



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

DÉPÔT

Dépôt N°: **85 05 047**

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

09250-2

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18604-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		85-04-22	85-04-25	85-04-22	86-12-31	15

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des employés des Caisses Populaires de Lanaudière (CSN) 190 rue Montcalm Joliette, Québec J6E 5G4	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> La Caisse Populaire Desjardins de Berthierville 40 Place du Marché Berthierville, Québec J0K 1A0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Fédération du commerce Inc (CSN) Att: Alain Brouillard 190 Montcalm Joliette, Québec J6E 5G4	R.V.: Même et 880 Notre-Dame Berthierville (Comptoir) Région <u>06-08</u> Activité <u>7021(9)</u> Affiliation <u>1</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carrette/ms	85-05-07

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

RECHERCHE

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES DE LA CAISSE POPULAIRE DE ST-LIN (C.S.N.)
 ci-après appelés "Le Syndicat"

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 5 0 4 2

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 09250-2

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19608-01 ✓
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-04-22	85-04-25		85-04-22	86-12-31	17

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Travailleuses de la Caisse Populaire de St-Lin (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant La Caisse Populaire de St-Lin 251-12e Ave Laurier Ville des Laurentides, Québec JOR 1C0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Fédération du Commerce Inc (GSN) Att: Alain Brouillard 190 rue Montcalm Joliette, Québec J6E 5G4	Région <u>06-09</u> Activité <u>7021(9)</u> Affiliation <u>1</u>

Vo
su

003 (113)

Pou

003 (113)

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

Céline Carette/ms *l.l.*

85-05-07

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES DE LA CAISSE
POPULAIRE DE ST-LIN (C.S.N.)
ci-après appelés "Le Syndicat"



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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 5 0 4 6

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

09250-2

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-15993-01 J
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-04-22	85-04-25		85-04-22	86-12-31	27

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT des employés de Caisse Populaire Lanaudière (CSN) 190 rue Montcalm Joliette, Québec J6E 5G4	<input type="checkbox"/> Déposant Caisse Populaire Christ-Roi 245 rue Papineau Joliette, Québec J6E 2K8 159 0165
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc (CSN) Att: Alain Brouillard 190 rue Montcalm Joliette, Québec J6E 5G4	E.V.: 245 Papineau Joliette 3 Ste-Adèle St-Charles Borromée Région <u>06-08</u> Activité <u>7021(9)</u> Affiliation <u>1</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Céline Carette/ms *lc*

85-05-07

Pour renseignements

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

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

003 (113)

RECHERCHE

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES DE LA CAISSE
POPULAIRE DE ST-LIN (C.S.N.)
ci-après appelés "Le Syndicat"



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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 5 0 4 4

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

Certificat accordé

Dépôt refusé 09250-2

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25484-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariées régis par la convention collective
85-04-22		85-04-25	85-04-22	86-12-31		17

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés des Caisses Populaires de Lanaudière (CSN) 190 rue Montcalm Joliette, Québec J6E 5G4	<input type="checkbox"/> Déposant Caisse Populaire St-Roch de l'Achigan 40 rue Wilfrid Locat St-Roch de l'achigan, Québec J0K 3H0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc (CSN) Att: Alain Brouillard 190 rue Montcalm Joliette, Québec J6E 5G4	Région <u>06-08</u> Activité <u>7021(9)</u> Affiliation <u>1</u>

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
Céline Carette/ms <i>lc</i>	85-05-07

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

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES DE LA CAISSE POPULAIRE DE ST-LIN (C.S.N.)
ci-après appelés "Le Syndicat"



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

DÉPÔT

Dépôt N°: 85 05 045

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 09250-2

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-26159-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
85-04-22		85-04-25		85-04-22	86-12-31	11

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés des Caisses Populaires de Lanaudière (CSN) 190 rue Montcalm Joliette, Québec J6E 5G4	<input type="checkbox"/> Déposant Caisse Populaire de St-Jean de Matha 75 rue Lessard St-Jean de Matha, Québec J0K 2S0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc (CSN) Att: Alain Brouillard 190 rue Montcalm Joliette, Québec J6E 5G4	Région <u>06-08</u> Activité <u>7021(9)</u> Affiliation <u>1</u>

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
Céline Carrette/ms <i>[Signature]</i>	85-05-07

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

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES DE LA CAISSE
 POPULAIRE DE ST-LIN (C.S.N.)
 ci-après appelés "Le Syndicat"



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

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 5 0 5 0 4 3**

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 **09250-2**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-25462-01 ✓
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	85-04-22	85-04-25		85-04-22	86-12-31	15	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés des Caisses Populaire de Lanaudière (CSN) 190 rue Montcalm Joliette, Québec J6E 5G4	<input type="checkbox"/> Déposant Caisse Populaire de la Plaine 647 rue Chartrand La Plaine, Québec J0N 1B0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input type="checkbox"/> Fédération du Commerce Inc (CSN) Att: Alain Brouillard 190 rue Montcalm Joliette, Québec J6E 5G4	E.V.: M^{me} et 3757 Boul. Laurier La Plaine Région <u>06-08</u> Activité <u>7021(9)</u> Affiliation <u>06</u>

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
Céline Carette/ms <i>[Signature]</i>	85-05-07

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

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES DE LA CAISSE POPULAIRE DE ST-LIN (C.S.N.)
ci-après appelés "Le Syndicat"

19608-01
15993-01
26159-01
25484-01
25462-01
18604-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA CAISSE POPULAIRE DU CHRIST-ROI (JOLIETTE)
LA CAISSE POPULAIRE DE BERTHIERVILLE
LA CAISSE POPULAIRE DE ST-LIN
LA CAISSE POPULAIRE DE LA PLAINE
LA CAISSE POPULAIRE DE ST-ROCH-DE-L'ACHIGAN
LA CAISSE POPULAIRE DE ST-JEAN-DE-MATHA
ci-après appelées "L'Employeur" ou "La Caisse"

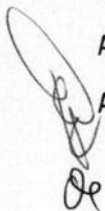
ET



LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES CAISSES
POPULAIRES DE LANAUDIÈRE (C.S.N.)
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES DE LA CAISSE
POPULAIRE DE ST-LIN (C.S.N.)
ci-après appelés "Le Syndicat"

INDEX

ARTICLE 1	CHAMP D'APPLICATION	Page 5
ARTICLE 2	DEFINITION	Page 6
ARTICLE 3	DISPOSITIONS PRELIMINAIRES	Page 8
ARTICLE 4	DROITS DES PARTIES	Page 10
ARTICLE 5	REGIME SYNDICAL	Page 11
ARTICLE 6	AFFAIRES SYNDICALES	Page 14
ARTICLE 7	PROCEDURE DE GRIEFS	Page 17
ARTICLE 8	ARBITRAGE	Page 19
ARTICLE 9	MESURES DISCIPLINAIRES	Page 22
ARTICLE 10	ANCIENNETE	Page 23
ARTICLE 11	MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL	Page 26
ARTICLE 12	MOUVEMENT DE PERSONNEL	Page 28
ARTICLE 13	HEURES DE TRAVAIL	Page 31
ARTICLE 14	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	Page 34
ARTICLE 15	JOURS FERIES	Page 36
ARTICLE 16	VACANCES ANNUELLES	Page 39
ARTICLE 17	CONGES SPECIAUX	Page 43
ARTICLE 18	CONGE DE MATERNITE	Page 45
ARTICLE 19	CONGE SANS SOLDE	Page 47
ARTICLE 20	REGIME D'ASSURANCE-MALADIE	Page 48



