NOM

NO 05992-3

C.A.E. 7022 NO.CONV. 59923
AFFIL. 7 NB.EMPL. 178
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 0 960
PERS.VIS. 9 NO.ACC. M10531006
DATE ENR. 840214

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 59923 Dépôt N°:

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement 2 ☒ Entente ☐ Autres					**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-10531-06
Date	Signature: 82-03-19	Réception: 82-03-26	**Durée**	Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	

Association	**Employeur**
☒ Déposant	☐ Déposant
Synd. des empl. professionnels et de bureau, sect. locale 57 UIEPB CTC FTQ Att.: M. Marc Boulard 1290 St-Denis, 5e étage Montréal, Qué H2X 3J7	Fédération des Caisses Pop. Desjardins de Mtl. et de l'Ouest du Québec 1 Compl. Desjardins, Tour Sud, 9e étage Montréal, Qué H5B 1E7

Unité de négociation

- Procédure accélérée de mouvement de personnel
- Création de la nouvelle Fédération

Région	**Activité**	**Affiliation**
06-06	7021 (7)	7

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Jacques Lareau Date: 82-04-02

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

003 (011)

RECHERCHE

LETTRE D ENTENTE

ENTRE

LE SYNDICAT DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE BUREAU,
SECTION LOCALE 57, CTC-FTQ, UNITE "FMO-TP"

D'UNE PART

ET

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

D'AUTRE PART

CONCERNANT:

PROCEDURE ACCELEREE DE MOUVEMENT DE PERSONNEL

Les employés, dont le poste est aboli en conformité avec les dispositions de la convention collective, sont considérés comme excédentaires et sont affectés à des activités existantes à l'intérieur de leur unité administrative.

Tous les employés excédentaires sont inscrits sur une liste de disponibilité par classe d'emploi.

Ces employés, en commençant par la classe d'emploi la plus élevée, sont placés dans des postes disponibles (créés ou vacants entre le 1er mars 1982 et le 28 février 1983 inclusivement), de cette classe d'emploi suivant le mécanisme suivant:

L'employeur fait parvenir un avis de poste à combler à chaque employé excédentaire de la classe d'emploi dudit poste, il fait parvenir au syndicat une copie de cet avis au même moment. Ces employés ont deux (2) jours ouvrables pour poser leur candidature et ils sont choisis selon les normes prévues à la convention. Dans l'éventualité où aucun de ces employés ne postule, l'employeur choisit l'employé le moins ancien qui répond aux exigences normales du poste à combler.

i) Advenant que tous les employés de cette classe d'emploi ne peuvent être placés selon la procédure décrite ci-haut, ils sont inscrits sur la liste de disponibilité (tout en maintenant leur classe d'emploi) de la classe d'emploi immédiatement inférieure.

ii) Advenant qu'il y ait des postes non comblés, suite à la procédure précitée, dans cette même classe d'emploi, ces postes sont affichés selon les dispositions de la convention collective.

La procédure de placement prévue ci-haut s'applique ensuite à la classe d'emploi immédiatement inférieure, et les mêmes modalités s'appliquent. Il en est de même pour chacune des classes d'emploi suivantes tant et aussi longtemps qu'il y a des employés sur la liste de disponibilité.

Un employé est considéré excédentaire tant et aussi longtemps qu'il n'occupe pas une fonction de même classification que celle qu'il occupait antérieurement. La classification qui prévaut aux employés de la FM est celle du poste qui leur aura été octroyée lors de leur intégration à la FMO.

Avant d'effectuer les placements prévus par cette entente, l'employeur avise le syndicat par écrit:

1) des postes disponibles;

2) des employés sur la liste de disponibilité;

3) des nominations qu'il a l'intention d'effectuer.

.../2

L'employeur accorde cinq (5) jours au syndicat pour faire des représentations.

L'employeur confirme toutes les nominations ainsi faites au syndicat, par écrit, en conformité avec 11.04 par.5 a) de la présente convention collective. L'employeur avise le syndicat par écrit de tout autre mouvement anticipé par la suite et accorde au syndicat un délai raisonnable pour faire des représentations.

Il est entendu que les employés et le syndicat maintiennent tous les recours prévus de la convention collective quant aux décisions de l'employeur dans le cadre de cette entente.

A la demande de l'une ou de l'autre partie à cette entente, les parties se rencontrent pour discuter des modalités prévues à la présente entente et/ou pour en arriver à un accord éventuel quant à l'amendement à la présente entente si nécessaire.

Signé à Montréal, ce 19e jour de mars 1982.

Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57, U.I.E.P.B., CTC-FTQ
Unité "FMO-TP"

Jacques Duchesne
Vice-président

Fédération des caisses populaires Desjardins de Montréal et de l'Ouest-du-Québec

Réjean Dufault
Directeur du Service des relations professionnelles

Louise Dostie
Directeur

Marc Boulard
Représentant syndical

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LE SYNDICAT DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE BUREAU,
SECTION LOCALE 57, CTC-FTQ, UNITE "FMO-TP"

D'UNE PART

ET

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

D'AUTRE PART

CONCERNANT:

LA CREATION DE LA NOUVELLE FEDERATION SUITE A LA FUSION DE LA FEDERATION DE MONTREAL DES CAISSES DESJARDINS ET LA FEDERATION DES CAISSES POPULAIRES DESJARDINS DE MONTREAL ET DE L'OUEST-DU-QUEBEC

1- *La partie syndicale reconnaît l'ancienneté des employés de la FM intégrés à la FMO au 01/03/82 suite à la fusion, tel qu'il appert à la liste ci-annexée.*

2- *Les parties s'entendent pour que la convention collective actuellement en vigueur s'applique à tous les employés de la nouvelle Fédération. Cependant, la clause 2.04 sur les privilèges existants s'applique que dans la mesure où elle garantit les mêmes privilèges que ceux des employés de l'ex-FMO. La lettre d'entente sur le stationnement ne s'applique pas aux anciens employés de l'ex-Fédération de Montréal.*

3- *Les parties s'entendent pour amender le certificat d'accréditation existant émis en faveur du syndicat, afin de couvrir l'ensemble des employés faisant partie de la nouvelle Fédération au sens des exclusions et des établissements prévus au certificat d'accréditation actuel mais en y incorporant s'il y a lieu, le nouvel établissement amené par la fusion de la Fédération de Montréal.*

4- *Les mécanismes de mises à pied ne sont pas mis en vigueur, du 1er mars 1982 au 28 février 1983 inclusivement, à la suite de la fusion, du processus budgétaire 1982-83 et des changements technologiques 1982-83.*

5- *Dans les deux semaines qui suivront la signature de la présente entente, les parties conviendront des mécanismes facilitant et accélérant le mouvement de personnel des employés identifiés comme excédentaires.*

6- *L'employeur ne peut effectuer aucune rétrogradation de classification salariale découlant de la fusion, des changements technologiques 82-83 et de l'application du processus budgétaire 1982-83 et ce, jusqu'au 31 août 1983.*

.../2

7- *Les mécanismes de mises à pied seront mis en vigueur, s'il y a lieu, suite à l'application du processus budgétaire 1983-84.*

8- *Nonobstant ce qui précède, aucun employé ne sera effectivement mis à pied et sera conservé à l'emploi de la Fédération des caisses populaires Desjardins de Montréal et de l'Ouest-du-Québec jusqu'au 31 août 1983.*

Signé à Montréal, ce 19e jour de mars 1982.

Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57, U.I.E.P.B., CTC-FTQ
Unité "FMO-TP"

Jacques Duchesne
Vice-président

Fédération des caisses populaires Desjardins de Montréal et de l'Ouest-du-Québec

Réjean Dufault
Directeur du Service des relations professionnelles

Louise Dostie
Directeur

Marc Boulard
Représentant syndical

ANNEXE 1

Nom	*Poste*	*Classification*	*Date d'entrée en service*
Claude Faucher	*Conseiller en gestion*	*TP-5*	*29-05-78*
Luc Robitaille	*Conseiller en gestion*	*TP-5*	*06-10-75*
Pierre Gendron	*Conseiller (support à la gestion)*	*TP-5*	*26-01-81*
Yvon Guilbault	*Conseiller (support à la gestion)*	*TP-5*	*11-04-66*
Guy Charbonneau	*Conseiller (support à la gestion)*	*TP-5*	*21-11-66*
Ginette Gauthier	*Agent (support et contrôle)*	*TP-3*	*27-06-77*
Denise Leblanc	*Agent (support et contrôle)*	*TP-3*	*27-06-77*
Jocelyne Paquette	*Agent (support et contrôle)*	*TP-3*	*29-09-80*
Jean Champagne	*Agent (support et contrôle)*	*TP-3*	*13-11-78*
Henriette Bouthillette	*Remplaçant cadre*	*TP-3*	*14-02-77*
Lucie Pominville	*Technicien en crédit*	*TP-3*	*20-02-79*
Jean-Paul Borduas	*Analyste de crédit senior*	*TP-5*	*20-05-81*
Jean Leroux	*Analyste en systèmes comptables (informatisés)*	*TP-5*	*09-02-81*
François Spattz	*Technicien en comptabilité*	*TP-2*	*13-05-80*
Laurianne Provencher	*Technicien en gestion*	*TP-2*	*16-01-78*
Josette Vachon	*Agent d'administration*	*TP-3*	*20-01-76*
Ginette Viens	*Concepteur de formulaires*	*TP-2*	*07-10-74*
France Lebrun	*Agent de publicité*	*TP-3*	*05-10-81*
Carole Mamarbachi	*Technicien d'information*	*TP-2*	*01-08-80*

.../2

ANNEXE 1

Nom	*Poste*	*Classification*	*Date d'entrée en service*
Evangéline Malo	*Conseiller au développement des R.H.*	*TP-5*	*09-08-76*
Michelle Lavigne	*Agent senior de formation*	*TP-4*	*28-04-77*
Carolle-Anne Jacobaccio	*Agent de formation*	*TP-3*	*03-09-79*
Hélène Fournier	*Poste en communication*	*TP-5*	*05-09-78*

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 1 1 0 5 1

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

[x] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé 05992-2

Objet	[ ] 1ière convention [x] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-10531-06

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	178
	83-09-29	83-10-04		83-09-01	86-08-31		

Association	Employeur
[x] Déposant Synd. des employés professionnels et de bureau sect. loc. 57 U.I.E.P.B. CTC FTQ Att: M. Alain Tremblay 1290 rue St-Denis 5e étage Montréal,Québec H2X 3J7	[ ] Déposant Fédération des Caisses Populaires Desjardins de Mtl et de l'Ouest-du-Québec 1 Complexe Desjardins Tour Sud 9e étage Montréal,Québec H5B 1E7

Unité de négociation

Etablissements visés: Même et 1405 Henri-Bourassa Est Mtl

Unité de négociation (Voir feuille ci-jointe)

Région	06-06	Activité	7021(7)	Affiliation	7

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
ODette McMullen /ms	83-11-04

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

003 (011)

RECHERCHE

M-10531-06

Dossier: M-10531-06

Tous les employés, salariés au sens du Code du Travail, de la catégorie des emplois techniques et professionnels, à l'exclusion de la fonction de délégué régional, de vérificateur principal; des employés affectés au remplacement des directeurs de caisses populaires ayant sous leur responsabilité la direction du personnel cadre; des employés assumant des activités de relations patronales-syndicales, de rémunération et de dotation aux ressources humaines, à l'emploi de la Fédération des Caisses Populaires Desjardins de Mtl, et de l'Ouest-du-Québec à son établissement , 1 Complexe Desjardins Tour Sud, Montréal, Québec et 1405 Henri-Bourassa Est Mtl.

10,531-06

'83 OCT -4 14 15

CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

1er septembre 1983 au 31 août 1986

ENTRE:

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

ci-après désignée: "L'EMPLOYEUR" d'une part

ET:

LE SYNDICAT DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE BUREAU -
SECTION LOCALE 57, S.E.P.B. (FTQ-CTC)

(UNITE DES EMPLOYES TECHNIQUES ET PROFESSIONNELS)

ci-après désignée: "LE SYNDICAT" d'autre part

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1	DEFINITIONS	1
ARTICLE 2	DECLARATION DES PARTIES	3
ARTICLE 3	DROITS DES PARTIES	5
ARTICLE 4	REGIME SYNDICAL	6
ARTICLE 5	AFFAIRES SYNDICALES	8
ARTICLE 6	COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL	11
ARTICLE 7	PROCEDURE DE GRIEF	13
ARTICLE 8	ARBITRAGE	16
ARTICLE 9	DISCIPLINE	18
ARTICLE 10	LA DUREE DE SERVICE	20
ARTICLE 11	MUTATION	22
ARTICLE 12	REGIME DE PROTECTION D'EMPLOI	27
ARTICLE 13	MECANISMES DE MISES A PIED	33
ARTICLE 14	JOURS FERIES	35
ARTICLE 15	VACANCES ANNUELLES	37
ARTICLE 16	CONGES SOCIAUX	40
ARTICLE 17	FORMATION ET DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES	43
ARTICLE 18	CONGES PARENTAUX	46
ARTICLE 19	REGIME D'ASSURANCE-MALADIE	50
ARTICLE 20	REMBOURSEMENT DES FRAIS	52
ARTICLE 21	DURRE DU TRAVAIL	55
ARTICLE 22	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	56
ARTICLE 23	PREVOYANCE COLLECTIVE	58

ARTICLE 24	EVALUATION DES EMPLOIS	59
ARTICLE 25	SALAIRES	61
ARTICLE 26	SANTE-SECURITE	64
ARTICLE 27	DISPOSITIONS GENERALES	66
ARTICLE 28	DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	67
ANNEXE "A"	ECHELLE SALARIALE	69
ANNEXE "B"	EMPLOYES A TEMPS PARTIEL	70
ANNEXE "C"	EMPLOYES TEMPORAIRES	73

LETTRES D'ENTENTES

STATIONNEMENT	74
PAYE	75
MUTATION D'UN MEMBRE DU COMITE SYNDICAL DE NEGOCIATION	76
APPLICATION D'UN SYSTEME D'AVANCEMENT SALARIAL AU MERITE	77

ARTICLE 1

DEFINITIONS

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

a) EMPLOYEUR: Fédération des caisses populaires Desjardins de Montréal et de l'Ouest-du-Québec.

b) SYNDICAT: Syndicat des employés professionnels et de bureau - Section locale 57 (FTQ-CTC).

c) EMPLOYE: Tout salarié visé par le certificat d'accréditation auquel il est référé à la clause 3.01 de cette convention.

d) EMPLOYE TEMPS COMPLET: Employé embauché sur une base régulière pour une période indéfinie, travaillant 35 heures/semaine tel que prévu à l'article 21 des présentes.

e) EMPLOYE A TEMPS PARTIEL: Tout employé embauché sur une base régulière, pour une période indéfinie, travaillant généralement un nombre d'heures inférieur à la durée normale du travail tel que prévue à l'article 21 des présentes.

