun préjudice à ses droits aux futurs postes vacants.

Art. 12 ANCIENNETE (suite)

12.05 Conservation et accumulation de l'ancienneté  
(suite)

c) Dans le cas de maladie ou d'accident non survenu dans l'accomplissement du travail, l'employé continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de douze (12) mois. Après cette période, elle ne s'accumule plus, mais est conservée pour une période de douze (12) mois.

- 12.06 a) Sous réserve de stipulations de cet article, l'ancienneté est le facteur déterminant dans le cas de promotion, mutation, rétrogradation, mise à pied et rappel, à la condition que l'employé puisse satisfaire aux exigences normales du poste.
- b) Les termes "exigences normales du poste" signifient les exigences reliées directement à la nature du poste vacant.

12.07 Poste vacant

Tout poste vacant que la Caisse populaire doit combler, ou tout poste nouvellement créé, couvert par la présente convention, doit être affiché aux endroits habituels d'affichage durant une période de cinq (5) jours ouvrables.

L'Employeur s'engage à prendre les dispositions nécessaires pour aviser les employés absents du travail.

12.08 Tout employé a le droit, durant la période de l'affichage de présenter sa candidature par écrit au supérieur immédiat.

12.09 L'avis de ce poste ou poste nouvellement créé indiquera entre autres: le titre de la fonction, la classe, la nature de la fonction, le nombre de postes vacants, le lieu de travail, le salaire ainsi que les exigences de la fonction. Date de l'affichage.

12.10 Tout poste affiché ou lorsqu'un poste est nouvellement créé, l'Employeur devra normalement combler ces postes dans les quatre (4) semaines qui suivent la fin de l'affichage.

12.11 Un employé qui ne pose pas sa candidature à un poste vacant ou qui l'ayant posée, la retire ne subit de ce fait, aucun préjudice à ses droits aux futurs postes vacants.

Art. 12

ANCIENNETE (suite)

- 12.12 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période de probation de deux (2) mois pour les postes de classes I, II et III et de quatre (4) mois pour les postes de classe IV et de six (6) mois pour les autres postes.
- 12.13 En tout temps, pendant sa période de probation, l'employé peut renoncer à la promotion et réintégrer son ancien poste, sans préjudice à tous ses droits qu'il avait avant son départ de ce dit poste réintégré.
- 12.14 Dans le cas où l'Employeur n'est pas satisfait de l'employé promu, il peut le retourner à son ancien poste, sans préjudice aux droits de l'employé durant l'une ou l'autre des périodes prévues ci-haut.
- Cette période pourra être prolongée après entente avec le Syndicat.
- 12.15 L'employé qui retourne à son ancien emploi à sa demande ou à la suite d'une période de probation non satisfaisante, reprend le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à son ancien emploi.
- 12.16 Le candidat doit occuper le poste dans les 30 jours qui suivent sa nomination. Cette période peut être prolongée après entente entre les parties.
- 12.17 Lorsqu'un employé est ainsi promu, son nom, son ancienneté, son salaire, sa nouvelle classification sont affichés sur le tableau dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa nomination.
- 12.18 Dans les trente (30) jours civils suivant la signature de la convention, la Caisse populaire fournit au Syndicat la liste de tous les employés régis par la présente convention en indiquant leur nom, leur classification et leur date d'entrée en fonction.
- 12.19 L'Employeur publiera une fois par année, en août, une nouvelle liste d'ancienneté comprenant pour chaque employé, nom, prénom, date de naissance, classification, adresse domiciliaire, date d'embauchage, service et salaire.

Art. 12            ANCIENNETE (suite)

12.20            Cette liste sera également affichée pendant trente (30) jours ouvrables et tout employé qui croit qu'une correction devrait y être apportée devra faire valoir ses objections à la Caisse populaire durant cette période.

12.21            Sont considérés comme postes vacants au sens de cet article, tout poste laissé vacant par le départ définitif de son titulaire conformément à l'une ou l'autre des clauses de la présente convention, et qui doit être comblé.

13.01            a) Dans les cas d'affectation temporaire, l'employeur attribuera le poste à l'employé régulier ayant le plus d'ancienneté au moment où il pourra satisfaire aux exigences du poste, sauf dans la situation prévue à l'article 13.02.

b) Si l'affectation ne peut être comblée par un employé régulier, l'employeur offrira le poste aux employés à temps partiel selon leur ancienneté et si ils peuvent satisfaire aux exigences du poste.

13.04            La rémunération de cette affectation s'appliquera dès le premier jour de cette dite affectation en autant que l'employé fasse les tâches demandées, faisant partie de la fonction. Lorsque l'affectation est terminée, l'employé retourne à son poste habituel et il reçoit la rémunération qu'il aurait eue s'il n'était absent.

13.05            Dans le cas d'affectation temporaire, tout employé tenu de remplir un poste d'une classe supérieure à la sienne, régi par la présente convention collective, reçoit une augmentation conformément à l'article 17.3 a).

13.06            Dans le cas d'une affectation temporaire, tout employé tenu de remplir un poste d'une classe inférieure à la sienne régi par la présente convention collective, conserve la même salaire qu'il avait à son poste habituel avant cette dite affectation.

13.07            Lorsqu'un employé affecté au travail supplémentaire au cours d'une affectation temporaire au sens de l'article 16, il est rémunéré au taux du travail supplémentaire, en tenant compte du salaire qu'il reçoit pendant sa période d'affectation temporaire.