ARTICLE 21	ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE FRAIS HOSPITALIERS ET PARA-MEDICAUX	Page 52
ARTICLE 22	REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES	Page 53
ARTICLE 23	DEFICIT DE CAISSE	Page 54
ARTICLE 24	SALAIRES	Page 55
ARTICLE 25	MODIFICATION DES EMPLOIS ACTUELS ET NOUVEAUX EMPLOIS	Page 59
ARTICLE 26	SECURITE, SANTE ET BIEN-ETRE AU TRAVAIL	Page 60
ARTICLE 27	ANNEXES	Page 61
ARTICLE 28	GREVE ET LOCK-OUT	Page 62
ARTICLE 29	DUREE DE LA CONVENTION	Page 63



Art. 1 CHAMP D'APPLICATION

1,01 Les parties

- a) La Caisse populaire du Christ-Roi (Joliette)
La Caisse populaire de Berthierville
La Caisse populaire de St-Lin
La Caisse populaire de La Plaine
La Caisse populaire de St-Roch-de-l'Achigan
La Caisse populaire de St-Jean-de-Matha

ci-après appelées "L'Employeur" ou "La Caisse"

- b) Le Syndicat des Employés des caisses populaires de Lanaudière (C.S.N.)
Le Syndicat des Travailleuses de la Caisse populaire de St-Lin (C.S.N.)

dûment accrédité par le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre et ayant son siège social au 190 rue Montcalm, Joliette;

ci-après appelés "Le Syndicat"

1,02 Champ d'application

Cette convention s'applique à tous les salariés régis par les accréditations syndicales émises selon les dispositions du Code du travail de la province de Québec, pour les établissements et aux dates suivantes:

<u>Etablissements</u>	<u>Dates</u>
C.P. Christ-Roi (Joliette)	11 juin 1975
C.P. de Berthierville	28 novembre 1978
C.P. de St-Lin	15 septembre 1980
C.P. de La Plaine	15 septembre 1981
C.P. de St-Roch-de-l'Achigan	7 octobre 1981
C.P. de St-Jean-de-Matha	15 novembre 1982

1,03 But de la convention

La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et les salariés, d'établir les conditions de travail et de salaires à observer, ainsi que de faciliter le règlement des griefs pouvant survenir pendant la durée de son application.

Art. 2 DEFINITIONS

2,01 Convention

Signifie la présente convention collective de travail.

2,02 Salarié régulier

Tout salarié qui a complété sa période de probation et qui a été embauché sur une base régulière pour effectuer une semaine normale de travail.

2,03 Salarié en probation

Tout salarié qui n'a pas complété sa période de probation au sens de l'article 10,02 de la présente convention.

2,04 Salarié à temps partiel

Tout salarié qui a complété sa période de probation et qui a été embauché sur une base régulière pour effectuer moins que la semaine normale de travail.

Les conditions de travail prévues à la présente convention s'appliquent aux salariés à temps partiel au prorata des heures travaillées.

2,05 Engagement des salariés à temps partiel et temporaires

L'Employeur accepte le principe de ne pas utiliser de salariés à temps partiel ou temporaires en vue d'empêcher la création d'emplois permanents.

2,06 Promotion

Déplacement d'un salarié d'un emploi à un autre suivant les dispositions de la présente convention dans une échelle de salaires dont le maximum est supérieur.




2,07 Mutation

Déplacement d'un salarié d'un emploi à un autre comportant une échelle de salaires égale suivant les dispositions de la présente convention.

2,08 Rétrogradation

Déplacement d'un salarié d'un emploi à un autre dans une échelle de salaires dont le maximum est inférieur suivant les dispositions de la présente convention.

2,09 Conjoint

- 
- a) L'époux ou l'épouse du salarié.
 - b) Celui ou celle qui l'est devenu(e) par le fait pour deux personnes, célibataires ou divorcées, de sexe opposé, de résider ensemble en permanence depuis plus de trente-six (36) mois ou de douze (12) mois si un enfant est né de leur union.

2,10 Salarié


Signifie un salarié régulier ou un salarié à temps partiel, tel que défini à la présente convention.

Art. 3 DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

3,01 Interprétation

- a) La convention devra être lue et interprétée dans son ensemble. Cependant, la nullité d'une clause ou d'une partie de clause parce que prohibée par une ordonnance, un décret ou une loi d'ordre public, n'entraînera pas la nullité de la convention, mais seulement ladite clause ou partie de clause qui sera alors considérée comme non existante.
- b) Aux fins de la présente convention collective, l'usage du genre masculin inclut le genre féminin sauf tel qu'expressément prévu aux présentes.

3,02 Travail confidentiel



Le Syndicat reconnaît la nature confidentielle des renseignements qui sont portés à la connaissance des salariés de la Caisse au cours de leur travail et que la plus grande discrétion doit être observée par ceux-ci.

3,03 Langue de travail

La langue de travail est le français.

3,04 Discrimination

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

3,05 Contrat à forfait

Le fait de donner des contrats à forfait ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied ou de réduire les heures de travail.



3,06

Ententes particulières

Aucune entente relative à des conditions de travail différentes de celles prévues à la présente convention ne sera valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

Art. 4 DROITS DES PARTIES

4,01 Reconnaissance syndicale

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme agent négociateur pour représenter ses employés salariés au sens du Code du travail de la province de Québec, conformément aux certificats émis par le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre de la province de Québec.



4,02 Droits de gérance

Le Syndicat reconnaît qu'il appartient à l'Employeur de gérer, diriger et administrer ses affaires à son gré, sujet aux seules restrictions imposées par la loi ou par la présente convention.

4,03 Transactions monétaires


Aucune transaction monétaire ne peut être effectuée par un employé cadre en utilisant le numéro affecté à un salarié.

Art. 5 REGIME SYNDICAL

5,01 Adhésion au Syndicat

- a) Tout salarié actuel doit, comme condition du maintien de son emploi être membre du Syndicat pendant toute la durée de la présente convention collective.
- b) Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat et le demeurer pour la durée de la convention. La signature des cartes est la responsabilité du Syndicat.

5,02 Exclusion du Syndicat




Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait éliminé de ses cadres à condition que l'Employeur et le salarié se conforment à toutes les dispositions relatives au prélèvement des cotisations et contributions syndicales prévues à l'article 5,04.