Les employés à temps partiel sont couverts par l'annexe "B" de la présente convention collective.

f) EMPLOYE TEMPORAIRE: L'employé temporaire est un employé embauché pour effectuer le travail des employés en absence autorisée selon les dispositions de la présente convention.

ou

Tout employé embauché pour parer à un surcroît temporaire de travail ou pour accomplir un mandat spécial. La période d'emploi est d'une durée maximale de huit (8) mois. Le syndicat est avisé des motifs donnant lieu à l'embauchage. La durée de la période d'emploi pourra être prolongée après entente avec le syndicat.

ou

Les étudiants embauchés pour une période se situant entre le 15 avril et le 15 septembre. Le syndicat est avisé par écrit de la période approximative de la durée d'emploi de chacun d'eux.

Les employés temporaires sont couverts par l'annexe "C" de la présente convention collective.

g) PROMOTION: Mutation d'un employé d'une classification donnée à une classification supérieure.

h) TRANSFERT: Mutation d'un employé d'une classification donnée à une classification égale.

i) RETROGRADATION: Mutation d'un employé d'une classification donnée à une classification inférieure.

j) UNITE D'ORGANISATION: L'Unité d'organisation représente la plus petite des entités suivantes qui s'applique à l'employé concerné: section, direction adjointe, direction. Cette entité est placée sous la responsabilité d'un employé de direction;

ou

ensemble d'activités spécifiques hiérarchiquement organisées constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'employeur.

k) FONCTION: Regroupement organisé d'un certain nombre de tâches.

l) POSTE: Localisation individuelle dans l'une ou l'autre des fonctions ci-haut définies. Cette notion couvre l'ensemble des tâches prévues à la fonction.

ARTICLE 2

DECLARATION DES PARTIES

2.01 BUT

La présente convention collective a pour but d'établir des relations harmonieuses entre l'employeur et ses employés représentés par le syndicat, d'établir les conditions de travail des employés visés par le certificat d'accréditation, et de favoriser le règlement des problèmes de relations de travail.

2.02 PRINCIPE

Les deux parties à cette convention conviennent que, en tout temps, l'exercice de leurs droits doit être fait en conformité avec les termes de cette convention collective de travail.

2.03 DISPOSITION ILLEGALE

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

2.04 PRIVILEGES EXISTANTS

Si des changements sont apportés aux conditions de travail existantes, s'appliquant ou pouvant s'appliquer à l'ensemble des employés, non prévues à la présente convention collective et qui sont connues et généralement appliquées à la date de la signature de la convention collective, le syndicat a le droit de contester la décision prise par l'employeur selon les dispositons de la procédure de grief et d'arbitrage. L'arbitre peut modifier la décision de l'employeur si elle n'est fondée sur aucun motif raisonnable dont le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

2.05 DISCRIMINATION

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

2.06 UNITE DE NEGOCIATION

1. Le travail normalement confié aux employés couverts par la présente convention collective ne sera pas confié à des employés non assujettis à cette même convention. Il est entendu entre les parties qu'il peut y avoir chevauchement de travail entre les fonctions exclues du certificat d'accréditation et celles qui y sont visées.

2. Dans le cas où les délais requis par l'efficacité des opérations l'exige, dans les situations d'urgence, pour fins d'entraînement ou lorqu'aucun employé assujetti à la convention collective et qualifié pour exécuter le travail en cause n'est disponible, l'employeur pourra utiliser des personnes non assujetties à la convention collective. Dans ce cas, le délégué syndical en est avisé.

3. Cette clause n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de donner des contrats à forfait. Dans ce cas, le délégué syndical en est avisé par écrit ainsi que des motifs donnant lieu à l'utilisation de sous-contrats dans l'unité administrative.

4. Le fait de donner des contrats à forfait ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied, des rétrogradations, de réduire la semaine régulière de travail.

5. Dans le cas où l'employeur demande à un employé couvert par la présente convention collective d'effectuer le travail d'un employé cadre, d'un employé d'une autre unité d'organisation non visé par le certificat d'accréditation, ou d'un employé de caisse populaire qui est en conflit de travail conformément aux articles 58 et 20.2 du Code du travail, celui-ci peut refuser le travail. Si l'employé accepte d'effectuer le travail en cause, il continue de bénéficier de tous les droits de la présente convention collective.

ARTICLE 3

DROITS DES PARTIES

3.01 RECONNAISSANCE SYNDICALE

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

3.02 DROIT DE L'EMPLOYEUR

L'employeur conserve tous les droits lui permettant de gérer, diriger et administrer le cours de ses opérations, le tout conformément aux dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 4

REGIME SYNDICAL

4.01 ADHESION AU SYNDICAT

1. Tout employé, membre en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au syndicat pour la durée de la convention comme condition du maintien de leur emploi.

2. Tout nouvel employé doit adhérer au syndicat dès son entrée en service, sans préjudice à l'application des dispositions de la clause 10.02 a).

3. L'expulsion d'un membre, prononcée par le syndicat, n'entraîne pas d'elle-même la résiliation ni n'empêche le renouvellement du contrat individuel de travail de cet employé.

4.02 COTISATION SYNDICALE

1. Tous les employés assujettis à la présente convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, payer la cotisation syndicale ou son équivalent.

2. La retenue des cotisations syndicales est faite par l'employeur chaque semaine sur les salaires et remise au syndicat une fois par mois, au plus tard le 15e jour du mois suivant. Si pour une raison quelconque les cotisations d'un employé ne sont pas déduites au temps régulier des déductions, lesdites cotisations sont alors déduites de sa paye suivante.

3. Les montants ainsi déduits seront remis au syndicat et copie au comité exécutif, tel que défini à la clause 5.01, au moyen d'un chèque accompagné d'un rapport indiquant le nom de chaque employé avec son salaire ainsi que le montant de la ou des cotisations.

4. L'employeur indique sur les formulaires d'impôt T4 et relevé 1 de chaque employé le montant annuel déduit à titre de cotisation syndicale.

4.03 DEGAGEMENT DE L'EMPLOYEUR

L'employeur n'encourt aucune reponsabilité 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, tel que prévu à la clause 4.02 et de verser au syndicat les montants prélevés. Le syndicat accepte d'exonérer et de dégager l'employeur de toute obligation, réclamation, dommage ou poursuite qui pourraient survenir à la suite de tout acte posé par l'employeur en vertu des dispositions du présent article.

ARTICLE 5

AFFAIRES SYNDICALES

5.01 REPRESENTATION

Comité exécutif: Groupe d'employés élus ou nommés selon les statuts du syndicat pour s'occuper des affaires syndicales.

Comité syndical de grief: Comité composé d'employés de l'employeur pour s'occuper des cas de griefs ou plaintes venant des employés.

Comité syndical de négociation: Comité formé de trois (3) employés et d'un substitut dont au plus un employé par unité d'organisation élu ou nommé selon les statuts du syndicat. Dans les cas où l'unité d'organisation regroupe plus de quinze (15) employés, le nombre maximum d'employés par unité d'organisation est porté à deux (2) en autant que ces deux (2) employés ne fassent pas partie de la même direction adjointe (ou direction) ou du même secteur d'activités.

Délégué syndical: Tout membre mandaté par l'exécutif ou élu selon les statuts du syndicat pour s'occuper d'affaires syndicales. Chaque délégué doit normalement faire partie de l'unité qu'il représente. Le nombre des délégués est de un (1) délégué par dix (10) employés dans l'unité d'accréditation.

5.02 INFORMATION

Le syndicat s'engage à fournir au directeur des relations professionnelles, le nom des employés qui font partie des différents comités énumérés à la clause 5.01, ainsi que celui des délégués syndicaux, dans les meilleurs délais suivant leur élection ou nomination.

5.03 CONSEILLER SYNDICAL

Les représentants du Syndicat des employés professionnels et de bureau, Section locale 57 (SEPB-FTQ-CTC) pourront prendre part à toutes les réunions patronales-syndicales ou syndicales. Après entente avec l'employeur, ils pourront rencontrer durant les heures de travail, un ou des employés selon les modalités qui auront été convenues.

5.04 NEGOCIATION

1. Après entente avec l'employeur, les membres du comité exécutif du syndicat pourront être libérés sans perte de salaire, selon les modalités prévues à l'article 5.05 de la présente convention collective, pour la période de rédaction finale du projet de négociation et pour la période de préparation des textes de réponse à des propositions globales de l'employeur.

2. Un permis d'absence sans perte de salaire est accordé aux 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.

5.05 ABSENCES SYNDICALES

L'employeur accordera une permission d'absence sans perte de salaire:

1. A tout employé délégué par le syndicat pour assister à des congrès, colloques, sessions de formation, pour animer des sessions de formation aux employés, tel que défini au sens de la clause 1.01 c).

2. Au président du syndicat pour s'occuper de l'application de la présente convention collective.

3. A tout employé qui assiste aux sessions de formation relatives à l'accueil à la convention collective ou sur les structures syndicales et leur fonctionnement.

4. A tout employé délégué par le syndicat pour assister au comité de relations de travail, au comité de grief et à toute autre rencontre patronale-syndicale.

5. Ces permissions seront accordées selon les modalités suivantes:

   a) Le total des journées d'absences autorisées ci-haut ne pourra dépasser cent trente cinq (135) jours ouvrables par année de convention collective pour l'ensemble des employés. Les journées non utilisées dans l'année de convention ne pourront pas être reportées à l'année suivante;

   b) Pour les permissions prévues au paragraphe 1 de la présente clause, elles ne pourront être accordées en même temps à plus de sept (7) employés à la fois et à plus d'un (1) employé par unité d'organisation.

5.05 ABSENCES SYNDICALES (suite)

Cependant, en ce qui concerne les permissions prévues au paragraphe 3 de la présente clause concernant les sessions de formation relatives à l'accueil à la convention collective pour les employés, le nombre d'employés libérés ne pourra dépasser dix (10) employés à la fois et pas plus d'un (1) employé par unité d'organisation.

Dans le cas où l'unité d'organisation regroupe plus de quinze (15) employés, le nombre maximum d'employés par unité d'organisation est porté à deux (2) en autant que ces deux (2) employés ne fassent pas partie de la même direction adjointe ou de la même direction ou du même secteur d'activités.

c) le syndicat informera par écrit le directeur des relations professionnelles ou son représentant, au moins dix (10) jours ouvrables avant la date prévue de l'absence en lui fournissant le nom de chaque employé concerné, les motifs et la durée de l'absence;

d) les employés concernés devront prendre arrangement avec leurs gestionnaires respectifs concernant la continuité de leurs travaux et la réalisation des plans de travail;

e) dans le cas d'absences du président pour s'occuper de l'application de la présente convention, celui-ci pourra s'absenter sans perte de salaire jusqu'à 25 jours ouvrables par année de convention collective. Les permissions d'absences du président seront soumises aux mêmes modalités prévues au paragraphe d) et après avis de 24 heures au directeur des relations professionnelles ou son représentant.

5.06 PROBLEMES INTERNES

S'il devient nécessaire de discuter des problèmes d'application de la convention collective au niveau de l'unité d'organisation qu'il représente, le délégué ou son substitut rencontre son supérieur immédiat. Suite à cette rencontre et après arrangement avec son supérieur immédiat, le délégué syndical pourra s'absenter sans perte de salaire, afin de s'occuper dudit problème d'application de la convention collective.

5.07 DROIT D'AFFICHER

Le syndicat peut afficher, sur les tableaux prévus à cet effet, tout document relatif aux affaires syndicales. Les documents doivent être signés par un représentant syndical, avec copie à l'employeur.

ARTICLE 6

COMITE DES RELATIONS DE TRAVAIL

6.01 PRINCIPE

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

6.02 CONSTITUTION

Les consultations prendront place dans le cadre d'un comité de relations de travail composé d'au plus trois (3) employés (dont au plus un employé par unité d'organisation) et du côté patronal, d'au plus trois (3) personnes dont le directeur des relations professionnelles ou son représentant.

Dans le cas où l'unité d'organisation regroupe plus de quinze (15) employés, le nombre maximum d'employés par unité d'organisation est porté à deux (2) en autant que ces deux (2) employés ne fassent pas partie de la même direction adjointe (ou direction) ou du même secteur d'activités.

6.03 PREPARATION DES RENCONTRES

Dans les cinq (5) jours ouvrables précédant la rencontre du comité de relations de travail, l'employeur libère sur demande du syndicat, sans perte de salaire tel que prévu à l'article 5.05 de la présente convention collective, les membres dudit comité pour une demi-journée ($\frac{1}{2}$) ouvrable, dans le but de préparer la rencontre.

6.04 RENCONTRES

Le comité siégera dans les locaux de l'employeur le premier mercredi de chaque mois, au plus tard à 13 heures 30, à l'exception des mois de juillet et août à moins d'entente contraire entre les parties dans les trois (3) jours qui précèdent la rencontre.

6.05 ABSENCES DU PRESIDENT

Aux fins de l'application des clauses 6.02, 6.03 et 6.04, le président du syndicat sera considéré comme un des trois (3) membres prévus et les absences pour la préparation de la rencontre du comité de relations de travail s'effectuent à même l'absence prévue à la clause 5.05 e).

6.06 ORDRE DU JOUR

Chacune des parties fera parvenir à l'autre une liste des sujets qu'elle veut placer à l'ordre du jour au plus tard trois (3) jours ouvrables avant la tenue de la réunion du comité.

6.07 ENTENTE ECRITE

Les points discutés lors des comités de relations de travail et sur lesquels les parties se sont entendues pourront faire l'objet d'une entente écrite, s'il y a lieu.