Art. 13      AFFECTATION TEMPORAIRE

- 13.01 L'Employeur s'engage, selon les besoins, à affecter un employé à tout poste dont le titulaire est absent pour au moins une (1) journée.
- 13.02 L'employé est alors entièrement déchargé des tâches inhérentes au poste qu'il occupait sauf en cas d'urgence; dans une telle situation, le fait de ne pas accomplir toute la charge de travail à laquelle la personne est affectée n'a pas d'impact sur la rémunération.
- 13.03 a) Dans les cas d'affectation temporaire, l'Employeur attribuera le poste à l'employé régulier ayant le plus d'ancienneté en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences dudit poste, sauf dans la situation prévue à 2.01 G iii).
- b) Si l'affectation ne peut être comblée par un employé régulier, l'Employeur offrira le poste aux employés à temps partiel selon leur ancienneté en autant qu'ils puissent satisfaire aux exigences dudit poste.
- 13.04 La rémunération de cette affectation s'applique dès le premier jour de cette dite affectation en autant que l'employé fasse les tâches demandées, faisant partie de la fonction. Lorsque l'affectation est terminée, l'employé retourne à son poste habituel et il reçoit la rémunération qu'il aurait eue s'il était demeuré.
- 13.05 Dans le cas d'affectation temporaire, tout employé tenu de remplir un poste d'une classe supérieure à la sienne, régi par la présente convention collective, reçoit une augmentation conformément à l'article 17.3 a).
- 13.06 Dans le cas d'une affectation temporaire, tout employé tenu de remplir un poste d'une classe inférieure à la sienne régi par la présente convention collective, conserve le même salaire qu'il avait à son poste habituel avant cette dite affectation.
- 13.07 Lorsqu'un employé effectue du travail supplémentaire au cours d'une affectation temporaire au sens de l'article 16, il est rémunéré au taux du travail supplémentaire, en tenant compte du salaire qu'il reçoit pendant sa période d'affectation temporaire.

Art. 14            MISE A PIED ET RAPPEL A L'EMPLOI

14.01            Mise à pied

Trente (30) jours précédant une mise à pied, l'Employeur doit aviser, par écrit, le Syndicat et chaque employé impliqué et y mentionner la cause de cette mise à pied.

A défaut d'un tel avis, l'Employeur est tenu d'indemniser l'employé sur une base d'une journée normale de salaire pour chaque jour ouvrable à défaut d'avis. Cette indemnité est remise à l'employé avant la mise à pied.

14.02            Les mises à pied sont effectuées par ordre d'ancienneté. L'employé ayant le moins d'ancienneté est le premier mis à pied et ainsi de suite. Un employé ainsi déplacé de son occupation a le droit de déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté que lui, à condition qu'il satisfasse aux exigences normales dudit poste.

14.03            Rappel à l'emploi

Les employés qui ont été mis à pied les derniers sont rappelés les premiers, à condition qu'ils satisfassent aux exigences normales dudit poste.

14.04            Les rappels sont faits par courrier recommandé, envoyés à la dernière adresse connue de l'employé impliqué ou à l'adresse permanente des parents si l'employé n'est pas rejoint à la dernière adresse.

Art. 15            HEURES DE TRAVAIL

- 15.01    La semaine de travail est du lundi au vendredi selon l'horaire prévu à l'annexe "C".
- 15.02    Si la Caisse désire modifier les horaires de travail prévus à l'annexe "C", elle consulte le Syndicat quinze (15) jours ouvrables avant la mise en vigueur de cette modification. Ces horaires seront affichés aux endroits habituels.
- 15.03    Cet horaire comprend une demi-heure (1/2) allouée aux caissiers afin de balancer les opérations de la journée.
- 15.04    Les employés ont droit à une période non-rémunérée pour la période des repas du midi et/ou du soir. Cette période est de soixante (60) ou soixante-quinze (75) minutes selon la cédule de travail.
- 15.04    Ces périodes seront prises entre 11:00 hres et 14:15 hres pour les repas du midi et entre 16:00 hres et 19:30 hres pour les repas du soir.
- 15.04    L'heure de repas des cadres ne doit pas changer la cédule des périodes de repas des employés à moins d'avoir reçu un avis de deux (2) heures au préalable ou à moins d'entente avec la personne concernée.
- 15.05    Période de repos
- 15.05    Tout employé effectuant la journée ou demi-journée normale de travail a droit, sans perte de traitement, à une période de repos de quinze (15) minutes l'avant-midi et de quinze (15) minutes l'après-midi, du lundi au vendredi inclusivement. Le moment est déterminé par l'Employeur et ces périodes ne peuvent être prises soit au début ou à la fin de la journée.
- 15.06    Salle de repas et de repos
- 15.07    La Caisse populaire accepte de mettre à la disposition de son personnel, une salle pour fins de repas et de repos. L'Employeur et l'employé coopèrent afin de maintenir cette salle dans des conditions de propreté et d'hygiène.