5,03 Démission du Syndicat

Tout salarié régi par cette convention collective peut démissionner du Syndicat et annuler son autorisation de retenue de la cotisation syndicale, en donnant un avis écrit au Syndicat et à l'Employeur au cours de la période de trente (30) jours débutant le quatre-vingt-dixième (90^e) jour et se terminant le soixantième (60^e) jour précédant la date d'expiration de la présente convention.

5,04 Cotisation syndicale

- a) Chaque salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, autoriser l'Employeur à retenir de sa paie hebdomadaire, un montant équivalent aux cotisations et contributions syndicales telles que fixées par règlement du Syndicat. Dans le cas des nouveaux salariés, les cotisations seront prélevées à compter de la première semaine de paie suivant l'adhésion du salarié au Syndicat.

- 
- b) Le Syndicat avise, par écrit, l'Employeur du montant et du mode de déduction des cotisations et contributions syndicales telles que fixées par règlement du Syndicat ainsi que tout changement subséquent. L'Employeur convient d'effectuer ces déductions et d'en remettre mensuellement la somme totale au trésorier du Syndicat au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant la perception. Chaque remise est accompagnée d'un état détaillé mentionnant les noms des salariés, les salaires payés durant la période et les montants retenus à titre de cotisations et contributions syndicales. Sur demande, les explications relatives aux retenues qui n'auraient pas été effectuées seront fournies par l'Employeur.
- c) De plus, l'Employeur convient d'inscrire sur les états de revenus pour fins d'impôt (T-4 et TP-4) de chaque salarié, le montant cumulatif total de ces retenues syndicales pour l'année écoulée.

5,05

Informations supplémentaires

- a) Deux (2) fois par année, soit au cours des mois de mars et septembre, l'Employeur fournit au Syndicat la liste complète des salariés couverts par la présente convention en y incluant le nom, le prénom, l'adresse et le numéro de téléphone, la date de naissance, le taux de salaire, la classification, le statut (i.e. catégorie d'emploi), le département ou le service ainsi que la date d'embauchage de chacun.
- b) L'Employeur transmettra au Syndicat, sur une base mensuelle, tout changement relatif aux informations mentionnées au paragraphe précédent.

5,06 Dégagement de l'Employeur



L'Employeur n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis le Syndicat ou vis-à-vis les salariés quant à la retenue des cotisations syndicales, sauf l'obligation de faire la retenue et de verser au Syndicat les montants perçus. Le Syndicat accepte d'exonérer et de dégager l'Employeur de toute obligation, réclamation, dommages ou poursuites qui pourraient survenir à la suite de tout acte posé par l'Employeur en vertu des dispositions du présent article.

Art. 6 AFFAIRES SYNDICALES

6,01 Représentation

- a) L'Employeur convient de reconnaître les représentants officiels du Syndicat choisis parmi les salariés de la Caisse; le Syndicat fournira par écrit à l'Employeur le nom de ses représentants et de toute modification.
- b) A défaut d'entente locale, l'Employeur convient de reconnaître le conseiller syndical et/ou le président du Syndicat.
- c) Sur demande, un rendez-vous sera convenu dans les plus brefs délais possible avec les représentants de l'Employeur et ceux-ci s'engagent à recevoir les représentants officiels du Syndicat et/ou son conseiller syndical.



6,02 Négociation

Un permis d'absence sans perte de salaire est accordé à deux (2) salariés de la Caisse, 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.

6,03 Délégués syndicaux

L'Employeur convient d'accorder aux représentants officiels du Syndicat un permis d'absence sans perte de salaire lorsqu'ils accompagnent un salarié qui soumet un grief ou lorsqu'ils assistent à une rencontre avec l'Employeur pendant les heures de travail.

6,04 Permis d'absence pour activités syndicales extérieures

L'Employeur accorde un permis d'absence sans paie à un officier du Syndicat choisi par ce dernier pour participer à des activités syndicales. Ces permis d'absence sont accordés sous réserve des conditions suivantes:

1- Caisses populaires Christ-Roi (Joliette) et St-Lin:

Vingt-cinq (25) jours ouvrables d'absence par année.

Caisses populaires de Berthierville, St-Roch-de-l'Achigan, La Plaine et St-Jean-de-Matha:

Vingt (20) jours ouvrables d'absence par année.

Ces jours ouvrables d'absence sont ainsi autorisés pour l'ensemble des salariés et une absence ne peut excéder cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

2 Le Syndicat doit informer le gérant de la Caisse au moins sept (7) jours à l'avance. L'avis doit prévoir la durée de l'absence.

3- Caisses populaires de La Plaine et St-Jean-de-Matha:

Un (1) délégué peut obtenir pareil permis d'absence.

Caisses populaires Christ-Roi (Joliette), St-Lin, St-Roch-de-l'Achigan et Berthierville:

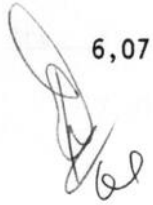
Deux (2) délégués à la fois peuvent obtenir pareil permis d'absence. Par contre, pas plus d'un (1) délégué dans les classes B-III et supérieures, par secteurs d'activités.

6,05 Congé sans solde pour un poste électif

Un salarié élu pour remplir une fonction syndicale, à l'un ou l'autre des organismes auxquels son syndicat est affilié, peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximale de 24 mois.

6,06 Droit d'afficher

Le Syndicat peut afficher au tableau exclusif fourni par l'Employeur, tout document relatif aux affaires syndicales.



6,07

Témoignage syndical

Tout salarié peut exiger la présence de son délégué syndical pour toute rencontre avec l'Employeur relative à l'application de mesures disciplinaires.

Art. 7 PROCEDURE DE GRIEFS

7,01 Etendue

Il est convenu que l'Employeur, le Syndicat ou tout salarié peut soulever des griefs.

7,02 Définition

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

7,03 Procédure préliminaire

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

2- Première étape

Le salarié ou le Syndicat doit soumettre son grief par écrit au gérant ou son représentant dans les quinze (15) jours ouvrables de la connaissance de l'événement qui a donné naissance au grief, mais dans un délai maximal de deux (2) mois suivant l'événement. L'avis du grief doit indiquer la nature du litige et la nature du redressement ou correctif demandé. Le grief doit être signé par le salarié. Le gérant ou son représentant doit donner sa réponse par écrit à celui qui a présenté le grief, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date de la réception du grief.

3- Deuxième étape

Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans le délai imparti au gérant, le Syndicat doit soumettre le grief à l'arbitrage, conformément aux dispositions de l'article 8, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réponse du gérant ou l'expiration du délai prévu.



7,04 Procédure et délais de rigueur

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



7,05 Règlement

Tout règlement intervenu à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de règlement des griefs doit faire l'objet d'un écrit par les parties contractantes et lie l'Employeur, le Syndicat et les salariés en cause.