ARTICLE 7

PROCEDURE DE GRIEF

7.01 DEFINITION

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

7.02 PRINCIPE

1. Les parties s'entendent pour rechercher une solution négociée entre elles selon l'esprit et la lettre de la convention, et ceci, dans les meilleurs délais.

2. Dans l'application du principe énoncé au paragraphe précédent, les parties conviennent de favoriser, après la première étape de la procédure de grief, des rencontres entre le Directeur des relations professionnelles ou son représentant et un membre du comité de grief, portant sur un ou plusieurs griefs.

7.03 GRIEF INDIVIDUEL

Avant de soumettre un grief, l'employé peut tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat.

a) Première étape

L'employé ou le délégué syndical doit soumettre son grief par écrit au directeur de direction ou son représentant, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance de l'événement par l'employé, à l'intérieur d'un délai maximal de six (6) mois de l'événement qui a donné naissance à ce grief.

Le directeur de direction ou son représentant doit donner sa réponse par écrit à celui qui a présenté le grief, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de réception du grief.

b) Deuxième étape

Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans les délais prévus, un membre du comité de grief doit soumettre le grief par écrit au directeur des relations professionnelles ou son représentant dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse du directeur de direction ou l'expiration du délai prévu à la clause 7.03 a).

b) Deuxième étape (suite)

Le directeur des relations professionnelles ou son représentant doit faire part de sa décision par écrit au membre du comité de grief dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception du grief.

7.04 RESTRICTION

Le renvoi d'un employé en probation ne peut donner lieu à un grief.

7.05 GRIEF COLLECTIF

1. Dans le cas d'un grief qui affecte plusieurs employés pris collectivement, un membre du comité de grief pourra soumettre un grief, par écrit, directement au directeur des relations professionnelles ou à son représentant, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance de l'événement par les employés concernés à l'intérieur d'un délai maximal de six (6) mois.

   Le grief doit spécifier les noms de tous les employés visés et porter la signature d'un membre du comité de grief.

2. Le directeur des relations professionnelles ou son représentant doit faire part de sa décision par écrit à celui qui a présenté le grief dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la réception du grief.

7.06 GRIEF SYNDICAL

1. Dans le cas de grief ayant trait aux droits conférés comme tel au syndicat par la présente convention collective, le comité de grief ou le comité exécutif pourra soumettre par écrit, un grief directement au directeur des relations professionnelles ou à son représentant dans les vingt (20) jours ouvrables de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance de l'événement par le syndicat à l'intérieur d'un délai maximal de six (6) mois.

2. Le directeur des relations professionnelles ou son représentant doit rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception du grief.

7.07 GRIEF DE CONGEDIEMENT ET DE PROMOTION

Dans le cas de congédiement, le grief doit être soumis à partir de la deuxième étape.

Dans le cas de grief de promotion, le grief doit être soumis à partir de la première étape au directeur concerné.

7.08 PROCEDURE ET DELAIS

1. Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les parties.

2. Dans tous les cas de présentation d'un grief individuel collectif ou syndical, dans les délais s'appuyant sur la notion de connaissance du grief, le plaignant doit faire la preuve du bien-fondé de la date à laquelle il prétend avoir pris connaissance de l'événement.

3. Un grief doit être formulé par écrit et signé par le plaignant ou le syndicat.

4. Une erreur de forme dans l'exposé écrit d'un grief n'entraîne pas de ce fait l'annulation d'un grief.

5. Le grief doit contenir une description sommaire de la nature de la mésentente et prévoir la réclamation exigée pour le règlement.

6. La nature d'un grief ne peut être changée lors de la présentation du grief à la deuxième étape.

7.09 CONVOCATION D'UN EMPLOYE OU DE L'EMPLOYEUR

L'employé convoqué par l'employeur pour discuter d'un grief pourra s'absenter sans perte de salaire, qu'il ait été convoqué à titre de plaignant ou que sa présence soit requise à titre de délégué syndical, ou de membre du comité de grief. De plus, un membre du comité de grief pourra demander une rencontre à l'employeur afin de discuter d'un grief en cours. Ce membre du comité de grief ne subira aucune perte de salaire durant le rencontres, tel que prévu à l'article 5.05 de la présente convention collective.

ARTICLE 8

ARBITRAGE

8.01 METHODE

A la suite de l'article précédent, si le directeur des relations professionnelles ou son représentant ne rend pas sa décision dans les délais prévus à l'article 7 ou si la décision est jugée insatisfaisante, le syndicat pourra, dans les trente (30) jours, aviser l'employeur, par écrit, de son intention de porter le grief à l'arbitrage.

8.02 CHOIX DE L'ARBITRE

A la suite de l'avis prévu à la clause 8.01, les parties auront dix (10) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre et, à défaut d'entente, le Ministre du travail du Québec sera prié d'en nommer un suivant les dispositions du Code du Travail.

8.03 OBJECTION PRELIMINAIRE

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

8.04 POUVOIRS ET DEVOIRS DE L'ARBITRE

1. Les dispositions de la présente convention collective lient l'arbitre et il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, d'amender ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la convention collective.

2. Dans le cas de grief relatif aux mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, réduire ou abolir cette sanction; il a le droit d'ordonner la réintégration avec ou sans remboursement de salaire pour l'employé qui en a été privé, en tenant compte des sommes d'argent gagnées par ledit employé pendant cette période.

3. Dans les autres cas de suspension et de congédiement, l'arbitre a le pouvoir de substituer à la décision de congédiement ou de suspension toute autre sanction ou décision qui lui paraît équitable dans les circonstances.

8.05 SENTENCE

1. La décision de l'arbitre doit être rendue dans les trente (30) jours qui suivent la dernière séance d'enquête.

2. La décision de l'arbitre est finale et exécutoire, elle lie les deux parties à cette convention ainsi que l'employé ou les employés concernés.

8.06 FRAIS D'ARBITRAGE

1. Les frais de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les deux parties.

2. L'employé appelé comme témoin pourra s'absenter sans perte de salaire pour la durée requise de sa présence devant l'arbitre. De plus, le plaignant et son représentant syndical pourront s'absenter sans perte de salaire pour la durée requise durant la séance d'arbitrage.

3. En matière de grief collectif ou syndical, un maximum de trois (3) membres du comité de grief pourront s'absenter sans perte de salaire pour assister aux séances d'arbitrage; de plus, lors d'un grief collectif, le comité de grief pourra s'adjoindre un employé impliqué ou choisi comme représentant des plaignants.

ARTICLE 9

DISCIPLINE

9.01 METHODE

a) Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé à l'employé concerné et contenant l'exposé des motifs. Au même moment, l'employeur fait savoir au syndicat, par écrit, le nom de l'employé concerné et la nature de la mesure qui lui est destinée.

b) Pour les fins de la présente convention collective, une réprimande verbale ne peut être interprétée comme étant une mesure disciplinaire.

c) Les avis prévus au paragraphe a) dont l'employé ou le syndicat n'ont pas été informés par écrit, conformément au présent article, ne peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage et apparaître au dossier de l'employé.

9.02 CONVOCATION DE L'EMPLOYE

Dans le cas où l'employeur décide de convoquer un employé suite à une mesure disciplinaire qui lui a été communiquée, cet employé a le droit de se faire accompagner d'un délégué syndical.

9.03 DOSSIER DE L'EMPLOYE

Après avoir pris rendez-vous, tout employé peut consulter son dossier d'employé, accompagné, s'il le désire, de son délégué syndical et en la présence d'un représentant de la Direction recrutement et sélection du personnel.

9.04 DROIT DE GRIEF

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

9.05 FARDEAU DE PREUVE

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

9.06 PRESCRIPTION

Une mesure disciplinaire versée au dossier d'un employé et qui date de plus de quinze (15) mois ne peut être invoquée par l'employeur.

9.07 CONGEDIEMENT VS PREVOYANCE COLLECTIVE

Dans le cas d'un congédiement, s'il y a contestation par la procédure de grief, les sommes accumulées au fonds de pension et à la caisse-maladie de l'employé ne lui seront pas versées; l'employé continuera à bénéficier de l'assurance-vie, de l'assurance frais hospitaliers et para-médicaux et de l'assurance soins dentaires, à la condition qu'il paie à l'avance la totalité des primes, soit la participation de l'employé et celle de l'employeur.

ARTICLE 10

LA DUREE DE SERVICE

10.01 DEFINITION

1. Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, la durée de service signifie le nombre d'années, de mois, de jours continus de l'employé à la Fédération des caisses populaires Desjardins de Montréal et de l'Ouest-du-Québec.

2. La durée de service dans le Mouvement est la période continue de l'employé pour l'une ou l'autre des institutions du Mouvement des caisses populaires et d'économie Desjardins. On entend par période continue de durée de service dans le Mouvement, des périodes d'emploi non interrompues par plus de soixante (60) jours de calendrier. Cependant, cette durée de service n'a d'effet que pour le calcul du nombre de semaines de vacances.

10.02 PERIODE DE PROBATION

a) Tout nouvel employé sera soumis à une période de probation de:

- 80 jours travaillés, dans le cas des employés de classes I, II et III;

- 160 jours travaillés, dans le cas des employés de classes IV, V et VI.

Il est convenu qu'il pourra y avoir prolongation de la période de probation après entente avec le syndicat.

b) L'employé temporaire qui se voit accorder un poste permanent sera soumis à la période probatoire prévue au paragraphe précédent. Dans ce cas, le temps accompli à titre d'employé temporaire sera compté dans sa période probatoire.

c) Nonobstant ce qui est prévu aux pragraphes a) et b) ci-hauts, l'employé doit avoir travaillé un minimum de quarante (40) ou quatre-vingt (80) jours dans sa dernière unité d'organisation au moment où il termine sa période de probation.

d) L'accumulation de la durée de service pour une période probatoire est rompue après une absence de travail de plus de trois (3) mois.

10.03 ACQUISITION DE LA DUREE DE SERVICE

A la fin de la période probatoire, l'employé devient régulier et sa durée de service prend effet à la date de son premier jour de travail.

10.04 SERVICE CONTINU ET ABSENCES AUTORISEES

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

10.05 PERTE DE LA DUREE DE SERVICE ET DE L'EMPLOI

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

a) départ volontaire;

b) congédiement pour juste cause;

c) mise à pied pour manque de travail, pour un terme égal à la durée de service de l'employé au moment de la mise à pied, sans excéder vingt-quatre (24) mois.

d) refus de reprendre le travail dans les dix (10) jours ouvrables suivant un avis écrit de rappel au travail suite à une mise à pied. Cet avis sera envoyé par courrier recommandé au dernier domicile connu de l'employé et copie en sera remise au syndicat;

e) dans le cas d'absences pour accident ou maladie non survenus dans l'accomplissement du travail, l'employé continue d'accumuler sa durée de service pendant une période de douze (12) mois; il n'accumule plus sa durée de service mais conserve pendant les dix-huit (18) prochains mois celle qu'il avait accumulée. Advenant le cas où le poste a été aboli durant cette période, l'employé sera réintégré dans une fonction équivalente ou de même nature.

Après cette période, il perd sa durée de service et son emploi.

ARTICLE 11

MUTATION

11.01 PRINCIPE

L'employeur favorise un principe de promotion interne en vue d'une bonne utilisation de ses ressources humaines. Ce principe stipule que tout poste vacant ou nouvellement créé est d'abord accessible aux employés possédant les connaissances, l'expérience, les aptitudes requises pour occuper ce poste.

11.02 AFFICHAGE

1. Lorsque l'employeur décide d'abolir ou de ne pas combler un poste vacant, il en informe le syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date où le poste devient vacant, en lui fournissant les motifs par écrit.

2. Lorsque l'employeur doit combler un poste vacant ou nouvellement créé couvert par la présente convention, cette fonction est affichée sur les tableaux disposés à cet effet à tous les étages des locaux de l'employeur durant une période de sept (7) jours ouvrables. Pour les employés effectuant du remplacement dans les caisses populaires, l'employeur s'engage à poster à chacun d'eux une copie des fonctions affichées. Après entente entre les parties, cette procédure particulière pourra s'appliquer à tout groupe présentant les mêmes caractéristiques. Toutefois, l'employeur n'est pas responsable des événements pouvant empêcher l'employé de recevoir ou de prendre connaissance de la fonction affichée.

3. L'avis d'affichage du poste vacant indique, entre autres, le titre, la nature de la fonction, l'unité d'organisation, le statut, les exigences, la classe de salaire et la période d'affichage.

11.03 CANDIDATURE

1. Tout employé a le droit, durant la période d'affichage, de présenter sa candidature par écrit à la Direction recrutement et sélection du personnel.

2. L'employé en probation pourra poser sa candidature selon les modalités prévues au paragraphe précédent. Il devra avoir travaillé un minimum de quarante (40) jours de travail pour les fonctions I, II et III et de quatre-vingts (80) jours de travail pour les fonctions de classe supérieure dans sa nouvelle fonction au moment où il termine sa période de probation.

11.03 CANDIDATURE (suite)

3. Un employé qui présente sa candidature à un poste affiché et à être comblé durant la période de ses vacances devra informer la Direction recrutement et sélection du personnel de la date du début de ses vacances et devra être disponible avant de partir en vacances, pour fins d'entrevue.

4. Avant de partir en vacances, un employé pourra poser sa candidature à un poste dont l'affichage devrait avoir lieu pendant son absence, sous réserve des conditions suivantes:

   a) la candidature devra être présentée à la Direction recrutement et sélection du personnel;

   b) l'employé devra informer la Direction recrutement et sélection du personnel de la date du début de ses vacances, et devra être disponible avant de partir en vacances pour fins d'entrevue.

11.04 NOMINATIONS

1. L'employeur accorde le poste à l'employé qui est le plus apte à répondre aux exigences requises du poste. Lorsque deux (2) ou plusieurs employés, les plus aptes à remplir les exigences requises, répondent de façon relativement équivalente, la durée de service prévaudra parmi eux.

   En cas de grief, l'employeur assume le fardeau de la preuve.

2. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature de la fonction affichée.

3. Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion n'affecte en rien le droit de l'employé à une promotion ultérieure.

4. L'expérience acquise par l'employé, qui a effectué une affectation temporaire ou un remplacement temporaire, sera considérée pour des promotions ou des transferts.

   Toutefois, ce seul critère d'expérience acquise en affectation temporaire au sens de la clause 11.10 paragraphe 2, ne pourra faire en sorte de rendre un employé plus apte qu'un autre employé à remplir les exigences requises à un poste.