Art. 16

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 16.01 Tout travail à être effectué par un employé à la demande de l'Employeur en dehors des heures quotidiennes normales de travail de l'employé, tel qu'établi à l'article 15.01 est considéré comme travail supplémentaire.
- 16.02 La Direction distribue le travail supplémentaire le plus équitablement possible en rotation dans un même emploi.
- 16.03 Le travail exécuté en temps supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demie (1-1/2) le taux horaire régulier de l'employé, ou repris en temps à raison de une heure et demie par une (1) heure travaillée, au choix de l'employé, après entente avec l'Employeur, quant au moment de la reprise.
- 16.04 S'il est travaillé plus d'un quart (1/4) d'heure en temps supplémentaire, une demi-heure (1/2) au taux horaire de temps supplémentaire sera payée. S'il est fait plus d'une demi-heure (1/2) de temps supplémentaire, une (1) heure au taux horaire de temps supplémentaire sera payée.
- 16.05 Le travail exécuté un jour férié chômé est rémunéré à raison d'une fois et demie (1-1/2) le taux horaire de base, en plus du paiement du jour férié.
- Le travail exécuté un dimanche sera rémunéré au taux horaire de base majoré du double.
- Le travail exécuté un samedi sera rémunéré au taux de base plus une demie.
- 16.06 L'employé qui exécute du travail supplémentaire, soit le samedi ou le dimanche, ou lors d'un jour férié, a droit aux périodes de repos et de repas prévues à la présente convention.
- 16.07 Le taux horaire de rémunération de surtemps, s'obtient en divisant le salaire hebdomadaire par le nombre d'heures prévues à l'article 15.01.

Art. 17      SALAIRES

- 17.01      Les échelles de salaires avec les dates de mise en vigueur et les emplois auxquels s'applique la présente convention sont indiqués à l'annexe "A", partie intégrante de la présente convention.
- 17.02      Tout employé ayant neuf (9) mois d'ancienneté à la Caisse, aux dates de mise en vigueur des échelles de salaires, progresse à ces mêmes dates d'un échelon à l'intérieur des échelles. L'employé à temps partiel aura droit à cette progression s'il a effectué 1365 heures de travail depuis sa progression d'échelon précédente.
- 17.03      a) L'employé qui obtient une promotion est intégré à l'échelon qui lui procure une augmentation au moins équivalente à la différence entre les deux premiers échelons de sa nouvelle classification.
- b) L'ajustement de salaire prévu en a) entre en vigueur à la date où l'employé débute dans son nouvel emploi.
- 17.04      Le salaire de l'employé lui sera versé à tous les jeudis matin, si un jeudi de paie coïncide avec un jour férié chômé, le salaire est versé le jour ouvrable précédent.
- 17.05      L'employé qui occupe un emploi d'une classification inférieure à celle de son emploi actuel, d'une façon permanente, à la suite d'une rétrogradation par mesure disciplinaire ou à sa demande, reçoit le taux de salaire prévu pour cette classe à l'échelon immédiatement inférieur à son salaire actuel.
- 17.06      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.
- 17.07      L'employé appelé pour se rendre au travail ne reçoit pas moins que l'équivalent de trois (3) heures au taux régulier, à moins que sa cédule de travail ne le prévoit.
- 17.08      L'employé appelé pour se rendre au travail dans l'immédiat est rémunéré à compter de l'heure de l'appel à condition qu'il se présente au travail dans la demi-heure (1/2) qui suit.

Art. 18      COURS DE PERFECTIONNEMENT

- 18.01      Les parties reconnaissent l'importance de la formation professionnelle des employés et s'engagent à coopérer à cette fin.
- 18.02      Le plan est destiné aux employés qui désirent suivre des cours à temps partiel, du soir, par correspondance ou autrement.
- 18.03      En vertu de ce plan, l'Employeur s'engage à rembourser la totalité des frais de scolarité dans les seuls cas où les trois (3) conditions suivantes ont été respectées:
- a) que les cours soient en relation avec le travail;
  - b) que l'employé ait obtenu l'autorisation écrite préalable de l'Employeur;
  - c) que l'employé fournisse une attestation qu'il a suivi et réussi le cours;

L'Employeur, sur présentation des factures, remboursera à l'employé 50% du coût des livres essentiels et obligatoires jusqu'à concurrence de \$15.00 par cours.

- 18.04      Les cours ou stages suivis à la demande de l'Employeur seront normalement donnés pendant les heures de travail.
- 18.05      Lorsqu'un cours ou un stage exigé par l'Employeur occasionne à l'employé des frais de déplacement et de repas qu'il n'aurait pas encourus s'il avait été au travail, l'Employeur remboursera ces frais selon les modalités prévues à la lettre d'entente en page 53.

Art. 19      VACANCES

19.01      Moins d'un (1) an de service

L'employé qui, le 31 mai d'une année a moins d'un (1) an d'ancienneté de Mouvement, tel que défini à 2.01 N) a droit à des vacances annuelles d'une durée égale à une journée et quart (1-1/4) par mois de service, jusqu'à concurrence d'une durée égale à trois (3) semaines (15 jours ouvrables).

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

19.02      Un (1) an de service

L'employé qui, le 31 mai de l'année en cours, a accumulé un (1) an d'ancienneté de Mouvement mais moins de six (6) ans, a droit à des vacances annuelles d'une durée égale à trois (3) semaines (15 jours ouvrables).

19.03      Six (6) ans de service

L'employé qui, le 31 mai de l'année en cours, a accumulé six (6) ans d'ancienneté de Mouvement mais moins de dix-huit (18) ans, a droit à des vacances annuelles d'une durée égale à quatre (4) semaines (20 jours ouvrables).