Art. 8 ARBITRAGE

8,01 Méthode

Seuls les griefs qui n'ont pas été réglés au cours de la procédure de griefs prévue à l'article 7 peuvent, en dernier ressort, être référés à un arbitre. Dans ce cas, le Syndicat doit référer le grief à l'arbitrage dans le délai prévu au paragraphe 7,03-3 et copie de l'avis de référence doit être envoyée au gérant de la Caisse.

8,02 Arbitre

Les parties s'entendent pour que le grief soit soumis à un arbitre unique parmi les personnes suivantes:

Roland Tremblay
Viateur Larouche
Jean-Guy Clément

Délai

Si l'arbitre ne peut agir dans les quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier qui suivent, le Syndicat et l'Employeur s'entendent pour un substitut ou pour prolonger le délai.


A défaut d'entente, le Syndicat ou l'Employeur peut demander au ministère du Travail de désigner un arbitre.

8,03 Pouvoirs de l'arbitre

- a) L'arbitre n'a pas d'autorité pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de la présente convention ni pour altérer, modifier ou amender quelque partie que ce soit de la convention.
- b) Dans le cas de mesures disciplinaires ou avis de rétrogradation, lorsque le grief est soumis à un arbitre nommé en vertu de la présente convention, celui-ci peut:

- a) réintégrer le salarié avec pleine compensation;
- b) maintenir la mesure disciplinaire;
- c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris, déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel un salarié injustement traité pourrait avoir droit en tenant compte des gains que le salarié aurait pu obtenir durant ladite période.

8,04 Dépenses



Chaque partie paie les frais, honoraires et dépenses de ses témoins ou de ses représentants qui émanent de procédures arbitrales. L'arbitrage se tient sur les lieux de travail sauf ententes contraires entre les parties. Le salarié appelé pour témoigner ainsi que le plaignant et le délégué syndical de la caisse concernée pourront s'absenter sans perte de salaire pour la durée requise lors de l'arbitrage.

8,05 Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont assumés à part égale par les parties, sauf dans le cas où le grief est déposé par l'Employeur, lequel s'engage à payer alors 100% des honoraires et dépenses de l'arbitre.

8,06 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'Employeur a le fardeau de la preuve.

8,07 Sentence arbitrale

La décision de l'arbitre est obligatoire et lie les deux parties et les salariés. Elle doit être exécutée normalement dans les 15 jours de sa réception par l'Employeur.

8,08 Contenu du grief



La nature du grief et, si possible, la correction demandée et les clauses de la convention qui sont censées avoir été violées, seront précisées dans l'exposé écrit du grief. Une fois que le grief aura été présenté au gérant de la Caisse, sa nature ne pourra en être changée. Cependant, une erreur technique dans la rédaction du grief n'en affecte pas la validité.

Art. 9 MESURES DISCIPLINAIRES

9,01 Principe

Les parties conviennent que les mesures disciplinaires seront appliquées en tenant compte de la gravité et/ou de la fréquence des offenses reprochées et qu'en aucun cas le salarié trouvé coupable d'une offense méritant une mesure disciplinaire ne se verra privé des droits de recours prévus à l'article 7 "Procédure de griefs". Les mesures disciplinaires normalement varient des réprimandes verbales ou écrites aux suspensions et aux congédiements.

 9,02 Avis écrit

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

9,03 Délai de péremption

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

9,04 Dossier personnel

Le salarié qui le désire peut avoir accès à son dossier personnel sur les heures normales de travail.

Art. 10 ANCIENNETE

10,01 Définition

Salarié régulier et salarié à temps partiel:

- a) L'ancienneté est la durée du service continu du salarié chez l'Employeur.
- b) L'ancienneté d'un salarié à temps partiel s'établit à raison d'un (1) mois par cent cinquante-quatre (154) heures travaillées.
- c) L'ancienneté de Mouvement est la durée du service continu du salarié à temps plein ou à temps partiel pour l'une ou l'autre des institutions du Mouvement coopératif Desjardins; une interruption de service de moins d'un (1) an depuis le dernier emploi n'empêche pas de reconnaître l'ancienneté du Mouvement, à la condition que le salarié n'ait pas occupé d'autres emplois entre temps à l'extérieur du Mouvement Desjardins.
- d) L'ancienneté de Mouvement d'un salarié à temps partiel s'établit selon les normes prévues au paragraphe b.



10,02 Période de probation

Salarié régulier:

Tout nouveau salarié régulier sera soumis à une période de probation. Cette période est de quarante-quatre (44) jours travaillés pour les postes de classes, I, II, et de quatre-vingt-huit (88) jours travaillés pour tous les autres postes. Ces périodes pourront être prolongées après entente.

Salarié à temps partiel:

Tout nouveau salarié à temps partiel sera soumis à une période de probation. Cette période est de trois cent huit (308) heures travaillées pour les postes de classes, I, II, et de six cent seize (616) heures travaillées pour tous les autres postes. Ces périodes pourront être prolongées après entente.

Un salarié qui a complété sa période de probation ne subit pas une nouvelle période de probation lorsqu'il change de statut.

10,03 Pendant cette période, le salarié en probation jouira de tous les bénéfices de la convention à l'exception de:

- a) procédure de griefs en cas de renvoi;
- b) promotions;
- c) ancienneté;
- d) assurances (pour la période au contrat).

10,04 A la fin de la période de probation, le salarié devient régulier ou à temps partiel et son ancienneté prend effet à la date de son embauche.

10,05 Perte de l'ancienneté


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

- a) congédiement pour juste cause;
- b) départ volontaire;
- c) refus de reprendre le travail dans les sept (7) jours de calendrier suivant un avis écrit de rappel au travail, à moins d'une raison sérieuse telle que maladie, incapacité physique, etc.; toutefois, dans ces cas, le salarié doit dans les trois (3) jours suivant la réception de l'avis indiqué plus haut, aviser l'Employeur de son intention de reprendre ou non son travail dans un délai n'excédant pas un (1) mois de l'avis de rappel sauf dans les cas de maternité ou maladie attestée par un certificat médical. L'avis de rappel au travail est envoyé par courrier recommandé et/ou signifié à la dernière adresse connue du salarié et copie en est remise au Syndicat;

d) dans les cas d'absence pour accident ou maladie non survenu dans l'accomplissement du travail, le salarié continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de douze (12) mois d'absence; après ces douze (12) mois, il n'accumule plus d'ancienneté, mais conserve pendant les douze (12) prochains mois celle qu'il avait accumulée. Après cette période, il perd son ancienneté.

e) Caisse populaire de St-Jean-de-Matha:

Lors d'une mise à pied excédant douze (12) mois pour manque de travail.



10,06 Service continu et absences autorisées

Dans le cas d'accidents survenus dans l'accomplissement du travail, l'ancienneté s'accumule pendant la durée de l'absence.

Lorsqu'un salarié est en congé autorisé, l'ancienneté continue de s'accumuler pendant la durée du congé.