11.04 NOMINATIONS (suite)

5. La nomination sera faite dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage, sinon le poste sera considéré comme annulé et il devra y avoir un nouvel affichage avant nomination. L'employeur donne une réponse écrite à chaque candidat, avec une copie au représentant syndical au moment de la nomination. S'il le désire, l'employé pourra obtenir des informations supplémentaires concernant le refus de sa candidature.

6. Au moment où l'employeur fait connaître sa décision concernant le poste affiché, il communique au syndicat les renseignements suivants:

   a) le nom du candidat retenu, la date de son entrée en fonction ainsi que le nom de tous les employés qui ont posé leur candidature;

   b) le nom du titulaire précédent du poste, la date à laquelle il a obtenu une mutation et le titre de sa nouvelle fonction. Dans le cas où le titulaire précédent a quitté son emploi, la date de son départ;

7. Dans le cas où l'entrée en fonction du nouvel employé dépasse de trois (3) semaines sa nomination, les mécanismes salariaux attachés à sa promotion prendront effet dès la fin de ce délai, sans toutefois affecter le début de sa période d'essai.

11.05 ABSENCE DE CANDIDATURE

Advenant l'absence de candidature ou devant le fait qu'aucun des employé ayant soumis leur candidature ne répond aux exigences normales de la fonction, l'employeur pourra alors recruter à l'extérieur de l'unité de négociation.

11.06 PERIODE D'ESSAI

1. L'employé auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée de quarante (40) jours de travail pour les fonctions TP-I, TP-II et TP-III, de quatre-vingt (80) jours de travail pour les fonctions de classes supérieures. Si nécessaire, cette période est prolongée après entente avec le syndicat.

   A l'intérieur de la période d'essai, il est prévu une période d'entraînement normale.

11.06 PERIODE D'ESSAI (suite)

2. En tout temps pendant cette période, l'employé peut renoncer à la mutation et réintégrer son ancien poste, sans préjudice à tous ses droits. Dans le cas où son poste est comblé ou a été aboli, l'employé à temps complet sera réintégré à un poste d'une fonction de même nature.

3. Si l'employeur n'est pas satisfait de l'employé, il devra retourner celui-ci à son ancien poste pendant cette même période d'essai. Dans le cas où son poste est aboli, l'employé à temps complet ou à temps partiel sera réintégré dans un poste de même nature.

4. L'employeur accepte le fardeau de la preuve advenant un grief sur la décision de retourner un employé dans son poste ou dans un poste de même nature durant la période d'essai.

5. L'employeur devra aviser par écrit, l'employé qui a complété sa période d'essai. L'attribution du poste à l'employé sera confirmée lorsque l'employeur aura avisé l'employé des résultats satisfaisants de sa période d'essai ou suivant la décision d'un arbitre tel que prévu à la procédure d'arbitrage.

11.07 REINTEGRATION

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

11.08 MUTATION HORS DE L'UNITE

1. L'employé de l'unité de négociation muté à une fonction en dehors de l'unité est régi, pendant une période d'essai maximum de six (6) mois, par le paragraphe 2 et 3 de la clause 11.06 et la clause 11.07.

2. Si un employé muté à une fonction hors de l'unité de négociation redevient "employé" au sens de cette convention, conformément au paragraphe précédent, il reprendra le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à son ancienne fonction.

3. Tout employé au sens de cette convention qui accepte un poste chez l'employeur en dehors d'une unité de négociation devra, s'il réintègre l'unité de négociation pendant la période prévue au paragraphe 1, payer sa cotisation syndicale rétroactivement à sa date d'entrée en fonction dans une fonction en dehors de l'unité de négociation.

11.09 SURCROIT DE TRAVAIL

Si le volume d'activités requises dans une unité d'organisation pour la réalisation des plans de travail ou pour l'accomplissement des objectifs mensuels ou annuels occasionnent de façon significtive et continue un surcroît de travail aux employés, les employés de l'unité d'organisation concernée ou le délégué, pourront demander à rencontrer le gestionnaire concerné afin de faire des représentations à cet effet.

11.10 AFFECTATION TEMPORAIRE

1. Dans le cas où l'employeur crée temporairement un groupe de travail pour effectuer une activité spécifique, il en avise par écrit le syndicat en indiquant le mandat du groupe, sa durée, de même que le nombre et les noms des employés qui y sont requis.

   A défaut d'entente avec le syndicat quant aux affectations temporaires d'une période de plus de huit (8) mois, les mécanismes prévus aux clauses 11.02, 11.03, 11.04 et 11.05 des présentes s'appliquent.

2. Dans le cas où l'employeur comble une fonction temporairement dépourvue de son titulaire, ou lors de travail additionnel n'excédant pas huit (8) mois, l'affectation temporaire est offerte aux employés les plus aptes à accomplir la fonction, à l'intérieur de l'unité d'organisation, en tenant compte de leur durée de service. Cette obligation ne s'applique qu'au premier niveau de remplacement.

   Les mécanismes salariaux ne s'appliquent qu'aux affectations temporaires de plus de quatre (4) mois. Dans ce cas, les mécanismes s'appliqueront rétroactivement au début de l'affectation temporaire.

ARTICLE 12

REGIME DE PROTECTION D'EMPLOI

12.01 PRINCIPE

Dans tous les cas de changements apportés aux activités par l'introduction de nouveaux équipements, de changements dans les structures administratives, dans les procédés de travail, de pénurie de travail ou suite à un exercice budgétaire qui a pour effet l'abolition d'un ou plusieurs postes, dont le titulaire est un employé à temps complet, à l'intérieur d'une fonction, susceptibles d'entraîner des mises à pied, ou qui a pour effet de modifier les tâches caractéristiques d'une ou des fonctions rendant un ou plusieurs employés incapables d'accomplir leur fonction, les parties discuteront de mesures et solutions pour faciliter le changement.

12.02 PREAVIS AU SYNDICAT

L'employeur avise par écrit le syndicat dès qu'une décision a été prise d'effectuer un changement tel que prévu à la clause 12.01 et qui affecte un employé temps complet. Cet avis sera adressé au syndicat dans un délai minimum de dix (10) jours ouvrables précédant sa mise en application.

12.03 NATURE DE L'AVIS

Cet avis adressé au syndicat indiquera ce qui suit:

a) La nature du changement;

b) La date à laquelle l'employeur se propose d'effectuer le changement;

c) Le nombre approximatif de postes et les fonctions susceptibles d'être touchées par le changement;

d) Toute autre information pertinente.

12.04 EMPLOYES EXCEDENTAIRES VISES

Lorsque suite à un changement prévu à la clause 12.01 un poste est aboli, l'employé temps complet ayant le moins de durée de service dans la fonction est le premier visé par les mesures de protection d'emploi.

12.04 EMPLOYES EXCEDENTAIRES VISES (suite)

De plus, si un employé temps complet devient incapable de remplir sa fonction à cause de son état de santé ou autre condition susceptible de provoquer sa mise à pied, l'employé (sujet à la procédure de grief et à l'arbitrage) est visé par le présent régime de protection d'emploi.

Seuls les employés temps complet ayant trois (3) ans ou plus de durée de service sont visés par le présent régime de protection d'emploi. Tous les autres employés sont directement soumis aux dispositions prévues à l'article 13 concernant les mises à pied.

12.05 COMITE DE RECLASSEMENT

Un comité conjoint de reclassement sera formé lorsque le changement touchera dix (10) employés temps complet ou plus. Ce comité sera formé d'au plus trois (3) représentants patronaux et d'au plus trois (3) représentants syndicaux et ce, dans les cinq (5) jours suivant l'avis de changement au syndicat. Ce comité devra soumettre ses recommandations dans les trente (30) jours suivant sa formation. Le comité établira les règles nécessaires à son bon fonctionnement.

12.06 ROLES DU COMITE DE RECLASSEMENT

A partir de l'avis prévu à la clause 12.03, le comité de reclassement discutera l'ensemble des moyens disponibles afin d'assurer la protection d'emploi prévue au présent article.

Le comité de reclassement recommandera alors un scénario à l'employeur quant à l'utilisation des dispositions prévues au présent article soient:

a) L'application des mécanismes de gestion des excédentaires tel que prévu à la clause 12.08;

b) La gestion des employés excédentaires pour qui aucune solution de réaffectation, de recyclage ou de déplacement n'a été identifiée;

c) Les éléments facilitant la réaffectation des employés dans une caisse populaire ou dans une institution du M.C.P.E.D.

d) Des mesures particulières concernant les fins d'emploi.

12.07 DISPOSITIONS GENERALES

1. L'employeur évaluera les recommandations du comité de reclassement.

2. Il revient à l'employeur d'identifier des solutions de réaffectation de recyclage ou de déplacement dans chacun des cas d'employés excédentaires.

3. Les employés ayant le plus de durée de service parmi les employés excédentaires seront les premiers visés par le régime de protection d'emploi.

4. L'employé qui refuse la réaffectation interne telle que prévue à la clause 12.08 1 a) ou le recyclage à la clause 12.08 2 b n'est plus visé par le régime de protection d'emploi et reçoit son avis de mise à pied prévu à la clause 13.01, paragraphe 3 des présentes.

5. Les employés excédentaires seront inscrits sur une liste de disponibilité par classe d'emploi dont copie sera adressée au syndicat.

6. En tout temps, lors de l'application des dispositions prévues à la clause 12.08 des présentes, l'employeur peut, le cas échéant, décider de procéder par l'application de la procédure de déplacement (Article 13)

7. Pour les fins des présentes, un employé est considéré excédentaire tant qu'il n'occupe pas un poste régulier de même classification que celui avant l'abolition de son poste ou tant qu'il n'a pas utilisé la procédure de déplacement, sous les réserves des dispositions prévues aux clauses 12.08 et 12.09 des présentes.

12.08 GESTION DES EXCEDENTAIRES VISES

1) REAFFECTATION INTERNE

a) Nonobstant les dispositions de la clause 11.02 paragraphe 1 des présentes, l'employeur peut réaffecter sans affichage un employé excédentaire à même la liste de disponibilité selon les principes énoncés à la clause 11.04 (1) soit:

- à un poste vacant disponible;
- à un poste temporairement vacant pour une période de plus de six (6) mois;
- à un poste temporaire;
- à un poste nouvellement créé.

Si la réaffectation de l'employé excédentaire correspond à un poste de classe équivalente ou immédiatement inférieure, dans ce cas, l'employé ne pourra refuser la réaffectation.

12.08 GESTION DES EXCEDENTAIRES VISES (suite)

1) REAFFECTATION INTERNE (suite)

b) Dans tous les cas d'une réaffectation l'employé excédentaire bénéficie de la période d'essai prévue à la clause 11.06 paragraphe 1 des présentes. Dans ce cas, advenant un grief sur la décision de l'employeur de refuser de confirmer l'employé dans sa réaffectation, l'employeur accepte le fardeau de la preuve.

c) Lorsque l'employé excédentaire est réaffecté à une fonction de classification inférieure ou temporairement réaffecté à une fonction de classification égale, celui-ci acquiert le droit de mutation privilégié sans affichage à une fonction de classification égale à celle qu'il détenait au moment de l'abolition de son poste.

d) A défaut par l'employeur de confirmer l'employé excédentaire réaffecté dans son nouveau poste suite à sa période d'essai, celui-ci perd son droit de mutation privilégié à une fonction de classification égale à celle qu'il détenait au moment de l'abolition de son poste.

Dans ce cas, l'employé excédentaire sera rétrogradé à une classe immédiatement inférieure à celle qu'il détenait avant l'abolition de son poste.

e) En aucun cas, l'employé excédentaire ne peut être réaffecté plus d'une fois dans une fonction de la classification qu'il détenait au moment de l'abolition de son poste.

f) Advenant l'échec d'une deuxième tentative de réaffectation selon les dispositions prévues ci-haut, les stipulations prévues à la clause 12.09 des présentes s'appliquent.

2) RECYCLAGE

a) Sujet aux dispositions prévues à la clause 12.08 paragraphe 1, l'employeur peut offrir un programme de recyclage, sans perte de salaire, aux employés excédentaires en vue de favoriser leur réaffectation dans un poste.

b) Lorsque l'employeur décide que la réaffectation d'un employé excédentaire dans une fonction de classe équivalente ou immédiatement inférieure nécessite pour cet employé une période de recyclage, celui-ci ne pourra refuser.

c) La période de recyclage sera normalement d'une durée de six (6) mois pour les fins d'une réaffectation.

d) Un employé excédentaire ne pourra bénéficier que d'une seule réaffectation accouplée à une période de recyclage.

12.08 GESTION DES EXCEDENTAIRES VISES (suite)

3) DEPLACEMENT

a) L'employé excédentaire peut, si aucune solution de réaffectation ou de recyclage n'est retenue dans son cas, se prévaloir de la procédure de déplacement prévue à l'article 13 des présentes.

b) Durant l'application de la procédure de déplacement, les dispositions relatives à la réaffectation ou au recyclage pourront être examinées par l'employeur.

c) Si un employé ne répond pas aux critères lui permettant de déplacer un autre employé, il sera soumis alors aux dispositions de la clause 12.09.

12.09 GESTION DES EXCEDENTAIRES NON REAFFECTES

1. Activités temporaires

a) Dans l'attente de la mise en application des dispositions prévues à la clause 12.08 paragraphe 1 des présentes, à l'exception de la clause 12.08 paragraphe 1 f), l'employé excédentaire est affecté à des activités existantes à l'intérieur de son unité d'organisation.

b) Le dernier employé déplacé dans le cadre de l'article 13 peut être affecté temporairement:

- à des activités prévues en 12.09 1 a)
- à des activités couvertes par la clause 1.01 f)
- à toutes autres tâches définies par l'employeur

c) L'employé qui refuse, reçoit l'avis prévu à la clause 13.01, paragraphe 3.

2. Réaffectation externe

a) L'employeur peut réaffecter dans une caisse populaire ou dans une institution du MCPED l'employé excédentaire dans une poste équivalent.

b) L'employé excédentaire ne peut refuser la réaffectation si le nouvel emploi se situe dans un rayon de 25 kilomètres des locaux de l'employeur.

c) L'employé excédentaire bénéficiera alors d'un droit de rappel de douze (12) mois.