19.04      Dix-huit (18) ans de service

L'employé qui, le 31 mai de l'année en cours, a accumulé dix-huit (18) ans d'ancienneté de Mouvement mais moins de vingt-cinq (25) ans, a droit à des vacances annuelles d'une durée égale à cinq (5) semaines (25 jours ouvrables).

19.05      Vingt-cinq (25) ans de service

L'employé qui, le 31 mai de l'année en cours, a accumulé vingt-cinq (25) ans d'ancienneté de Mouvement, a droit à des vacances annuelles d'une durée égale à six (6) semaines (30 jours ouvrables).

Art. 19            VACANCES (suite)

19.06            Méthode de paiement

Les vacances seront payées au taux normal de rémunération hebdomadaire que l'employé gagne selon son poste régulier. Si l'employé est en affectation temporaire depuis plus de deux (2) mois et que l'affectation se poursuit à son retour de vacances, il recevra alors le taux conformément à son affectation.

Si un employé a travaillé moins de dix (10) mois au cours de l'année se terminant le 31 mai d'une année, il sera payé au pourcentage de ses revenus bruts en date du 31 mai. Ces pourcentages sont de 4, 6, 8, 10, 12 pour ceux dont l'ancienneté de Mouvement donne respectivement droit à des vacances de deux (2) semaines, trois (3) semaines, quatre (4) semaines, cinq (5) semaines et six (6) semaines.

19.07            L'Employeur agencera la date des vacances des employés en donnant priorité de choix aux employés ayant le plus d'ancienneté et faisant partie de l'unité de négociation. La cédule devra être faite entre le premier et le 30 avril et être affichée; elle ne peut être modifiée après cette date qu'après entente avec l'Employeur; dans l'établissement de la cédule, le prorata minimum deux (2) réguliers à temps plein et un (1) temps partiel sera respecté.

19.08            La période des vacances pour les employés s'étendra du 1er juin au 31 mai de l'année suivante et celles-ci ne peuvent être reportées d'une année à l'autre, à moins d'entente avec l'Employeur.

19.09            Tout employé éligible à deux (2) semaines de vacances et plus pourra prendre au moins deux (2) semaines entre le 1er juin et le 30 septembre de chaque année; cependant, les deux (2) semaines devront être prises consécutivement à moins d'entente avec l'Employeur.

19.10            L'employé qui a droit à trois (3) semaines de vacances ou plus pourra les prendre consécutivement si les opérations le permettent et après entente avec l'Employeur.

19.11            En cas de cessation définitive d'emploi, l'employé reçoit une indemnité égale au crédit de vacances non utilisées à la date de son départ. Ce paiement doit être effectuée à son départ.

19.12            Le salaire dû pour les vacances doit être payé avant le départ pour les vacances de l'employé.

Art. 19 VACANCES (suite)

- 19.13 L'employé qui contracte un mariage aura préférence pour le choix de ses vacances, sans égard au choix déjà exprimé par les autres employés plus anciens.
- 19.14 L'employé pourra prendre une (1) de ses semaines de vacances morcellées, une (1) journée à la fois, sans toutefois excéder trente-cinq (35) heures et après entente avec l'Employeur quant au moment.
- 19.15 L'Employeur ne peut pas modifier la cédule de vacances, après le 30 avril à moins d'entente avec les employés concernés.
- 19.16 Tout employé qui désire annuler sa ou ses journées de vacances pour les reporter, doit en aviser son supérieur immédiat au moins deux (2) semaines à l'avance.
- 19.17 L'employé, victime d'un accident ou d'une maladie et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances, ou s'il est hospitalisé pendant ses vacances, peut, s'il le désire, reporter ses vacances à une date ultérieure, après entente quant à la reprise de ses vacances.
- 19.18 Pour les fins de calcul des vacances annuelles, l'employé embauché entre le premier (1er et le quinzième (15e) jour du mois inclusivement, est considéré comme ayant un (1) mois complet de service. Il en est de même pour l'employé qui quitte après le quinzième (15e) jour du mois.
- 19.19 Dans le cas de décès d'un employé, l'Employeur versera à ses ayants droits, ou héritiers légaux, l'indemnité de vacances qu'il a acquise.

Art. 20            FETES CHOMEES

- 20.01    Sont reconnus jours fériés, chômés et payés, les congés suivants:
- Jour de l'An
  - Lendemain du Jour de l'An
  - Vendredi saint
  - Fête de Dollard
  - Fête nationale des Québécois
  - Fête du Canada
  - Fête du travail
  - Action de grâces
  - Jour du Souvenir
  - Noël
  - Lendemain de Noël
- 20.02    Si la veille de Noël ou du Jour de l'An coïncide avec un jour ouvrable, la Caisse fermera ses portes à 15h00 et les employés seront rémunérés pleine journée comme journée normale de travail. Les employés couverts par la présente convention collective peuvent jouir de ces jours fériés chômés sans perte de salaire.
- 20.03    Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe suivant, l'Employeur garantie onze (11) jours fériés chômés payés par année civile.
- 20.04    Pour qu'un employé bénéficie de ces congés, il faudra cependant qu'il ait travaillé la journée ouvrable précédente et la journée suivante à moins qu'il soit en absence avec paie prévue par la convention. L'employé bénéficiant d'un congé sans solde pour activités syndicales devra avoir travaillé une des deux journées pour bénéficier du congé.
- 20.05    Si l'une ou l'autre des fêtes chômées survient pendant les vacances d'un employé, celui-ci aura droit à une journée additionnelle de vacances qu'il prendra à une date qui aura été convenue entre lui et son supérieur immédiat en donnant la priorité de choix aux employés ayant le plus d'ancienneté.