10,07 Liste d'ancienneté

- a) L'Employeur publiera une liste d'ancienneté à chaque année, à la date anniversaire de la signature de la convention collective
- b) Cette liste sera également affichée pendant trente (30) jours ouvrables et tout salarié qui croit qu'une correction devrait y être apportée devra faire valoir ses objections à la Caisse populaire durant cette période. Par la suite, la liste corrigée deviendra la seule liste officielle.

Art. 11 MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

11,01 Préavis de mise à pied

- a) Trente (30) jours de calendrier précédant une mise à pied, l'Employeur doit aviser par écrit le Syndicat et chaque salarié impliqué.
- b) A défaut d'un tel avis, l'Employeur est tenu d'indemniser le salarié sur la base d'un jour normal de salaire pour chaque jour ouvrable de défaut d'avis. Cette indemnité doit être remise au salarié avant sa mise à pied.

 11,02 Mise à pied

Les mises à pied sont effectuées par ordre d'ancienneté; le salarié ayant le moins d'ancienneté est le premier licencié, et ainsi de suite à la condition toutefois que les salariés ayant le plus d'ancienneté puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir.

11,03 Procédure de déplacement

- a) Un salarié ainsi déplacé de son occupation a le droit de déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté que lui, pourvu qu'il satisfasse aux exigences normales de l'emploi.
- b) Tout salarié déplacé à un autre poste reçoit le salaire prévu à l'annexe "A" de cette convention pour son nouveau poste. Au moment du déplacement, si le salaire est inférieur au maximum de la nouvelle échelle, il maintient son salaire. Si le salaire est supérieur au maximum de la nouvelle échelle, il recevra le maximum de la nouvelle échelle.


11,04 Rappel au travail



- a) Les salariés qui ont été mis à pied les derniers sont rappelés les premiers à la condition qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de l'emploi pour lequel ils sont rappelés.
- b) Les rappels sont faits par courrier recommandé et/ou avis signifiés, envoyés à la dernière adresse connue du salarié impliqué.

Art. 12 MOUVEMENT DE PERSONNEL

12,01 Affichage de postes vacants

- 
- a) Tout poste vacant que la Caisse désire combler ou tout poste nouvellement créé couvert par la présente convention doit être affiché aux endroits habituels d'affichage, durant une période de cinq (5) jours ouvrables. L'avis de ce poste indiquera entre autres: le titre de la fonction, la nature de la fonction, la date de l'affichage, la durée de l'affichage et l'échelle de salaires.
- b) Un salarié susceptible d'être absent durant une période d'affichage est automatiquement porté candidat pour un poste affiché en autant que l'absence n'excède pas cinq (5) semaines de calendrier.

12,02 Attribution des postes

Pour les fins de la présente section, l'Employeur n'est tenu que de considérer la candidature des salariés réguliers et à temps partiel et qui ont répondu par écrit à l'avis, à l'intérieur des délais prévus à l'article 12,01. L'Employeur accorde le poste au salarié qui a le plus d'ancienneté à la condition qu'il puisse remplir les exigences de l'emploi concerné. Cependant, pour les classes III et supérieures, si les deux (2) parties sont d'accord, un candidat ayant moins d'ancienneté pourra être choisi.

12,03 Avis de nomination

- a) L'Employeur doit procéder à la nomination ou à la mutation du salarié choisi dans les trois (3) semaines suivant la fin du délai d'affichage, sauf dans le cas où l'article 12,01-b s'applique; dans ce dernier cas cette période pourra être prolongée jusqu'à trois (3) semaines après la date du retour du salarié concerné.

- b) Lorsqu'un salarié est ainsi promu ou transféré, son nom, son ancienneté et sa nouvelle classification sont affichés sur le tableau dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa nomination.

12,04 Période d'essai

Salarié régulier:

Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'entraînement d'une durée de cinq (5) jours travaillés à l'intérieur d'une période d'essai de quarante-quatre (44) jours travaillés pour les postes de classes I, II et de dix (10) jours travaillés à l'intérieur d'une période d'essai de quatre-vingt-huit (88) jours travaillés pour tous les autres postes.

Salarié à temps partiel:

Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'entraînement d'une durée de trente-cinq (35) heures travaillées à l'intérieur d'une période d'essai de trois cent huit (308) heures travaillées pour les postes de classes I et II, et de soixante-dix (70) heures travaillées à l'intérieur d'une période d'essai de six cent seize (616) heures travaillées pour tous les autres postes.

En tout temps, pendant sa période d'essai, le salarié régulier ou à temps partiel peut renoncer à la promotion ou au transfert et réintégrer son ancien poste sans préjudice à tous ses droits.

Dans le cas où le salarié ne satisfait pas aux conditions de l'article 12,02, l'Employeur peut le retourner à son poste à partir de la fin de sa période d'entraînement et ce, sans préjudice aux droits du salarié.

12,05 Fardeau de la preuve

L'Employeur accepte le fardeau de la preuve sur la décision de retourner un salarié à son ancien poste durant la période d'essai prévue au paragraphe 12,04.


12,06 Recrutement extérieur

S'il n'y a aucun candidat ou si les candidatures reçues conformément aux dispositions prévues aux paragraphes précédents ne sont pas acceptables, l'Employeur peut recruter à l'extérieur.

12,07 Réintégration et délogement

Si un salarié doit être réintégré dans son ancien poste pendant la période d'essai, l'Employeur se réserve le droit de réintégrer dans son ancien poste tout autre salarié promu ou transféré à la suite de la promotion du premier salarié qui doit être réintégré.

12,08 Promotion aux cadres

- 
- a) Le salarié de l'unité de négociation promu à un poste en dehors de l'unité a droit à une période d'essai de six (6) mois et peut réintégrer son ancien poste s'il n'est pas satisfait ou si l'Employeur ne le confirme pas dans cet emploi.
 - b) Si un salarié muté à un poste hors de l'unité de négociation redevient "salarié" au sens de cette convention, conformément au paragraphe 12,08-a, toute l'ancienneté qu'il a accumulée au service de la Caisse sera portée à son crédit; il reprend le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à son ancien poste.