12.10 REGIME COMPENSATOIRE

1. Principe

En tout temps durant le processus de gestion des excédentaires, l'employeur pourra offrir à l'employé excédentaire la possibilité de bénéficier d'indemnité de fin d'emploi.

Dans le cas des employés excédentaires qui n'auront pas été réaffectés à un poste au 31 août 1986, ils pourront se prévaloir des mécanismes d'indemnité durant toute leur période de droit de rappel prévue à la clause 10.05 c).

2. Indemnité de fin d'emploi

a) L'employé excédentaire bénéficiera d'une indemnité de fin d'emploi à raison de trois (3) semaines de salaire par année de durée de service. Pour fin d'indemnité, l'employeur reconnaîtra la durée de service jusqu'à un maximum de 15 ans.

b) L'employé excédentaire qui a refusé d'être réaffecté ou recyclé selon les dispositions prévues en 12.08 n'est pas éligible aux indemnités.

c) L'employé excédentaire qui se prévaut d'indemnité n'est plus couvert par la clause de rappel au travail.

d) L'indemnité de fin d'emploi est payable sous forme de paiement forfaitaire correspondant au nombre de semaines d'indemnité accordées.

Dans le cas de l'employé qui n'aura pas été réaffecté à un poste au 31 août 1986, le montant du salaire des semaines de protection d'emploi dont il aura bénéficié, entre l'expiration du délai de trente (30) jours ouvrables, prévu à la clause 13.01 paragraphe 6 et le préavis échu au 31 août 1986, sera déduit du paiement forfaitaire prévu au paragraphe précédent.

3. Régime de pré-retraite

Dans le cas où l'employé excédentaire a atteint l'âge de 55 ans et plus, l'employeur pourra lui proposer des allocations de pré-retraite en tenant compte des années de durée de service à la F.M.O.

ARTICLE 13

MECANISMES DE MISES A PIED

13.01 MECANISMES DE MISES A PIED

Subordonnément à l'application de l'article 12 des présentes et, sous la réserve suivante à savoir:

> L'employeur pourra, si le contexte le permet, considérer certains éléments de solution tel que prévu à l'article 12 pour les employés de moins de trois (3) ans de durée de service;

Les dispositions suivantes s'appliquent:

1. Après l'application des dispositions de protection d'emploi prévues à l'article 12, les mises à pied sont effectuées par ordre de durée de service selon les modalités ci-après décrites dans l'ordre:

   a) L'employé ayant le moins de durée de service dans la fonction à l'intérieur de l'unité d'organisation, est le premier touché.

   b) L'employé peut déplacer dans les autres unités d'organisation l'employé occupant la même fonction de même nature et de même classe, ayant le moins de durée de service et en autant qu'il réponde aux exigences normales du poste.

   c) L'employé ayant le moins de durée de service dans une fonction peut déplacer celui ayant le moins de durée de service dans une fonction de classe d'emploi inférieure en autant qu'il réponde aux exigences normales du poste et qu'il ait plus de durée de service que cet employé.

2. Un employé ainsi déplacé de sa fonction a le droit de déplacer un autre employé ayant moins de durée de service que lui, selon les modalités décrites précédemment. Chaque employé doit faire connaître son choix de déplacement trois (3) jours ouvrables après qu'il ait été déplacé.

13.01 MECANISMES DE MISES A PIED (suite)

3. A la suite du déplacement prévu au paragraphe 1, l'employé mis à pied reçoit un préavis de trente (30) jours ouvrables. A défaut d'un tel préavis, l'employeur est tenu d'indemniser l'employé mis à pied qui a terminé sa période probatoire sur une base d'un 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.

4. Le préavis mentionné au paragraphe précédent est porté jusqu'au 31 août 1986 pour les employés ayant trois (3) ans de durée de service ou plus.

5. L'employé de moins de trois (3) ans de durée de service pourra se prévaloir des dispositions prévues à la clause 12.10 des présentes durant toute la période de rappel prévue à la clause 10.05 c). Dans ce cas, l'employé qui se prévaut de l'indemnité cesse d'être couvert par la clause de rappel au travail (13.02).

13.02 RAPPEL AU TRAVAIL

1. Les employés qui ont été mis à pied seront rappelés par ordre de durée de service selon les modalités prévues aux clauses 11.04 paragraphe 1 et 11.06.

2. Les rappels sont faits par courrier recommandé envoyé à la dernière adresse connue de l'employé mis à pied avec copie au syndicat.

3. Un employé rappelé au travail doit se présenter dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la date de la réception de la lettre recommandée tel que prévu à la clause 10.05 d) faute de quoi il sera considéré comme ayant démissionné.

ARTICLE 14

JOURS FERIES

14.01 ENUMERATION

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

   Le Jour de l'An;
   Le lendemain du Jour de l'An;
   La fête de Dollard;
   Le Vendredi-Saint;
   La fête Nationale;
   La fête du Canada;
   La fête du Travail;
   L'Action de Grâces;
   Le Jour du Souvenir;
   Noël;
   Le lendemain de Noël.

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

14.02 CHANGEMENT DES JOURS FERIES

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

14.03 JOURS D'OBSERVANCE

Les jours fériés ci-haut mentionnés ou déplacés selon la clause 14.02 sont payés selon une journée normale si aucun travail n'est exécuté ces jours-là.

14.04 NOMBRE DE CONGES PAYES GARANTIS

Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe suivant, l'employeur garantit douze (12) jours de congés payés par année civile. Si les bureaux de l'employeur ne sont pas fermés douze (12) jours, les employés ont le droit de prendre la différence entre le nombre de congés payés accordés et la garantie de douze (12) jours, selon les modalités prévues à la clause 16.04, paragraphe 3.

14.05 JOUR FERIE QUI COINCIDE AVEC DES VACANCES

Si l'un ou l'autre des congés fériés survient pendant les vacances d'un employé, l'employé pourra reporter une journée de vacances à une date ultérieure. L'employé formulera une demande précédant d'une semaine la date à laquelle il entend prendre cette journée de vacances et la journée sera accordée en conformité avec l'article 15.04, paragraphe 2.

ARTICLE 15

VACANCES ANNUELLES

15.01 REGIME

1. Pour déterminer le quantum des vacances auxquelles un employé a droit, l'employeur tiendra compte de la durée de service dans le Mouvement telle que définie par la présente convention.

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

   a) Un employé ayant moins d'un (1) an de durée de service a droit à un jour et quart (1¼) pour chaque mois de service, avec un maximum de quinze (15) jours ouvrables rémunérés à raison de 6% des gains au 30 avril de l'année courante.

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

   b) Un employé ayant complété un (1) an de durée de service mais moins de cinq (5) ans a droit à quinze (15) jours ouvrables de congés rémunérés au salaire hebdomadaire régulier.

   c) Un employé ayant complété cinq (5) ans de durée de service mais moins de seize (16) ans a droit à vingt (20) jours ouvrables de congés rémunérés au salaire hebdomadaire régulier.

   d) Un employé ayant complété:

      - 16 ans de durée de service a droit à 21 jours ouvrables de congés rémunérés au salaire hebdomadaire régulier;

      - 17 ans de durée de service a droit à 22 jours ouvrables de congés rémunérés au salaire hebdomadaire régulier;

      - 18 ans de durée de service a droit à 23 jours ouvrables de congés rémunérés au salaire hebdomadaire régulier;

      - 19 ans de durée de service a droit à 24 jours ouvrables de congés rémunérés au salaire hebdomadaire régulier;

      - 20 ans et plus de durée de service a droit à 25 jours ouvrables de congés rémunérés au salaire hebdomadaire régulier.

15.01 REGIME (suite)

3. Pour fins de calcul, l'employé embauché entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un mois complet de durée de service.

4. Si un employé a travaillé moins de dix (10) mois au cours de l'année se terminant le 30 avril d'une année, il sera payé au pourcentage de son salaire. Ces pourcentages sont de 6-8% pour ceux dont la durée de service donne respectivement droit à des vacances de trois (3) et quatre (4) semaines.

   Toutefois, cette restriction ne s'applique pas dans les cas suivants:

   a) Un employé de retour de congé de maternité qui a bénéficié des dispositions prévues à la clause 18.04, paragraphe 2;

   b) un employé qui a dû s'absenter en raison de blessure ou d'invalidité résultant d'un accident de travail. Cependant, un employé absent pour la durée totale d'une période de référence, considérant les dispositions de la clause 15.02 paragraphe 2, ne recevra aucune rémunération de vacances pour les douze (12) mois suivant ladite période de référence.

15.02 PERIODE DE REFERENCE

1. Pour fins de calcul des vacances, l'année se compte à partir du 1er mai d'une année jusqu'au 30 avril de l'année suivante.

2. Toutes vacances payées et prises dans les douze (12) mois commençant le 1er mai d'une année sont les vacances gagnées et dues pour les douze (12) mois qui précèdent ledit 1er mai.

15.03 PERIODE DE VACANCES

Tous les employés doivent prendre leurs vacances dans les douze (12) mois qui suivent la date d'expiration de la période pour laquelle elles sont dues. Cependant, après arrangement avec le gestionnaire, un employé pourra reporter un maximum d'une (1) semaine de ses vacances dans les douze (12) mois qui suivent la période de vacances.

15.04 PROGRAMMATION DES VACANCES

1. Le calendrier des vacances annuelles doit être préparé par le supérieur immédiat vers le 1er avril et le 1er novembre de chaque année, le choix définitif des vacances doit se faire entre le 1er et le 15 avril pour la période estivale et pour le solde s'il y a lieu, entre le 1er et le 15 novembre pour le reste de l'année, et être affiché au plus tard le 30 avril et le 30 novembre.

2. A l'intérieur de chaque unité d'organisation, le supérieur immédiat doit donner préférence quant au choix des dates de vacances, aux employés ayant le plus de durée de service, en s'assurant de la continuité des activités.

15.04 PROGRAMMATION DES VACANCES (suite)

3. Un employé qui bénéficie de l'assurance-salaire ou qui y est devenu éligible durant la première semaine de ses vacances pourra déplacer ses vacances selon les modalités prévues à la clause 15.04 paragraphe 2 et sous réserve des dispositions prévues à la clause 19.02, paragraphe 4, en autant que la période concernée affecte au moins une semaine de vacances prévue.

15.05 RESTRICTIONS

1. Les employés peuvent morceler une semaine de vacances en jours séparés pour chaque période de vacances, tel que défini à l'article 15.04 paragraphe 1, après entente avec le supérieur immédiat.

2. En cas de mutation à une autre unité d'organisation après le 15 avril ou le 15 novembre, l'employeur respectera le choix de l'employé quant à sa date de vacances.

   Par ailleurs, si la période de vacances de l'employé nuit à la continuité des activités et au respect des plans de travail des employés d'unité d'organisation, l'employeur devra rencontrer l'employé afin de parvenir à une entente quant au choix des vacances de l'employé. A défaut d'entente, l'employé devra choisir une autre période selon les choix déjà faits par les autres employés de sa nouvelle unité d'organisation.

15.06 MARIAGE - ECHANGE DE VACANCES

Nonobstant la clause 15.04, l'employé qui se marie pourra choisir une (1) semaine de vacances prioritairement aux choix faits, selon la durée de service et toujours en tenant compte de la continuité des activités et du respect des plans de travail des employés de l'unité d'organisation.

15.07 VERSEMENT DE L'INDEMNITE

Avant le départ pour ses vacances, l'employé reçoit l'ensemble de la rémunération qui lui est due.

15.08 CESSATION D'EMPLOI - INDEMNITE POUR VACANCES

En cas de départ volontaire, de congédiement ou de décès d'un employé, tous ses crédits de vacances accumulés lui seront payés en entier, à lui ou à sa succession, suivant le calcul prévu à la clause 15.01 des présentes.

ARTICLE 16

CONGES SOCIAUX

16.01 ENUMERATION

1. L'employeur accorde à l'employé qui l'aura avisé, un permis d'absence avec paie pour la durée et dans les cas suivants:

   a) cinq (5) jours ouvrables à l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant;

   b) trois (3) jours de calendrier à l'occasion du décès de son père, sa mère, son frère, sa soeur, son beau-père ou sa belle-mère et deux (2) jours additionnels si le défunt demeure avec l'employé concerné;

   c) une (1) journée à l'occasion du décès de son beau-frère, sa belle-soeur, son grand- père, sa grand-mère, son gendre, sa bru ou les grands-parents du conjoint;

   d) deux (2) jours ouvrables à l'occasion de son mariage;

   e) une (1) journée le jour du mariage de son père, sa mère, son frère, sa soeur ou son enfant;

   f) une (1) journée par année civile pour son déménagement;

   g) une (1) journée lors d'un sinistre;

   h) l'employé qui est appelé à agir comme juré, candidat juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties, reçoit la différence entre l'indemnité ou l'honoraire qui lui est versé et son salaire réel s'il y a lieu ou, à défaut, son plein salaire;

   i) si l'un des événements cités au paragraphe b) et c) a lieu à plus de 160 kilomètres du domicile de l'employé, celui-ci a droit à une (1) journée additionnelle de congé payé.

2. a) Les congés prévus au paragraphe 1 b) de la présente clause sont continus et comprennent le jour des funérailles.

   b) Dans le cas du congé prévu au paragraphe 1 c) de la présente clause, celui-ci est accordé entre la date du décès et celle des funérailles.

16.01 ENUMERATION (suite)

3. L'employé candidat à une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale, peut obtenir sur demande écrite un congé sans solde pour une période de trente (30) jours. S'il le requiert, l'employé élu à une élection provinciale ou fédérale peut bénéficier d'un congé sans solde pour la durée de son premier mandat. L'employeur garantit à l'employé un emploi à son retour. La fonction occupée par l'employé à son retour ne doit pas le placer dans une situation de conflit d'intérêts, compte tenu de son activité publique pendant la durée de son congé.

16.02 RESTRICTIONS

1. A l'exception du congé de juré, prévu à la clause 16.01, paragraphe h) et du congé électoral prévu à la clause 16.01, paragraphe 3, les congés prévus à la clause 16.01 ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances accordées en vertu des dispositions de la présente convention collective.

2. Seuls les jours ouvrables durant cette période de congés seront payés.

16.03 DUREE D'UN CONGE

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

16.04 CONGE MOBILE

1. Après un (1) an de durée de service, l'employé aura droit annuellement à trois (3) jours de congés mobiles payés; ces congés ne sont ni cumulatifs, ni monnayables.