Art. 20            FETES CHOMEES (suite)

20.06            Les employés ont droit à deux (2) jours mobiles. Ces deux (2) jours mobiles seront pris en bloc ou séparément après entente avec la Direction, en donnant priorité à l'employé qui a le plus d'ancienneté. Ceci s'applique uniquement pour l'employé ayant terminé sa période de probation selon l'article 12.02.

20.07            Pour l'employé qui entre après le 1er janvier ou qui quitte la Caisse avant le 31 décembre, ces deux (2) congés mobiles seront rémunérés au prorata du nombre de mois travaillés.

- a) A l'occasion du décès du beau-frère, belle-sœur, gendre, bru: trois (3) jours consécutifs de calendrier.
- b) A l'occasion du décès du grand-père, de la grand-mère, d'un neveu, d'une nièce, d'un oncle, d'une tante: deux (2) journées si l'employé assiste aux funérailles.
- c) L'employé dont la conjointe accouche a droit à un congé d'une durée de deux (2) jours ouvrables. Ce congé doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le dixième (10<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.
- d) L'employé (e) qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé de deux (2) jours ouvrables et la mère a droit à un congé sans solde d'un mois.
- e) Mariage de l'employé: trois (3) jours incluant le jour du mariage.
- f) Dans le cas d'absences prévues aux paragraphes b et c ci-dessus mentionnés, l'employé a droit à un (1) jour ouvrable additionnel si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de son domicile.
- g) Dans le cas du décès du conjoint, enfant, père, mère, frère, sœur, l'Employeur accordera, sur demande, une prolongation maximale de cinq (5) jours ouvrables sans traitement qui devront être pris consécutivement à moins d'entente avec l'Employeur.
- h) Déménagement de l'employé: un (1) jour par année civile.

Art. 21      CONGES SPECIAUX

- 21.01 L'employé permanent ou à l'essai a droit, sur demande à son supérieur, à un permis d'absence avec paie, pour la durée et les raisons suivantes:
- a) Décès du conjoint ou de son enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
  - b) Décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère: quatre (4) jours consécutifs de calendrier;  
Toutefois dans le cas du décès du père, mère, beau-père et belle-mère, l'employé bénéficie d'un jour additionnel si cette personne réside sous le même toit que l'employé;
  - 21.02 A l'occasion du décès du beau-frère, belle-soeur, gendre, bru: trois (3) jours consécutifs de calendrier;
  - c) A l'occasion du décès du grand-père, de la grand-mère, d'un neveu, d'une nièce, d'un oncle, d'une tante: une (1) journée si l'employé assiste aux funérailles;
  - d) L'employé dont la conjointe accouche a droit à un congé d'une durée de deux (2) jours ouvrables. Ce congé doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le dixième (10e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.  
  
L'employé (e) qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé de deux (2) jours ouvrables et la mère a droit à un congé sans solde d'un mois.
  - e) Mariage de l'employé: trois (3) jours incluant le jour du mariage.
  - f) Dans le cas d'absences prévues aux paragraphes "b et c" ci-haut mentionnés, l'employé a droit à un (1) jour ouvrable additionnel si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de son domicile.
  - g) Dans le cas du décès du conjoint, enfant, père, mère, frère, soeur, l'Employeur accordera, sur demande, une prolongation maximale de cinq (5) jours ouvrables sans traitement qui devront être pris consécutivement à moins d'entente avec l'Employeur.
  - h) Déménagement de l'employé: un (1) jour par année civile.

DEC 16 1981

Art. 21            CONGES SPECIAUX (suite)

- 21.02      Les congés prévus aux sous-paragraphes "b" et "c" du paragraphe 21.01 sont accordés de la date du décès à celle des funérailles.
- 21.03      Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la présente convention.
- 21.04      Dans tous les cas, l'employé devra prévenir son supérieur immédiat.
- 21.05      Seuls les jours ouvrables pendant cette période de congé seront payés.
- 21.06      "Conjoint": l'homme et la femme
- a) qui sont mariés et cohabitent; ou
  - b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
    - i. résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un an si un enfant est issu de leur union; et
    - ii. sont publiquement représentés comme conjoints.
- 21.07      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 son salaire de base et l'allocation qui lui est versée, sans tenir compte des sommes reçues pour les repas et frais de déplacement.
- 21.08      L'employé devra fournir à la Caisse une attestation de la Cour indiquant les jours pendant lesquels il a servi comme juré ou comme témoin.

Art. 22            CONGE DE MATERNITE

- 22.01    L'employée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement, selon les modalités suivantes.
- 22.02    Pour bénéficier d'un congé de maternité, une employée doit avoir accompli vingt (20) semaines d'emploi pour un même Employeur dans les douze (12) mois qui précèdent la date du préavis prévu à l'article 22.04 et être à l'emploi de cet Employeur le jour précédant ce préavis.
- 22.03    Pour les fins de l'article 22.02, une employée est réputée être à l'emploi d'un Employeur durant une grève ou lock-out.
- 22.04    L'employée doit donner par écrit à l'Employeur un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter d'une date qu'elle précise.

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

- 22.05    Le préavis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de l'employée de cesser le travail dans un délai moindre.