Art. 13 HEURES DE TRAVAIL

13,01 Semaine et journée normale

- a) La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de travail et ce, du lundi au vendredi inclusivement à l'intérieur des horaires suivants:

Caisse populaire de St-Jean-de-Matha:

Lundi, mardi, mercredi: 8 h 30 à 16 h 30

Jeudi : 8 h 30 à 20 h 45

Vendredi : 8 h 30 à 20 h 45

Guichet auto-piéton

Vendredi : 8 h 30 à 20 h 45

Caisse populaire de La Plaine:

Lundi, mardi, mercredi: 8 h 45 à 16 h 00

Jeudi : 8 h 45 à 20 h 45

Vendredi : 8 h 45 à 17 h 30

Caisse populaire de St-Roch-de-l'Achigan:

Lundi, mardi, mercredi: 8 h 45 à 16 h 30

Jeudi : 8 h 45 à 21 h 00

Vendredi : 8 h 45 à 18 h 00

Caisse populaire de Berthierville:

Lundi, mardi, mercredi: 8 h 45 à 16 h 30

Jeudi : 8 h 45 à 20 h 45

Vendredi : 8 h 45 à 18 h 00



Caisse populaire du Christ-Roi (Joliette):

Lundi, mardi, mercredi: 8 h 45 à 16 h 30

Jeudi : 8 h 45 à 20 h 45

Vendredi : 8 h 45 à 17 h 30

Comptoir:

Vendredi : 8 h 45 à 18 h 30

Caisse populaire de St-Lin:

Lundi, mardi, mercredi: 8 h 30 à 16 h 30

Jeudi : 8 h 30 à 20 h 45

Vendredi : 8 h 30 à 17 h 30

Guichet auto-piéton:

Vendredi : 8 h 30 à 20 h 45

Dans le cas du guichet auto-piéton, le salarié qui travaille un deuxième soir peut reprendre une demi-journée de congé le mercredi après-midi ou le vendredi avant-midi, ou bien recevoir une prime équivalant au taux et demi pour les heures travaillées le deuxième soir au-delà de 17 h 30.

Pas plus qu'un (1) salarié à la fois ne peut reprendre une demi-journée de congé.

- b) Les heures de travail cédulées sont continues et comprennent les pauses, à l'exception de la période de repas.

13,02 Période de repos

Le salarié a droit à trente (30) minutes de repos pour l'ensemble de la journée; l'utilisation de ces périodes de repos sera déterminée par entente entre les parties.

La période de repos du salarié à temps partiel sera accordée, s'il y a lieu, au prorata des heures travaillées.

13,03 Période de repas

Une période d'une heure et quinze minutes (1 h 15) non rémunérée est accordée pour le repas du midi: elle est fixée par le gérant entre 10 h 45 et 14 h 15.

Lorsque la Caisse populaire ouvre ses portes le soir, l'employé a droit à une période non rémunérée d'une (1) heure pour le repas du soir; cette période est fixée par le gérant entre 16 h 00 et 19 h 00.

13,04 Les salariés à temps partiel ne sont pas assujettis aux heures de travail mentionnées à 13,01.

13,05 Caisse populaire de St-Jean-de-Matha:

L'horaire de travail d'un salarié régulier ne pourra comprendre plus d'un (1) soir (après 18 h 00) par semaine, sauf dans le cas hors du contrôle de l'Employeur. Dans de tels cas, le salarié sera tenu de travailler et sera rémunéré selon l'article 14,02 paragraphe "a".



Art. 14 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

14,01 Définition


Salarié régulier:

Est considéré comme du travail exécuté en temps supplémentaire, le travail exécuté à la demande expresse du gérant ou de son représentant, en dehors ou en plus des heures cédulées conformément à l'article 13,01.

Salarié à temps partiel:

Est considéré comme du travail exécuté à temps supplémentaire, le travail exécuté à la demande expresse du gérant ou de son représentant excédant trente-cinq (35) heures hebdomadaires.

14,02 Rémunération du temps supplémentaire

- 
- a) Le travail en temps supplémentaire est rémunéré au taux horaire de base majoré de moitié, ce taux horaire de base s'obtient en divisant le salaire hebdomadaire par trente-cinq (35) heures.
 - b) Un jour férié est rémunéré au taux horaire de base majoré de 100% pour les heures travaillées en plus du paiement du jour férié.


14,03 Répartition du temps supplémentaire

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

14,04 Temps supplémentaire et période de repos

Un salarié travaillant sur une période d'une journée, un samedi, un dimanche ou un jour férié, a droit aux mêmes périodes de repos et de repas que celles prévues à l'article 13.

14,05 Rappel au travail

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

14,06 Paiement du temps supplémentaire

Le paiement du travail à temps supplémentaire est ajouté à la paie régulière qui couvre la période pendant laquelle il a été effectué.

- 14,07 Le salarié aura droit à une période de repos de quinze (15) minutes après deux (2) heures de travail à temps supplémentaire.

Art. 15 JOURS FERIES

15,01 Enumération

Sont reconnus jours fériés, les congés fixés par la Fédération des caisses populaires Desjardins de Lanaudière. Ces jours sont habituellement les suivants:

Journal de l'An
Lendemain du Journal de l'An
Vendredi Saint
Fête de Dollard
Fête nationale (St-Jean-Baptiste)
Confédération
Fête du Travail
Action de Grâces
Armistice
Noël
Lendemain de Noël

Les salariés couverts par la présente convention peuvent jouir de ces jours fériés sans perte de salaire, sous réserve de l'article 15,05 de la présente convention.

Salarié à temps partiel:

Les salariés à temps partiel pourront bénéficier des jours fériés qui coïncideront avec les jours où ils auraient normalement dû être au travail à la condition qu'ils aient travaillé la journée précédente et la journée suivant le jour férié selon son horaire comme salarié à temps partiel, et ceci au prorata des heures qu'ils auraient dû travailler.

Si la veille de Noël et la veille du Journal de l'An sont des jours ouvrables, la Caisse fermera à 15 h 00, et ceci sans perte de salaire.

15,02 Changement des jours fériés

Advenant un changement dans les congés accordés par la Fédération des caisses populaires Desjardins de Lanaudière, le Syndicat accepte que soit effectué un changement identique par l'Employeur.

15,03 Jours d'observance

Les jours fériés mentionnés à l'article 15,01 sont observés la journée occurrente à moins que le gouvernement fédéral ou le gouvernement provincial ne fixe une autre journée.

15,04 Nombre de jours fériés garantis

a) Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe suivant, l'Employeur garantit onze (11) jours de fêtes payés par année civile.

b) Si les caisses ne sont pas fermées onze (11) jours, les salariés ont droit de prendre la différence entre le nombre de jours fériés chômés par les caisses et la garantie de onze (11) jours, individuellement aux dates convenues entre eux et l'Employeur en donnant la priorité aux salariés ayant le plus d'ancienneté pour le choix de la date de la reprise, et ceci dans les douze (12) mois suivant la Fête. Il est entendu que s'il devait y avoir reprise de congé pour la période de Noël, ces jours seront repris l'année civile suivante.

Pour les salariés qui le désirent, à défaut de reprendre ces fêtes, ils peuvent être payés au taux de salaire applicable au moment de la Fête.

15,05 Admissibilité

Pour qu'un salarié bénéficie de ces jours fériés, il faudra cependant qu'il ait travaillé la journée ouvrable précédente ainsi que la suivante, s'il a été requis de le faire, à moins de permission de la part de l'Employeur, ou dans les cas des absences avec paie prévues par la présente convention, et les absences pour activités syndicales prévues à l'article 6.

15,06 Jour férié qui coïncide avec des vacances



Si l'un ou l'autre des jours fériés survient pendant les vacances d'un salarié ou un jour non ouvrable, celui-ci a droit à une (1) journée additionnelle qu'il pourra reprendre ou se faire rembourser, après entente entre les parties.