2. Pour fins de calcul de ces congés, l'année se compte du 1er septembre d'une année jusqu'au 31 août de l'année suivante.

3. L'employé pourra prendre ses congés mobiles après entente avec son supérieur immédiat.

16.05 CONGE SANS SOLDE

L'employé peut, pour un motif jugé sérieux par l'employeur, obtenir un congé sans solde dont la durée ne pourra excéder normalement une période de six (6) mois. Ce congé pourrait être refusé dans les cas suivants:

a) si l'employé n'a pas un minimum d'un (1) an de durée de service;

b) si l'employé n'a pas donné un préavis d'un minimum d'un (1) mois, à moins d'un empêchement grave de le faire;

c) la durée totale cumulative de telles périodes ne pourra excéder normalement six (6) mois à tous les cinq (5) ans.

L'employé doit prendre arrangement avec son supérieur concernant la continuité de ses travaux et la réalisation de ses plans de travail. Si l'employeur refuse un tel congé l'employé pourra utiliser la procédure de grief et d'arbitrage.

ARTICLE 17

FORMATION ET DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

17.01 PRINCIPE

Dans le cadre de la planification de la main-d'oeuvre et des carrières des employés de la Fédération des caisses populaires Desjardins de Montréal et de l'Ouest-du-Québec ainsi que du développement des services de la Fédération des caisses populaires Desjardins de Montréal et de l'Ouest-du-Québec et de ses caisses populaires affiliées, l'employeur reconnaît et favorise la formation et le développement de ses employés techniques et professionnels, afin de leur permettre de maintenir leur efficacité dans l'exercice de leur fonction, une plus grande compétence dans leur fonction et de leur faciliter l'accès à d'autres fonctions chez l'employeur.

17.02 REMBOURSEMENT DES FRAIS DE FORMATION ET DE DEVELOPPEMENT

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

   a) Les cours devront avoir été autorisés au préalable par l'employeur;

   b) l'employé devra réussir son cours pour être remboursé. En cas d'échec, le cours sera remboursé à 50%. Toutefois, en cas d'échec par suite d'abandon sans raison valable, ce cours n'est pas remboursé.

2. Si les cours suivis ne respectent pas les besoins de perfectionnement fixés par l'employeur, le remboursement sera limité à 50% des frais de cours, lequel remboursement demeure toutefois sujet aux modalités énumérées à la clause 17.02, paragraphe 1. En cas d'échec, le cours sera remboursé à la moitié de ce qui est prévu à l'article 17.02, paragraphe 1 b).

17.03 CONTRIBUTION AUX FRAIS DE LIVRES

Les frais d'achat de livres obligatoires pour suivre ces cours seront remboursés jusqu'à concurrence de trente (30,00$) dollars par cours.

17.04 CONGE D'ETUDE

Dans le cadre du principe énoncé en 17.01 un congé sans solde pour études peut être accordé à l'employé qui a au moins trois (3) ans de durée de service chez l'employeur et ce, sujet aux modalités suivantes:

a) L'employé devra soumettre une demande à cet effet indiquant la nature des études envisagées, la date et la durée prévue;

b) la demande devra parvenir au supérieur immédiat au moins six (6) mois avant le début du congé;

c) la durée totale cumulative de telles périodes de congé ne pourra excéder un an (1) à tous les cinq (5) ans;

d) a son retour au travail, l'employé se voit attribuer selon les postes disponibles, un poste correspondant à la fonction qu'il occupait avant.

17.05 INFORMATION AUX EMPLOYES

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

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

2. L'employeur s'engage, lors de l'embauche de nouveaux employés, et lors de mouvement de personnel, à les informer par écrit de leur statut, de leur classe d'emploi et de leur salaire. De plus, le gestionnaire rencontrera l'employé afin de l'informer du programme d'entraînement préparé à son intention.

17.06 PROGRAMME DE FORMATION

L'employeur informera le syndicat et les employés:

a) du bilan des programmes de perfectionnememt et de formation de l'année précédente;

17.06 PROGRAMME DE FORMATION (suite)

b) des besoins qu'il a identifiés auprès des employés en termes de perfectionnement et de formation, de même que des moyens qu'il a utilisés pour identifier ces besoins;

c) du programme annuel de perfectionnememt et de formation et des politiques régissant l'admissibilité aux activités de perfectionnement et de formation.

Le syndicat pourra communiquer à l'employeur ses commentaires et ses recommandations.

17.07 COLLOQUES, CONGRES, SEMINAIRES

Dans le cadre de l'exécution de leur travail et en regard des besoins de leur unité administrative, les employés techniques et professionnels peuvent être appelés à participer à des congrès, colloques et séminaires sur un sujet relié à leur champ d'activités professionnelles. Dans ce cas, l'employeur s'engage à défrayer les coûts de leur participation.

ARTICLE 18

CONGE PARENTAUX

18.01 ADMISSIBILITE AUX CONGES DE MATERNITE

1. Chaque employée a droit à un congé de maternité de vingt-six (26) semaines, à la condition de produire un certificat attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

2. L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

3. L'employée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Elle peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

18.02 REPARTITION DU CONGE DE MATERNITE ET PREAVIS

1. L'employée enceinte peut répartir son congé de maternité avant et après la date prévue de la naissance mais comprenant le jour de l'accouchement. L'employée doit donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir de son congé de maternité à compter d'une date qu'elle doit préciser. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue de l'accouchement.

2. Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité du préavis sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

18.02 REPARTITION DU CONGE DE MATERNITE ET PREAVIS (suite)

3. A partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue de la naissance, si l'employée est encore au travail, elle doit fournir un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si l'employée refuse ou néglige de fournir ce certificat médical dans un délai de huit (8) jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité. L'employeur se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une employée enceinte, si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail. L'employeur devra alors assumer le fardeau de prouver l'incompatibilité de santé de l'employée.

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

18.03 CONGES SPECIAUX RELIES A LA MATERNITE

1. L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur la recommandation de son médecin, attesté d'un certificat médical.

2. Si au cours de la grossesse, l'employée enceinte est incapable de travailler par suite d'une complication de grossesse attestée par un certificat médical, elle bénéficiera s'il y a lieu de l'indemnité salaire-maladie prévue à la clause 19.02 de la convention collective. Cependant, son congé de maternité est réputé commencer au début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de la naissance.

3. Si au terme de son congé de maternité, la salariée est incapable de reprendre son travail tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera, s'il y a lieu, de l'indemnité salaire-maladie tel que prévu à la clause 19.02 de la convention collective.

4. L'employée qui subit un avortement spontané ou autorisé par la loi, a droit à l'indemnité salaire-maladie tel que prévu à la clause 19.02 de la convention collective.

5. Si à la suite de complications découlant d'un avortement spontané ou autorisé par la loi, l'employée est incapable de reprendre son travail tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera s'il y a lieu, de l'indemnité salaire-maladie tel que prévu à la clause 19.02 de la convention collective.

18.04 RETOUR DU CONGE DE MATERNITE

1. Dans le cours de la seizième (16ième) semaines du congé de maternité, l'employeur fera parvenir à l'employée un avis indiquant l'obligation pour celle-ci de donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. A défaut de préavis, l'employeur n'est pas tenu de reprendre l'employée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.

2. L'employeur accorde à l'employée qui a un an de durée de service au moment de l'accouchement et qui est admissible à l'assurance-chômage, un montant forfaitaire réparti comme suit:

   a) Pour une période de deux (2) semaines, de façon à couvrir le délai de carence au sens du régime d'assurance-chômage, un montant égal à celui de la prestation de maternité qu'elle recevrait de l'assurance-chômage;

   b) Pour une période de dix (10) semaines, un montant égal à la différence entre son salaire régulier hebdomadaire et les prestations hebdomadaires reçues de la Commission de l'assurance-chômage.

   c) A compter du 1er janvier 1985, la période mentionnée au paragraphe b) passera à quinze (15) semaines.

   Ce bénéfice s'applique à toute employée qui revient au travail pour une période de trois (3) mois.

3. Les montants forfaitaires prévus pour le congé de maternité sont versés à titre de supplément aux prestations d'assurance-chômage et sont calculés en fonction du salaire qui aurait été payé au cours des douze (12) premières semaines de congé de l'employée si elle était restée au travail.

4. L'employeur ne rembourse pas à l'employée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la loi sur l'assurance-chômage, lorque le revenu de l'employée excède une fois et demie (1½) le maximum assurable.

18.05 MAINTIEN DES CONDITIONS DE TRAVAIL

1. Au cours de son congé de maternité. l'employée accumule sa durée de service comme si elle avait été au travail.

2. Au retour de son congé de maternité, l'employée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié, si elle avait alors été au travail.

18.05 MAINTIEN DES CONDITIONS DE TRAVAIL (suite)

3. Au retour de son congé de maternité ou des prolongations prévues à la clause 18.06, l'employée bénéficie, en autant qu'elle y a normalement droit, des avantages prévus à la convention collective.

18.06 PROLONGATION DU CONGE DE MATERNITE

1. La période totale d'absence ne doit pas dépasser six (6) mois de calendrier, de la date effective du départ ou de la date réputée du départ. Si l'employée ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus, elle sera considérée comme ayant remis sa démission sauf s'il lui était impossible de revenir au travail pour raison de santé. Dans ce cas, elle doit présenter à son employeur un certificat médical à cet effet;

2. L'employée pourra demander une prolongation de cette période d'absence. En aucun cas cependant, cette extension du congé ne peut dépasser dix (10) mois de la date d'accouchement.

18.07 CONGE DE PATERNITE

L'employé dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième (7e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

18.08 CONGE POUR ADOPTION

L'employé ou l'employée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables.

ARTICLE 19

REGIME D'ASSURANCE-MALADIE

19.01 DEFINITION

Par maladie, on entend une détérioration de la santé ou un état d'incapacité résultant d'une maladie, d'un accident ou d'une complication de grossesse et qui rend l'employé incapable d'accomplir normalement sa fonction.

19.02 REGIME

L'employé qui est incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident autre que ceux occasionnés par le travail, a droit au régime d'assurance-maladie selon les modalités et les restrictions ci-après décrites:

1. Indemnité salaire-maladie:

   L'employé incapable d'accomplir sa fonction par suite de maladie reçoit 100% de son salaire régulier et ce, pour une période d'absence maximale de dix-sept (17) semaines. Aux fins de ce calcul, le salaire signifie le salaire de base selon son échelon dans l'échelle salariale telle qu'elle apparaît aux annexes de la présente convention.

   Lorsqu'un employé bénéficie de prestations provenant de la Régie de l'assurance automobile du Québec, et visant l'une ou l'autre des situations définies aux clauses 19.01 et 19.02, le gouvernement est considéré comme premier payeur. Dans ce cas, l'employé n'est pas visé par l'indemnité salaire maladie tel que prévu au paragraphe précédent.

2. Information au supérieur immédiat:

   Lorsque l'employé prend un congé de maladie, il doit informer son supérieur immédiat ou son représentant dans les meilleurs délais à moins d'un empêchement majeur.

3. Pièces justificatives:

   Le versement du salaire de l'employé est effectué directement par l'employeur mais subordonnément à la présentation des pièces justificatives exigées par l'employeur.

19.02 REGIME (suite)

4. Examen médical:

Pour toute absence de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, l'employé devra produire un certificat médical attestant qu'il est incapable de travailler et ce, sur demande de l'employeur; cependant, pour toute absence, si l'employeur le juge à propos, l'employé fournira un certificat médical de son médecin traitant stipulant qu'il est ou a été incapable de travailler.

5. Assurance-salaire de longue durée:

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

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

EMPLOYEUR: 80% EMPLOYE: 20%

ARTICLE 20

REMBOURSEMENT DES FRAIS

20.01 DEFINITIONS

1. Locaux de l'employeur

   Etablissements décrits au certificat d'accréditation.

2. Lieu de travail

   Local de l'employeur où sont localisés les activités de l'unité d'organisation d'un employé. Chaque employé de la Fédération est assigné à un lieu de travail.

3. Lieu d'affectation

   Tout endroit de travail autre que le lieu de travail d'un employé.

4. Zone d'affectation

   La zone d'affectation est constituée par les municipalités de l'île de Montréal et des banlieues immédiates soient: Laval, Boucherville, Longueuil, St-Hubert, Greenfield Park, Lemoyne, St-Lambert, Brossard.

20.02 REPAS

1. L'employé travaillant à son lieu de travail a droit:

   a) durant la semaine normale de travail, au remboursement d'un souper lorsqu'il est appelé à travailler en soirée;

   b) en dehors de la semaine normale de travail, au remboursement d'un diner et à un souper lorsqu'il est appelé à travailler en soirée;

2. L'employé travaillant à son lieu d'affectation a droit à:

   a) au remboursement d'un déjeuner lorsqu'il a été hébergé sur place la veille;

   b) au remboursement d'un dîner sauf si l'affectation se poursuit de façon continue pour plus de sept (7) jours ouvrables;

   c) au remboursement d'un souper lorsqu'il est appelé à travailler en soirée ou lorsqu'il doit être hébergé sur place au cours de cette journée.

20.02 REPAS (suite)

3. Les frais stipulés à l'article 20.01, paragraphes 1 et 2, sont les suivants:

Déjeuner:	3,50$
Dîner à l'extérieur de la zone d'affectation:	7,50$
Dîner à l'intérieur de la zone d'affectation:	5,00$
Souper:	9,00$

Si, pour des motifs jugés exceptionnels par le gestionnaire, l'employé doit encourir des frais de repas supérieurs à ceux prévus, il sera remboursé sur présentation de reçus.

20.03 HEBERGEMENT

1. L'employé dont le lieu d'affectation est situé dans un endroit d'où le retour à son domicile ne peut s'effectuer raisonnablement le jour même, a droit au remboursement de ses frais d'hébergement. L'employé devra, dans la mesure du possible, séjourner dans les hôtels recommandés dans la liste de la Confédération.

   Si pour des motifs jugés particuliers, l'employé ne peut loger dans un des hôtels de la liste, il sera remboursé sur présentation de reçus.

2. L'employé a droit, dans le cas du paragraphe précédent, au remboursement de 6,00$ par jour couvrant ses dépenses personnelles.