En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail, l'employée doit, aussitôt que possible, donner à l'Employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant de la fausse-couche ou de l'urgence.

- 22.06    Sous réserve des articles 22.11 et 22.12, l'employée a droit à une période continue de congé de maternité n'excédant pas dix-huit (18) semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance.

Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième (16e) semaine précédant la date prévue pour la naissance.

Art. 22            CONGE DE MATERNITE (suite)

22.07            Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période de retard.

Cette extension n'a pas lieu si l'employée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

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

L'Employée ainsi mutée conserve à cet autre poste les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

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

22.09            A partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour la naissance, l'Employeur peut exiger par écrit de l'employée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si l'employée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

22.10            Lorsqu'un danger de fausse-couche exige un arrêt de travail, l'employée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 22.06 à compter du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de la naissance.

Art. 22            CONGE DE MATERNITE (suite)

- 22.11            Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de la naissance, l'employée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.
- 22.12            Si une employée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.
- 22.13            L'employée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'Employeur un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre quatre (4) semaines.
- 22.14            Sauf dans le cas des articles 22.11 et 22.12, l'Employeur doit faire parvenir à l'employée, dans le cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour l'employée de donner le préavis prévu à l'article 22.15.
- 22.15            L'employée doit donner par écrit à l'Employeur un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail.
- A défaut de préavis, l'Employeur qui a fait parvenir ou qui n'est pas tenu de faire parvenir l'avis prévu à l'article 22.14, n'est pas tenu de reprendre l'employée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.
- 22.16            L'employée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.
- 22.17            L'Employeur peut exiger de l'employée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

Art. 22            CONGE DE MATERNITE (suite)

- 22.18    A la fin du congé de maternité, l'Employeur doit réinstaller l'employée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
- 22.19    La participation de l'employée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier de ses cotisations, dont l'Employeur assume sa part, exigibles relativement à ces avantages.
- 22.20    L'Employeur accordera à l'employé, ayant un (1) an d'ancienneté au moment de l'accouchement et qui est admissible à l'assurance-chômage, un montant forfaitaire égal à deux (2) semaines de prestations de maternité qu'elle recevait de l'assurance-chômage.
- Ce bénéfice s'applique à tout employée qui revient au travail pour une période de trois (3) mois, et est versé au retour de celle-ci.
- 22.21    Si le poste régulier de l'employée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.
- 22.22    Ce congé de maternité sans solde peut être prolongé jusqu'à concurrence d'une durée totale d'absence d'un an, sur une demande écrite de l'employée au moins un (1) mois avant la date prévue de son retour. Durant cette prolongation, seul l'ancienneté s'applique et s'accumule et l'employée doit assumer 100% de la prime reliée aux avantages sociaux et fonds de pension, en conformité avec les règlements des régimes en vigueur.





Art. 24      COMPENSATION MALADIE (suite)

- 24.03      Pour avoir droit à un congé de maladie, l'employé doit  
aviser l'Employeur qu'il est physiquement incapable de  
travailler.
- Si l'absence excède trois (3) jours consécutifs, ou s'il  
y a abus, l'Employeur pourra exiger un certificat médical  
attestant que l'employé est physiquement incapable de  
travailler.
- 25.02      L'Employeur fournira au Syndicat, une copie de la poli-  
ce d'assurance et de tout amendement qui pourrait y  
être apporté.
- 25.03      Advenant que le régime public d'assurance-maladie élar-  
gisse sa couverture, les sommes qui seront libérées  
serviront à ajouter de nouveaux bénéficiaires sous réserve  
toutefois, qu'ils ne soient pas absorbés par un coût  
additionnel dû à la mise en vigueur de cette nouvelle  
couverture.
- 25.04      Le fonds de pension actuellement en vigueur le demeure-  
ra pour la durée de la présente convention collective.  
S'il devait y avoir modifications, l'Employeur s'engage  
à les communiquer au Syndicat.
- 25.05      Régime de sécurité salaire - accident de travail
- L'Employeur s'engage à fournir une avance représentant  
75% du salaire brut à l'employé qui en fait la demande  
pour compenser l'attente du versement des prestations  
de l'assurance. L'employé s'engage, pour sa part, à  
rembourser ces montants dès qu'il reçoit ses prestations  
d'assurance.

Art. 25      ASSURANCE-VIE

25.01 Les plans d'assurance-vie collective présentement en vigueur sont maintenus pour la durée de la convention collective. La prime de ces polices d'assurances est payée comme suit:

EMPLOYEUR: 80%                      EMPLOYE: 20%

25.02 L'Employeur fournira au Syndicat une copie de la police d'assurance et de tout amendement qui pourrait y être apporté.

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

25.04 Le fonds de pension actuellement en vigueur le demeurera pour la durée de la présente convention collective. S'il devait y avoir modifications, l'Employeur s'engage à les communiquer au Syndicat.

25.05 Régime de sécurité salaire - accident de travail

L'Employeur s'engage à fournir une avance représentant 75% du salaire brut à l'employé qui en fait la demande pour compenser l'attente du versement des prestations de l'assurance. L'employé s'engage, pour sa part, à rembourser ces montants dès qu'il reçoit ses prestations d'assurance.

Art. 26            REGIME DE COMPENSATION

26.01    La Caisse convient d'absorber les déficits éventuels des caisses après examen de chaque cas particulier, tel examen devant, entre autres, tenir compte du respect de la réglementation en vigueur et connue des salariés.