Art. 16 VACANCES ANNUELLES

16,01 Préambule

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

16,02 Régime

a) Moins d'un (1) an de service

Le salarié qui, le 30 avril d'une année, a moins d'une (1) année de service continu a droit à un crédit de vacances établi au taux d'une journée et quart (1 1/4) par mois de service continu, sans excéder quinze (15) jours ouvrables.

b) Un (1) an mais moins de cinq (5) ans

Le salarié qui, le 30 avril d'une année, a complété un (1) an de service continu mais moins de cinq (5) ans, a droit à un crédit de vacances égal à quinze (15) jours ouvrables.

c) Cinq (5) ans mais moins de quinze (15) ans

Le salarié qui, le 30 avril d'une année, a complété cinq (5) ans de service continu mais moins de quinze (15) ans, a droit à un crédit de vacances égal à vingt (20) jours ouvrables.

d) Quinze (15) ans et plus

Le salarié qui, le 30 avril d'une année, a complété quinze (15) ans de service continu, a droit à un crédit de vacances égal à vingt-cinq (25) jours ouvrables.

e) Le salarié qui en vertu du paragraphe "a" a accumulé des crédits de vacances pour moins d'une (1) semaine, peut compléter sa semaine par un congé sans solde.



- f) Le salarié qui en vertu du paragraphe "a" a accumulé des crédits de vacances supérieurs à cinq (5) jours ouvrables mais moindres que dix (10) jours ouvrables, pourra compléter ses deux (2) semaines par un congé sans solde.

16,03 Indemnité

Salarié régulier:

- a) Les vacances seront payées au taux normal de rémunération hebdomadaire.

Salarié à temps partiel:

- b) Le salarié à temps partiel sera rémunéré à raison de 6, 8 et 10% du salaire brut au 30 avril, pour ceux dont l'ancienneté donne droit à trois (3), quatre (4) et cinq (5) semaines de vacances.
- c) Sauf dans les cas de congé de maternité, congé de maladie et accident et congé sans solde relié à l'accouchement, si un salarié 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 des revenus bruts apparaissant à la formule T-4 des gains au 30 avril. Ces pourcentages sont de 6, 8 et 10% pour ceux dont l'ancienneté donne respectivement droit à des vacances de trois (3), quatre (4) et cinq (5) semaines.

16,04 Programme de vacances

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

Caisses populaires de St-Jean-de-Matha et La Plaine:

Deux (2) salariés peuvent prendre leurs vacances en même temps, soit un (1) dans le secteur administratif et courant, et un (1) dans le secteur conseil.


Caisse populaire de St-Lin

Trois (3) salariés peuvent prendre leurs vacances en même temps soit deux (2) au secteur courant et un (1) aux secteurs conseil et administratif.

Caisses populaires de Christ-Roi (Joliette),
Berthierville et St-Roch-de-l'Achigan:

Trois (3) salariés peuvent prendre leurs vacances en même temps soit deux (2) au secteur courant et administratif et un (1) au secteur conseil.


16,05 Étalement des vacances

- 
- a) La période des vacances pour les salariés s'étendra du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivant l'année de référence mentionnée à l'article 16,02. Les vacances peuvent être prises consécutivement et dans les délais prévus et elles ne peuvent être reportées d'une année à l'autre; elles peuvent être morcelées en plus de trois (3) périodes d'une durée minimale d'une (1) semaine.
- b) Pour les vacances devant être prises entre le 1^{er} mai et le 30 septembre, le choix doit être fait avant le 30 avril de chaque année et être affiché aux endroits habituels au plus tard cinq (5) jours ouvrables suivant la fin du mois, de façon à permettre aux salariés de connaître leur date respective; chaque salarié ne peut prendre plus de deux (2) semaines pendant cette période si cela cause préjudice à d'autres salariés.

Pour les vacances devant être prises entre le 30 septembre et le 31 décembre, le choix doit être fait avant le 15 août; pour les vacances devant être prises entre le 31 décembre et le 30 avril, le choix doit être fait avant le 15 novembre. Ces choix doivent être affichés aux endroits habituels au plus tard cinq (5) jours ouvrables suivant la fin du mois, afin de permettre aux salariés de connaître leur date respective.

Si la cédule de vacances n'est pas affichée dans les délais prévus, les choix des salariés sont réputés être automatiquement acceptés.

- c) Un salarié n'a pas le droit de se servir de son ancienneté pour déplacer les vacances annuelles d'un autre salarié après le 30 avril, le 31 août ou le 30 novembre.
- d) En cas de maladie, le salarié peut retarder sa date de prise de vacances, après entente avec l'Employeur.



16,06 Cessation d'emploi - indemnité pour vacances

En cas de cessation définitive d'emploi, le salarié reçoit une indemnité égale au crédit de vacances non utilisé à la date de son départ. Le paiement doit être effectué avant son départ.

16,07 Versement de l'indemnité

Le salarié reçoit, avant son départ pour vacances, le salaire qu'il recevrait pendant la durée desdites vacances. L'Employeur remet au salarié un chèque de vacances.

Art. 17 CONGES SPECIAUX

17,01 Énumération

Salarié régulier:

1- Le salarié a droit à un permis d'absence avec paie pour la durée et dans les cas suivants:

a) Décès du conjoint ou de son enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter du décès.

b) Décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère: trois (3) jours ouvrables consécutifs à compter du décès. L'employé pourra avoir droit à une (1) journée additionnelle s'il est exécuteur testamentaire.

c) Décès du beau-frère, de la belle-soeur: deux (2) jours ouvrables consécutifs à compter du décès.

d) Décès du grand-père, de la grand-mère: un (1) jour ouvrable entre le décès et les funérailles.

e) Mariage du salarié: deux (2) jours ouvrables.

f) Naissance ou adoption de son enfant: deux (2) journées ouvrables.

g) Si les funérailles d'un parent mentionné aux alinéas "b" et "c" ont lieu à plus de trois cents (300) kilomètres de son domicile, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle de congé, pourvu qu'il y assiste.

h) Déménagement du salarié: une (1) journée par année civile.

Pour la Caisse populaire de St-Jean-de-Matha, cette journée est payable si le salarié demeure à l'emploi de la Caisse.


i) Deux (2) congés mobiles par année civile. Ces jours seront pris après entente avec la direction.



2- Salarié à temps partiel:

Le salarié à temps partiel peut bénéficier des congés spéciaux lorsque ces événements coïncident avec les jours où il aurait normalement dû travailler. La rémunération sera faite conformément au prorata des heures que le salarié à temps partiel aurait dû travailler.

17,02 Restrictions

- 
- a) Il est convenu entre les parties que les salariés absents de leur travail pour cause de vacances, mise à pied, congé maladie ou invalidité ou tout autre congé autorisé par l'Employeur, n'ont pas droit aux congés sociaux prévus à l'article 17,01, qui précède.
 - b) Cependant, les salariés pourront utiliser leur congé mobile la journée du 1^{er} mai, à la condition toutefois que tous les salariés utilisent leur congé mobile à cette date et que l'employeur en soit avisé dix (10) jours ouvrables au préalable.