20.04 DEPLACEMENTS

Lorsqu'un employé effectue un travail à l'extérieur de son lieu de travail, les frais encourus pour ses déplacements lui sont remboursés selon les modalités suivantes:

a) L'employé autorisé à utiliser son automobile personnelle pour son travail à l'extérieur de son lieu de travail, recevra, une allocation de 0,25¢ du kilomètre pour la distance cumulative parcourue.

   Cette allocation ne peut être toutefois inférieure à 3,00$ par jour d'utilisation de son automobile.

b) Les frais mentionnés au paragraphe 20.04 1 a) seront révisés conformément aux recommandations de la C.C.P.E.D.Q.

20.04 DEPLACEMENTS (suite)

c) Dans le cas où l'employé est privé de l'utilisation de son automobile à la suite d'un événement tel un accident, un vol, un feu ou un acte de vandalisme survenu lors d'un déplacement aux fins de son travail, l'employeur s'engage à assumer les frais de remorquage et de lui fournir une automobile pour un maximum de trois (3) jours et ce, sur présentation des pièces justificatives exigées par l'employeur. Si nécessaire, après cette période, l'employeur s'engage à lui fournir une automobile pour les fins de son travail pour le laps de temps raisonnable pour la mise en marche de son automobile.

d) Les frais de péage sur les ponts et les autoroutes ainsi que les frais de stationnement;

e) Si l'employé doit utiliser des moyens autres que son automobile personnelle ou une automobile de l'employeur, dans l'exercice de ses fonctions, l'employeur en assumera les frais;

f) L'employé qui parcourt environ mille (1000) kilomètres par année pour l'employeur devra s'assurer "plaisir et affaires" avec une protection minimum de 500 000,00$ pour la responsabilité civile. L'employeur le remboursera pour le surplus de la prime occasionnée par les clauses "pour affaires" ainsi que la protection additionnelle jusqu'à 500 000,00$ de responsabilité civile. Le défaut de l'employé de s'assurer "plaisir et affaires" entraîne la libération de l'employeur de toute responsabilité.

20.05 AVANCE DE FONDS

L'employé ayant régulièrement ou occasionnellement à se déplacer à l'extérieur de son lieu de travail dans le cadre de l'exécution de ses fonctions, reçoit sur demande une avance de fonds relative aux frais mentionnés aux clauses 20.02, 20.03 et 20.04 tel que prévu dans le cadre des politiques reconnues par l'employeur.

20.06 COTISATIONS PROFESSIONNELLES

L'employeur s'engage à défrayer les cotisations permettant à l'employé d'appartenir à une association professionnelle aux conditions suivantes:

a) il doit y avoir relation entre les buts poursuivis par l'association et le travail de l'employé;

b) les frais d'examen sont remboursés de la même façon que les frais de cours.

ARTICLE 21

DUREE DU TRAVAIL

21.01 SEMAINE NORMALE

La semaine normale est de trente-cinq (35) heures de travail, réparties en cinq (5) jours et ce, du lundi au vendredi inclusivement.

21.02 AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

1. a) L'aménagement du temps de travail est déterminé par l'employé et le gestionnaire en tenant compte de la continuité des activités de l'unité d'organisation, de la réalisation des plans de travail des employés et des contraintes liées aux exigences du service à la clientèle.

   b) Dans l'application du principe énoncé au paragraphe précédent, le travail effectué deux (2) soirs par semaine peut faire partie de la semaine normale de travail.

2. Il est entendu que le temps de déplacement entre le lieu de travail et le lieu d'affectation fait partie intégrante du travail de l'employé qui est appelé à travailler à l'extérieur de son lieu de travail. Toutefois, le temps de déplacement devra être planifié en fonction de la continuité des activités de l'unité d'organisation et des contraintes liées aux exigences du service à la clientèle.

3. a) Les employés de la Direction exploitation informatique pourront être appelés à répartir l'aménagement de leur temps de travail le jour, le soir ou la nuit selon les besoins de l'unité d'organisation concernée;

   b) l'employeur devra identifier les besoins de l'unité d'organisation et informer les employés concernés des changements qu'ils devront apporter à leur quart de travail au moins un mois à l'avance. A défaut d'un tel avis, l'employeur sera tenu de payer le salaire de l'employé majoré d'une demie ($\frac{1}{2}$) fois pour la période de défaut d'avis, sauf s'il y a eu entente avec le gestionanire.

21.03 QUART DE TRAVAIL

1. Quart de soir

   Sont considérés comme faisant partie d'un quart de soir, les employés dont au moins la moitié de leur horaire normal de travail se situe entre 16h00 et 01h00.

2. Quart de nuit

   Sont considérés comme faisant partie d'un quart de nuit, les employés dont au moins la moitié de leur horaire normal de travail se situe entre 23h00 et 09h00.

ARTICLE 22

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

22.01 DEFINITION

Tout travail exécuté au-delà de la semaine normale de travail ou lors d'un congé férié, approuvé par le supérieur immédiat, est considéré comme du temps supplémentaire.

22.02 RECUPERATION DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE

1. Le temps exécuté à l'intérieur de la semaine normale de travail mais en sus de trente-cinq (35) heures de travail est récupéré à l'intérieur des règles et exigences d'aménagement prévues à la clause 21.02. Le gestionnaire évalue mensuellement les cas de récupération et informe l'employé s'il y a lieu.

   Le gestionnaire et l'employé prenne arrangement sur les modalités dans les cas de récupérations autorisées. Normalement, cette récupération devra être reprise le plus près possible de la période nécessitant celle-ci.

2. Pour les employés travaillant dans des unités administratives où les contraintes liées aux exigences du service à la clientèle et/ou la continuité des activités de l'unité d'organisation nécessite un horaire régulier de travail, l'employé peut accumuler par aillleurs, le temps exécuté à l'intérieur de la semaine normale de travail mais en sus de trente-cinq (35) heures de travail, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours. Au-delà des cinq (5) jours, les modalités prévues au paragraphe 1 doivent s'appliquer.

   Ces congés pourront être utilisés selon la procédure à la clause 15.04 paragraphe 2 de la présente convention collective. Cette clause ne pourra permettre aux employés de prendre plus de quatre (4) semaines de vacances consécutives.

22.03 TRAVAIL FAIT UN SAMEDI, UN DIMANCHE ET UN JOUR FERIE

a) Pour le travail demandé par le supérieur immédiat et accompli au-delà de la semaine normale de travail, l'employé est rémunéré pour le nombre d'heures effectué de la façon suivante:

   - au taux du temps et demi de son salaire régulier, le samedi et le dimanche;

   - au taux du temps et demi pour le temps accompli en plus de son salaire régulier, lors d'un congé férié.

22.03 TRAVAIL FAIT UN SAMEDI, UN DIMANCHE ET UN JOUR FERIE (suite)

b) L'employé pourra, s'il le désire, convertir en temps au taux du temps supplémentaire applicable, le travail ainsi effectué jusqu'à concurrence d'un total de cinq (5) jours par année à moins d'entente contraire avec l'employeur. Ces congés pourront être utilisés selon la procédure prévue à la clause 15.04 paragraphe 2, de la présente convention collective. Cependant, cette clause ne pourra permettre aux employés de prendre plus quatre (4) semaines de vacances consécutives.

c) Pour fins d'accumulation l'année se compte du ler mai d'une année jusqu'au 30 avril de l'année suivante. Au 30 avril de chaque année, les crédits de temps accumulé depuis le ler mai précédent seront totalisés et communiqués, par écrit, à chaque employé. Ce dernier devra utiliser ses crédits accumulés selon la procédure prévue à la clause 15.04, paragraphe 2, au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) suivants, sinon ils seront automatiquement monnayés au salaire régulier dudit employé.

d) Lorsque l'employé quitte l'unité de négociation, tel que décrit à la clause 3.01, l'employeur remboursera ledit employé des jours non utilisés, et ce, à son salaire régulier.

22.04 RAPPEL AU TRAVAIL

S'il y a rappel au travail alors que l'employé a quitté les lieux de travail, il reçoit pour chaque rappel:

a) une rémunération minimum de trois (3) heures à temps simple ou à temps et demi (1½) le samedi, le dimanche et un jour férié;

b) une allocation pour couvrir ses frais de transport et de stationnement sur présentation de reçus.

22.05 PRIME DE DISPONIBILITE

Lorsqu'un employé est requis d'être disponible en dehors de l'aménagement prévu de son temps de travail, l'employeur lui paiera deux (2) heures de temps à raison d'une fois et demi (1½) son salaire régulier pour chaque jour qu'il est requis d'être disponible.

ARTICLE 23

PREVOYANCES COLLECTIVES

23.01 ASSURANCE-VIE COLLECTIVE

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

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

EMPLOYEUR: 80% EMPLOYE: 20%

23.02 ASSURANCE FRAIS HOSPITALIERS ET PARAMEDICAUX

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

L'employeur maintiendra un régime de soins dentaires et fournira au syndicat des documents d'information à cet effet.

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

EMPLOYEUR: 80% EMPLOYE: 20%

23.03 REGIME DE RENTES

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

2. L'employeur fournira au syndicat des documents d'information sur les modifications apportées au régime de rentes, s'il y a lieu.

ARTICLE 24

EVALUATION DES EMPLOIS

24.01 INFORMATION AU SYNDICAT

L'employeur s'engage à remettre l'information suivante au syndicat:

a) les définitions de fonctions;
b) le système d'évaluation;
c) les résultats de l'évaluation des fonctions.

L'employeur remettra au syndicat, trimestriellement, la mise à jour de la liste de tous les postes comblés ou non, incluant le nom de l'individu qui occupe ledit poste, le cas échéant.

24.02 COMITE SYNDICAL D'EVALUATION

Un comité syndical d'évaluation des emplois sera formé à la signature de la présente convention. Ce comité sera composé de trois (3) employés mandatés pour s'occuper des cas d'évaluation de fonction.

24.03 PROCEDURES

1. Si des modifications substantielles sont apportées au contenu d'une fonction, l'employé visé ou le comité syndical d'évaluation peut demander la réévaluation de la fonction. Sur réception de la demande, la Direction rémunération:

   a) fera parvenir le questionnaire à l'employé, avec copie au comité syndical d'évaluation;

   b) devra fournir les résultats détaillés de la réévaluation suite au traitement de la demande.

2. Si une nouvelle fonction est créée, la Direction rémunération fournie, avant de procéder à l'affichage, les résultats détaillés de l'évaluation au comité syndical d'évaluation.

24.04 APPLICATION

1. A la demande du syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception par le comité syndical d'évaluation des résultats détaillés prévus à la clause 24.03 paragraphes 1 et 2, une rencontre est tenue avec la Direction rémunération. De plus, le syndicat pourra obtenir, lors de ces rencontres, des informations relatives à de nouvelles fonctions qu'il juge susceptibles d'être visées par le certificat d'accréditation.

2. Au plus tard vingt (20) jours ouvrables suivant le délai prévu au paragraphe 1 ci-haut, le directeur de la Direction rémunération ou son représentant avisera par écrit le comité syndical d'évaluation de la décision définitive en regard de la classification se rattachant à la fonction créée ou modifiée.

3. Advenant que le comité syndical d'évaluation n'accepte pas la classification fixée par l'employeur, le cas peut être soumis directement à la procédure d'arbitrage.

4. S'il est établi, lors de l'arbitrage, qu'une tâche caractéristique d'une fonction affectant l'évaluation n'apparaît pas dans la définition de fonction bien que l'employé l'accomplisse, l'arbitre pourra faire inclure cette tâche caractéristique dans la définition de fonction et, par conséquent, modifier les résultats de l'évaluation, s'il y a lieu.

5. Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation quant aux facteurs ou aux degrés en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour rendre les décisions qui modifient le plan d'évaluation. La décision est finale et lie les parties.

24.05 NOUVELLE FONCTION

Suite à l'évaluation d'une nouvelle fonction, la Direction rémunération devra réexaminer ladite évaluation après un (1) an d'activités des employés dans les postes concernés. Si des ajustements de classification devaient survenir lors de cette révision, seuls les ajustements à la hausse prendront effet à compter de l'entrée en fonction de l'employé.

24.06 PLAN D'EVALUATION

Advenant des modifications au plan d'évaluation des emplois techniques et professionnels, l'employeur s'engage à consulter au préalable le syndicat.

ARTICLE 25

SALAIRES

25.01 ECHELLE DES SALAIRES

Pendant la durée de la présente convention, les échelles salariales appliquées aux différentes classes d'emploi sont celles apparaissant à l'annexe "A" des présentes.

25.02 SALAIRES

a) Il est entendu entre les parties que pour la période du 1er septembre 1983 au 31 décembre 1983, les employés qui n'ont pas atteint le maximum de l'échelle de salaires de leur classification bénéficieront du système d'augmentation d'échelon de la convention 1980-1983 sur la base de l'échelle 1er janvier 1983 tel qu'indexée.

b) Les employés à l'emploi de la Fédération au 31 décembre 1984 de classification TP-1, TP-2 et TP-3 recevront un montant forfaitaire équivalent à 3.5% de leur salaire régulier reçu pour la période du 1er janvier 1984 au 31 décembre 1984, selon la classification détenue par l'employé au 1er décembre 1984. Ce montant forfaitaire leur sera versé vers le 15 décembre 1984.

c) Les employés de classification TP-4 et TP-5 à l'emploi de la Fédération au 1er janvier 1985 et qui sont au maximum de leur échelle au 31 décembre 1984, recevront un montant forfaitaire équivalent à 2% du salaire régulier, versé sur une base hebdomadaire.

d) Au 1er janvier 1985, les échelles salariales seront augmentées de 5% pour les classes TP-1, TP-2 et TP-3 et de 3% pour les classes TP-4 et TP-5 tel qu'il apparaît à l'annexe A de la présente convention collective. Les employés recevront une même augmentation de 5% de leur salaire régulier pour les classes TP-1, TP-2 et TP-3 et de 3% de leur salaire régulier pour les classes TP-4 et TP-5 sans toutefois dépasser le maximum de leur échelle salariale.

e) Au 1er janvier 1986, les échelles salariales seront augmentées de 5% tel qu'il apparaît à l'annexe A de la présente convention collective. Les employés recevront une même augmentation de 5% de leur salaire régulier sans toutefois dépasser le maximum de leur échelle salariale.