26.02    Responsabilité

- 1) L'existence du régime de compensation 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 compensation 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 ou tout autre personne mandatée;
- 4) Si l'Employeur est dépourvu d'appareils convenables pour détecter les faux billets, il ne peut pas tenir le caissier responsable et lui exiger le remboursement;
- 5) Les salariés mandatés pour parapher les chèques sont couverts par le présent article.

26.03    Lorsqu'un caissier à la fin de la journée de travail doit être vérifié, le recomptage devra être fait par une personne autorisée.

S'il n'y a pas de personne autorisée pour parapher à n'importe quel moment de la journée, le caissier n'est pas tenu d'accepter une transaction avec un non-membre.

26.04    Aux fins de cet article, les transactions inter-caisse sont considérées comme transactions avec des membres.

Art. 27            SECURITE D'EMPLOI

27.01            Orientation nouvelle

Advenant le cas de changement d'ordre technique ou majeur ayant pour effet de modifier, de façon substantielle, une fonction couverte par la convention, la Caisse avisera le Syndicat dix (10) jours ouvrables avant l'application du changement et une période d'entraînement sera accordée à chaque employé concerné. Les parties s'entendent sur la durée de la période.

27.02            a) L'Employeur fournira à chaque employé sa description d'emploi actuelle dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention collective.

b) Si l'Employeur établit un nouveau poste couvert par le certificat d'accréditation et/ou modifie substantiellement une fonction existante, il en fournira copie au Syndicat et la rémunération sera fixée par entente entre les parties.

27.03            A défaut d'entente, le Syndicat pourra loger un grief arbitral.

27.04            Travaux sous contrat

Aucun employé régulier couvert par la présente convention ne peut être mis à pied ou subir de baisse de salaire par suite de l'attribution de contrat pour le travail habituellement exécuté par les employés de l'Employeur.

L'Employeur ne se sert pas de contrat forfaitaire pour diminuer le nombre d'employés.

27.05            Employé diminué physiquement

Les employés qui, par suite d'une incapacité physique, sont incapables de maintenir les normes nécessaires d'efficacité ou de sécurité au travail, peuvent être reclassifiés à d'autres emplois pour lesquels ils sont qualifiés à condition que de tels emplois soient disponibles, en conservant tous droits et privilèges acquis auparavant.

Art. 28            DUREE DE LA CONVENTION

- 28.01    La présente convention collective entre en vigueur au moment de sa signature et le demeure jusqu'au 30 avril 1983. Seuls les salaires prévus en annexe "A" ont un effet rétroactif au 1er mai 1981.
- 28.02    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.
- 28.03    Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

LA FEDERATION DES CAISSES POPULAIRES  
DES DEPARTEMENTS DU QUÉBEC

*[Faint signature]*  
1983

*[Faint signature]*

COMPTES DE SALAIRE

EN FOI DE QUOI, les parties et leurs représentants dûment mandatés ont signé à Trois-Rivières, ce 17e jour du mois de février 1982.

01-05-82

6-1  
Minimum 1 176.00 190.50  
2 352.00 381.00  
3 528.00 571.50  
4 704.00 762.00  
5 880.00 952.50  
Maximum 1056.00 1143.00

LA CAISSE POPULAIRE DESJARDINS DE  
STE-FAMILLE DU CAP  
André Chartrand

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE CAISSES  
POPULAIRES DE LA MAURICIE, SECTION  
LOCALE 2337, S.C.F.P.

Lucille Rémieux G&P

6-11  
Minimum 1 176.00 190.50  
2 352.00 381.00  
3 528.00 571.50  
4 704.00 762.00  
5 880.00 952.50  
Maximum 1056.00 1143.00

LA FEDERATION DES CAISSES POPULAI-  
RES DESJARDINS DU CENTRE DU QUEBEC

Benoit Bevoit

Hélène Turcotte

Colette L'Orange

Josée Gauthier S.C.F.P.

6-IV  
Minimum 1 235.00 254.50  
2 470.00 509.00  
3 705.00 753.50  
4 940.00 998.00  
5 1175.00 1242.50  
Maximum 1310.00 1397.00

01-03-82

7-1  
Minimum 1 298.00 317.50  
2 596.00 635.00  
3 894.00 952.50  
4 1192.00 1269.00  
5 1490.00 1585.50  
Maximum 1638.00 1731.00

7-11  
Minimum 1 298.00 317.50  
2 596.00 635.00  
3 894.00 952.50  
4 1192.00 1269.00  
5 1490.00 1585.50  
Maximum 1638.00 1731.00



ANNEXE "A"

ECHELLES DE SALAIRES

		<u>01-05-81</u>		<u>01-05-82</u>
B-I	Minimum	\$ 178.08		\$ 195.88
	1	187.57		206.32
Commis junior	2	197.07		216.77
prêts, épargne,	3	206.57		227.22
plaques	4	216.07		237.67
	5	225.56		248.11
	Maximum	235.06		258.56
B-III	Minimum	209.54		230.49
	1	219.03		240.93
Caissier	2	228.53		251.38
	3	238.91		262.80
	4	250.19		275.20
	5	260.59		286.64
	Maximum	270.68		297.74
B-IV	Minimum	235.06		258.56
	1	246.93		271.62
Secrétaire	2	258.80		284.68
Commis senior	3	270.68		297.74
(prêts, épargne)	4	282.55		310.80
	5	294.42		323.86
	Maximum	306.29		336.91
			<u>01-03-82</u>	
T-I	Minimum		266.18	292.79
	1		279.48	307.43
Agent conseil	2		293.46	322.80
1er niveau	3		308.13	338.95
	4		323.54	355.89
	5		339.72	373.69
	Maximum		356.70	392.37
T-II	Minimum	296.80	296.80	326.48
	1	309.96	311.64	342.80
Agent conseil	2	324.85	327.22	359.94
2e niveau	3	343.56	343.58	377.94
	4	352.57	360.76	396.83
	5	368.36	378.80	416.68
	Maximum	385.84	397.74	437.51