25.03 PROGRESSION SALARIALE

L'employé, au ler janvier, reçoit une augmentation égale à 3.5% de son salaire régulier, à moins d'un rendement jugé insatisfaisant. Dans ce cas, la preuve incombe à l'employeur. En aucun cas, cette augmentation ne doit faire en sorte que le salaire d'un employé excède le maximum de sa classe d'emploi. La présente ne prendra effet qu'à compter du ler janvier 1985.

25.04 PROMOTION, REEVALUATION OU AFFECTATION TEMPORAIRE

Lors d'une promotion, d'une réévaluation suite à un changement dans ses fonctions ou d'une affectation temporaire, l'employé promu, réévalué ou affecté temporairement au sein d'une classe de niveau immédiatement supérieur reçoit une augmentation équivalente à 5% de son salaire régulier. En toutes autres circonstances, l'employé promu, réévalué ou affecté temporairement reçoit une augmentation équivalente à 7% de son salaire régulier.

Si dans une de ces circonstances, cette augmentation situe l'employé à un niveau inférieur au minimum de sa nouvelle classe, il sera intégré automatiquement à ce minimum.

25.05 RETROGRADATION INVOLONTAIRE

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

a) si au moment de la rétrogradation, son taux de salaire est inférieur au maximum de l'échelle de sa nouvelle classe, l'employé reçoit les augmentations selon les conditions prévues à la présente pour sa nouvelle classe d'emploi.

b) si au moment de la rétrogradation, son taux de salaire est supérieur au maximum de sa nouvelle classe, l'employé devient hors barème, et sera intégré au maximum de sa nouvelle classe lorsque l'évolution de celle-ci permettra une telle intégration. Par la suite, il recevra les augmentations prévues à la présente convention collective pour sa nouvelle classe d'emploi.

25.06 RETROGRADATION VOLONTAIRE

Dans le cas d'une rétrogradation volontaire, l'employé rétrogradé dans la classe d'emploi immédiatement inférieure verra son salaire diminué d'un montant équivalent à 5% de son salaire régulier. En toutes autres circonstances, l'employé ainsi rétrogradé verra son salaire diminué d'un montant équivalent à 7% de son salaire régulier. En aucun cas, son salaire ne peut excéder le maximum de sa nouvelle classe d'emploi.

25.07 PRIME DE QUART

1. Les employés considérés comme faisant partie du quart de soir recevront une prime de $3.15 dollars pour chaque jour ouvrable et pour les congés rémunérés prévus à cette convention collective.

2. Les employés considérés comme faisant partie du quart de nuit recevront une prime de $4.20 pour chaque jour ouvrable et pour les congés rémunérés prévus à cette convention collective.

3. Ces primes sont distinctes du salaire régulier.

25.08 VERSEMENT DES SALAIRES

1. La rémunération de tout employé lui sera versée dès le mercredi qui suit la semaine complète de travail couverte par cette paie hebdomadaire.

2. Si un jour de paye coïncide avec un jour férié, la rémunération sera versée le jour ouvrable précédent.

25.09 SOUCHE DE PAYE

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

a) nom du salarié;
b) période couverte;
c) taux de salaire;
d) rémunération brute;
e) déduction;
f) rémunération nette;
g) rémunération supplémentaire;
h) rémunération brute cumulative.

ARTICLE 26

SANTE ET SECURITE

26.01 PRINCIPE

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

26.02 COMITE PARITAIRE

1. Un comité paritaire sera formé à la signature de la présente convention collective et réunira deux (2) représentants de chacune des parties. Le comité se rencontrera selon les besoins et sur demande de l'une ou l'autre des parties, et ce, dans les plus brefs délais de même que dans les situations d'urgence.

   Les rencontres se tiendront durant les heures de travail et ce, sans perte de salaire pour les employés qui y siégeront tel que prévu à la clause 5.05 de la présente convention collective.

2. Le comité a pour rôle d'étudier les problèmes reliés à l'hygiène, la santé, la sécurité et de faire en sorte que les correctifs nécessaires soient apportés dans les meilleurs délais.

26.03 PROBLEME DE SANTE

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

26.04 COOPERATION

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

26.05 ACCIDENT DE TRAVAIL

a) L'employeur verse à tout employé qui doit s'absenter en raison de blessures ou maladie résultant d'un accident de travail, l'équivalent de l'indemnité salaire garanti prévu à la clause 19.02 paragraphe 1 et soumis aux modalités des clauses 19.02 paragraphes 2 et 3.

b) L'employeur se fera rembourser directement par la Commission de la santé et sécurité au travail le montant total des prestations d'invalidité qu'aurait reçues l'employé pour sa période d'invalidité. Toutefois, advenant des changements administratifs concernant la règlementation de la C.S.S.T., l'employé s'engage à remettre à l'employeur, le cas échéant, les prestations qu'il aurait reçues directement de la C.S.S.T.

L'employeur devra, selon les dispositions prévues par les gouvernements fédéral et provincial, indiquer sur les relevés T-4 et relevé 1 de l'employé que le montant total des prestations de la C.S.S.T. reçues en regard dudit employé est non imposable.

c) Il est entendu que si la C.S.S.T. n'acceptait pas la réclamation de l'employé, l'employeur maintiendrait le versement prévu au paragraphe a) de la présente clause, à titre d'indemnité salaire maladie, en autant que l'employé satisfasse les conditions prévues à l'article 19 des présentes, et ce tant et aussi longtemps que ledit employé ne pourra accomplir normalement sa fonction ou jusqu'à ce qu'il soit éligible au salaire longue durée.

d) Dans l'éventualité où cet employé serait déclaré invalide total, selon les définitions qui apparaissent au contrat d'assurance avec l'Assurance-vie Desjardins, il reçoit alors sa prestation de la Commission de la santé et sécurité au travail et le régime d'assurance salaire longue durée lui verse la différence entre cette prestation et le pourcentage prévu de son salaire selon le régime d'assurance salaire longue durée prévu à l'article 19 de la présente covention collective.

ARTICLE 27

DISPOSITIONS GENERALES

27.01 IMPRESSION

a) L'employeur s'engage à faire imprimer dans les soixante (60) jours de la signature, la présente convention sous forme de petits livrets;

b) l'employeur convient de fournir au syndicat des livrets de convention à la demande de celui-ci pour son utilisation syndicale.

27.02 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

Les annexes et les lettres d'entente déposées à la présente convention collective en font partie intégrante.

ARTICLE 28

DUREE DE LA CONVENTION

28.01 La présente convention collective de travail est d'une durée de trois (3) ans du ler septembre 1983 au 31 août 1986.

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 de grève ou de lock-out soit utilisé.

EN FOI DE QUOI, les représentants autorisés des deux parties à cette convention collective de travail ont signé ce 29 septembre 1983 .

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

M. GUY BERNIER,
Président et chef de la direction

M. YVON LESIEGE
Membre du Comité patronal

M. FRANCOIS RICHARD,
Premier vice-président
et directeur général

M. REJEAN DESCHAMPS
Membre du Comité patronal

M. NORMAND J. DESJARDINS,
Vice-président ressources humaines

M. CLAUDE B. BOURBONNIERE
Membre du Comité patronal

M. REJEAN DUEAULT
Négociateur en chef

M. GILBERT NOLASCO
Membre du Comité patronal

LE SYNDICAT DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE BUREAU
SECTION LOCALE 57, SEPB-FTO-CTC

M. JEAN-PIERRE BEAUDRY
Président

M. MICHEL BOIS
Trésorier

M. JACQUES DUCHESNE
Vice-président

MME LISE-AGATHE POMERLEAU
Directrice

MME LOUISE DOSTIE
Directrice comité de grief

MME CELINE RHEAULT
Secrétaire

M. REAL BILLETTE
Directeur

M. ALAIN TREMBLAY
Représentant syndical

ANNEXE A

ECHELLES SALARIALES

CATEGORIE TECHNIQUE PROFESSIONNEL

CLASSE		01/01/84	01/01/85	01/01/86
I	Minimum	16 972$	17 821$	18 712$
	Maximum	22 763$	23 901$	25 096$
II	Minimum	19 652$	20 635$	21 667$
	Maximum	26 365$	27 683$	29 067$
III	Minimum	22 912$	24 058$	25 261$
	Maximum	30 713$	32 249$	33 861$
IV	Minimum	27 468$	28 292$	29 707$
	Maximum	36 817$	37 922$	39 818$
V	Minimum	31 592$	32 540$	34 167$
	Maximum	42 310$	43 579$	45 758$

ANNEXE B

EMPLOYES A TEMPS PARTIEL

ENONCE DE PRINCIPE

Les deux parties s'entendent pour reconnaître le principe que l'employeur peut embaucher des employés à temps partiel tel que défini à la clause 1.01 e) de la convention collective. L'utilisation d'employé temps partiel ne sera pas faite en vue de causer des mises à pied parmi le personnel à temps complet ni pour permettre l'abolition de poste temps complet occupé par un employé temps complet.

1. Durée de service:

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

2. Mécanismes de mises à pied:

   1. Concernant la clause 13.01, 3e paragraphe, l'indemnité payable à l'employé à temps partiel à défaut de l'avis spécifié sera établi au prorata de sa semaine normale de travail.

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

3. Régime de protection d'emploi:

   L'article 12 sur le régime de protection d'emploi ne s'applique pas aux employés à temps partiel.

4. Jours fériés:

   Les employés à temps partiel pourront bénéficier des jours fériés ou des jours observés prévus à la clause 14.02 qui coïncideront avec les jours où ils auraient normalement dû être au travail.

ENONCE DE PRINCIPE (suite)

5. Vacances annuelles:

1. Compte tenu de sa durée de service, l'employé à temps partiel accumule des crédits de vacances au même titre que l'employé permanent, mais ces crédits sont établis au prorata de la semaine normale de travail de l'employé à temps partiel.

2. Pour les fins de cet article, le terme "année de service" doit être interprété comme étant une année de durée de service.

3. Pour établir le choix de la période des vacances, la durée de service des employés à temps partiel ne s'appliquera que parmi eux.

6. Congés sociaux

1. Dans tous les cas de congés sociaux, les employés à temps partiel peuvent en bénéficier uniquement lorsque cela coïncide avec les jours où ils auraient normalement dû travailler.

Dans les cas de congés sociaux prévus pour les décès, les absences autorisées seront toujours accordées de la date du décès à celle des funérailles.

2. La clause 16.04, concernant le congé mobile s'applique aux employés à temps partiel au prorata du nombre de jours rémunérés.

3. La clause 16.05 concernant le congé sans solde ne s'applique pas aux employés à temps partiel.

7. Formation des employés:

L'article 17 sur la formation des employés ne s'applique pas aux employés à temps partiel.

8. Congés parentaux:

Concernant la clause 18.04, 2e paragraphe, l'employée à temps partiel ne pourra en bénéficier qu'au prorata de sa semaine de travail et en autant qu'elle soit admissible aux prestations de l'assurance-chômage.

ENONCE DE PRINCIPE (suite)

9. Régimes d'assurance-maladie:

1. Le régime d'indemnité salaire-maladie prévu à la clause 19.02 s'applique à l'employé à temps partiel au prorata de sa semaine de travail.

2. Les employés à temps partiel ne sont couverts par les différents régimes d'assurance collective que selon les modalités qui y sont prévues.

10. Prévoyances collectives:

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

11. Salaires:

1. L'employé à temps partiel progresse de 3.5% dans l'échelle salariale de sa classification une fois par année de durée de service, à moins d'un rendement jugé insatisfaisant. Dans ce cas, la preuve incombe à l'employeur. La présente ne prend effet qu'à compter du 1er janvier 1985.

2. La clause 11.10 concernant l'affectation temporaire ne s'applique pas aux employés à temps partiel.

ANNEXE C

EMPLOYES TEMPORAIRES

L'employé temporaire jouit des avantages de la convention collective relativement aux clauses suivantes: les échelles de salaires; les jours fériés prévus à la clause 14.01 ou déplacés selon la clause 14.02 qui coïncideront avec le jour où ils auraient dû être au travail; les congés de décès prévus à la clause 16.01, paragraphe 1 a), b), c) et i) sous réserve des restrictions prévues à la clause 16.01, paragraphe 2 et 16.02, la durée de travail prévue aux clauses 21.01, 21.02 et 21.04; le temps supplémentaire prévu aux clauses 22.01 et 22.02 et 22.03.

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

Dans le cas où un employé temporaire devient régulier, les clauses 10.02, paragraphe b) et 10.03 s'appliquent.

LETTRE D'ENTENTE

STATIONNEMENT

L'employeur remboursera, à tout employé à l'emploi de la Fédération des caisses populaires Desjardins de Montréal et de l'Ouest-du-Québec au 1er mars 1976, soixante-quinze pourcent (75%) de ces frais de stationnement jusqu'à un maximum de vingt ($20.00) dollars par mois.

LETTRE D'ENTENTE

PAYE

Le syndicat accepte que la rémunération de l'employé puisse être versée à son compte de la Caisse populaire ou de la succursale bancaire, par la Fédération des caisses populaires Desjardins de Montréal et de l'Ouest-du-Québec au moment où le nouveau système "dépôt en direct" sera mis en vigueur.

LETTRE D'ENTENTE

MUTATION D'UN MEMBRE DU COMITE SYNDICAL DE NEGOCIATION

L'employeur convient que le principe d'un employé par unité d'organisation tel que prévu à la clause 5.01 ne sera pas appliqué s'il advenait qu'en cours de convention, l'un des membres du comité syndical de négociation obtenait après le début des négociations, une mutation dans une unité d'organisation ayant déjà un (1) membre de ce comité.

LETTRE D'ENTENTE

SUR L'APPLICATION D'UN SYSTEME D'AVANCEMENT SALARIAL AU MERITE

L'employeur reconnaît qu'un certain nombre de conditions préliminaires sont nécessaires avant l'établissement d'un système d'avancement salarial au mérite.

A cet effet au cours de la durée de la présente convention collective le syndicat étudiera ces conditions préliminaires et soumettra des propositions à l'employeur relatives à la définition et à l'application d'un tel système d'avancement au mérite.

Après évaluation des dites propositions l'employeur déterminera les différentes modalités d'application et les mécanismes d'augmentation salariale au mérite.

L'implantation du système pourra se faire en cours d'application de la convention collective après entente avec le syndicat.