ANNEXE "B"

EMPLOYES A TEMPS PARTIEL

1. Les salariés à temps partiel bénéficient, au prorata des heures travaillées, des droits et privilèges de la convention collective.
2. Si l'employé à temps partiel devient permanent, pour fins d'ancienneté et pour fins d'intégration dans les échelles, il lui sera reconnu une (1) année par mille huit cent vingt (1,820) heures de service continu à la Caisse.
3. La période de probation sera de trois cents (300) heures travaillées.
4. Les congés payés à la convention collective seront payés sur la base des heures cédulées.  
Lorsqu'un employé à temps partiel est affecté temporairement sur un autre poste, il adopte alors la cédule de ce dit poste.
5. Nonobstant l'article précédent (4), les congés de maladie seront payés sur la base des heures régulièrement cédulées.

ANNEXE "C"

HORAIRE DE TRAVAIL

1. CAISSE STE-FAMILLE

- 1.1 L'horaire de travail est sur une base de soixante-dix (70) heures pour deux (2) semaines.
- 1.2 Les employés réguliers auront droit à une journée de congé à toutes les deux (2) semaines. Cette journée de congé ne peut être prise le jeudi.
- 1.3 La cédule de travail des employés est répartie à l'intérieur de l'horaire suivant:

lundi, mardi, mercredi	entre 9:00 et 17:00 hres
jeudi	entre 8:45 et 20:30 hres
vendredi	entre 8:30 et 17:30 hres
- 1.4 L'Employeur affiche la cédule de travail à un endroit approprié de la Caisse populaire quinze (15) jours à l'avance.
- 1.5 Si l'une ou l'autre des fêtes chômées prévues à l'article 20 survient pendant la journée de congé de l'employé régulier prévue à 1.2, cette journée pourra être reprise à une date ultérieure après entente avec le supérieur immédiat quant au moment de la reprise.
- 1.6 Nonobstant 1.2, l'horaire de travail de l'employé qui occupe le poste de commis aux plaques est de 35 heures par semaine réparti sur les 5 jours de la semaine.

LETTRE D'ENTENTE

Employés au maximum de leur échelle

Les employés qui ont déjà atteint le maximum de leur échelle de salaires au 30-04-82 ont droit à un montant forfaitaire selon les modalités suivantes:

- Si le coût de la vie mesuré par l'indice des prix à la consommation pour le Canada (1971=100) dépasse 10% pour la période comprise entre mai 81 et avril 82 par rapport à mai 80 et avril 81 (11.1%), l'Employeur accordera un montant forfaitaire établissant la différence, ceci basé sur le salaire annuel. Ce salaire annuel s'établit de la manière suivante: salaire hebdomadaire régulier au 30-04-82 multiplié par 52.
  
- Ce montant forfaitaire ne peut être supérieur à 4.5% de son salaire annuel et en cas de départ définitif de l'employé avant l'expiration de la convention collective, il devra rembourser une partie du montant au prorata du temps non-travaillé.
  
- Pour les employés à temps partiel, ils recevront ce montant en deux parties, soit au 30-10-82 et au 30-04-83 en fonction des heures travaillées depuis le 01-05-82.  
En cas de cessation d'emploi, ce montant sera versé à son départ en fonction des heures travaillées depuis le 01-05-82.

LETTRE D'ENTENTE

Tempête de neige

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

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

LETTRE D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE

UTILISATION DE L'ACCORD

Les parties conviennent qu'aucun employé ayant un (1) an d'ancienneté (1820 heures de travail dans le cas des employés à temps partiel) au moment de la signature de la convention collective ne subira de mise à pied ni de baisse de salaire pendant la durée de la convention collective à la suite ou en raison de l'application du système GORH.

un minimum de 13,50 pour chaque déplacement.

7. Aucun transport d'argent ne sera effectué par les employés.

Frais de repas.

L'employeur remboursera à l'employé, qui dans l'exercice de ses fonctions, doit prendre un repas à l'extérieur, les frais réellement encourus pourvu que ceux-ci soient raisonnables.

LETTRE D'ENTENTE

UTILISATION DE L'AUTOMOBILE

1. L'employé qui utilise son automobile dans l'exercice de ses fonctions, reçoit une compensation selon les modalités suivantes:

- une allocation de \$0.28 du kilomètre pour tous les kilomètres parcourus dans l'exercice de ses fonctions

ou

- un minimum de \$3.50 pour chaque déplacement.

2. Aucun transport d'argent ne sera effectué par les employés.

Frais de repas:

L'Employeur remboursera à l'employé, qui dans l'exercice de ses fonctions, doit prendre un repas à l'extérieur, les frais réellement encourus pourvu que ceux-ci soient raisonnables.