17,03 Avis du salarié

Dans tous les cas, le salarié devra prévenir, en autant que possible, son supérieur immédiat.

17,04 Durée d'un congé

Dans la présente section, "journée de congé" veut dire une pleine période de vingt-quatre (24) heures. La rémunération de cette journée est égale au nombre d'heures normalement travaillées.

17,05 Service de juré ou de témoin

Le salarié qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties, reçoit la différence entre l'indemnité ou l'honoraire qui lui est versé et son salaire réel.


Art. 18 CONGE DE MATERNITE

- 18,01 La salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement. Ce congé peut être de six (6) mois.
- 18,02 La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin; elle peut cesser de travailler à compter du début du septième (7^e) mois de la grossesse, c'est-à-dire quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date probable de l'accouchement. La Caisse se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une salariée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.
- 18,03 La salariée doit reprendre son travail entre la quarante-cinquième (45^e) journée suivant l'accouchement et la cent quatre-vingtième (180^e) journée du début de son congé sans solde. Elle produit un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. Si la salariée ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus, elle sera considérée comme ayant remis sa démission sauf s'il lui est impossible de revenir au travail pour raison de santé; dans ce cas, elle doit présenter à son Employeur un certificat médical.
- 18,04 Pendant le congé de maternité, l'ancienneté s'accumule durant toute cette période comme si la salariée était demeurée au travail.
- 18,05 Dans le cas d'un avortement légal ou de fausse-couche, la durée du congé sera déterminée par l'attestation médicale; de telles absences ne peuvent excéder quatre-vingt-dix (90) jours.
- 18,06 La salariée a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde de six (6) mois, en donnant un avis d'un (1) mois avant la fin du congé de maternité. Elle devra donner un préavis de quinze (15) jours avant de revenir au travail.



18,07 L'Employeur convient de verser à la salariée en congé de maternité qui a terminé sa période de probation, une indemnité calculée à raison de 4% du salaire gagné au cours des douze (12) mois précédant la date du départ pour le congé de maternité.

Cette indemnité sera versée au retour du congé de maternité à la condition que la salariée reprenne son travail pour une période de trois (3) mois.



18,08 a) Durant son congé de maternité, la salariée a droit à tous les bénéfices du régime d'assurance collective prévus à l'article 21 moyennant le paiement de sa contribution habituelle à la prime d'assurance et au régime supplémentaire de rentes prévu à l'article 22.

b) Durant son congé sans solde relié à l'accouchement prévu à l'article 18,06, la salariée, a droit à tous les bénéfices du régime d'assurance collective prévus à l'article 21 moyennant le paiement du coût entier de la prime d'assurance et au régime supplémentaire de rentes prévu à l'article 22.

18,09 A son retour au travail à la suite de son congé de maternité ou de son congé sans solde d'un maximum de six (6) mois relié à l'accouchement, la salariée reprend le travail sur son poste habituel.

Art. 19

CONGE SANS SOLDE

- 19,01
- a) Un salarié peut, pour un motif sérieux obtenir un permis d'absence sans traitement pour une période déterminée mais n'excédant pas (6) mois; ledit congé ne peut être refusé par l'Employeur sans raison sérieuse. Cette période pourra être supérieure à six (6) mois après entente entre les parties.
 - b) Le salarié pourra en faire la demande par écrit au gérant de la Caisse en expliquant la raison et la durée du congé désiré au moins un (1) mois à l'avance.
 - c) Si l'Employeur accorde un congé sans solde, il en avisera immédiatement par écrit le salarié concerné.
 - d) A son retour, le salarié reprend son poste de travail.
 - e) Durant un congé sans solde autorisé, seule l'ancienneté s'accumule.
 - f) A moins d'entente entre les parties, un seul salarié à la fois pourra obtenir un tel congé sans solde.



Art. 20 REGIME D'ASSURANCE-MALADIE

20,01 a) Caisse populaire de St-Jean-de-Matha:

Le salarié qui est incapable de travailler par suite de maladie a droit à un congé de maladie sans perte de traitement selon les modalités et restrictions ci-après décrites.

1- L'Employeur remboursera cent pourcent (100%) du salaire des journées d'absence pour la première semaine et vingt-cinq pourcent (25%) du salaire brut hebdomadaire au moment de la maladie, pendant seize (16) semaines de maladie subséquentes. Cette garantie de dix-sept (17) semaines vaut pour une fois pendant l'année civile, considérant la date du congé de maladie et n'est renouvelable à chaque année que si le salarié revient au travail. Pour être admissible aux jours de maladie payés, le salarié doit avoir terminé sa période de probation. La présente garantie est sujette aux dispositions du plan d'assurance.

2- Assurance indemnité hebdomadaire court terme

Pour les absences prolongées (à partir du 8^e jour de calendrier de la maladie et jusqu'à concurrence de 17 semaines), l'Employeur maintient en vigueur un plan d'assurance indemnité hebdomadaire couvrant 75% du salaire régulier du salarié.

La prime de cette police d'assurance est payée en entier par l'Employeur.

3- Assurance invalidité à long terme

Pour les absences de longue durée, c'est-à-dire excédant une période de dix-sept (17) semaines, l'Employeur maintient en vigueur un plan d'assurance revenu d'invalidité à long terme couvrant 66 2/3% du salaire.

La prime de cette police d'assurance est payée en entier par l'Employeur.




b) Caisses populaires du Christ-Roi (Joliette),
St-Lin, Berthierville, La Plaine, St-Roch-de-
l'Achigan:

Le salarié qui est incapable de travailler par suite de maladie a droit à un congé de maladie sans perte de traitement selon les modalités et restrictions ci-après décrites:

1- Jours de maladie payés:

Salarié régulier:



Au 1^{er} décembre de chaque année, il se voit attribuer un crédit de quatre-vingt-quatre (84) heures de congé qui pourront être utilisées durant cette année pour fins de maladie. Ces crédits de maladie ne sont pas cumulatifs et le solde non utilisé est remboursé au 15 décembre de l'année suivante. Le salarié nouvellement embauché ou qui quitte la caisse reçoit un crédit proportionnel au nombre de mois travaillés. Pour être admissible aux heures de maladie payées, le salarié doit avoir terminé sa période de probation.

Salarié à temps partiel:

Le salarié à temps partiel bénéficie des jours de maladie payés au prorata des heures travaillées.

2- Assurance indemnité hebdomadaire court terme:

Pour les absences prolongées (à partir du 8^e jour de calendrier de la maladie et jusqu'à concurrence de 17 semaines), l'Employeur maintient en vigueur un plan d'assurance indemnité hebdomadaire couvrant 75% du salaire régulier du salarié. La prime de cette police d'assurance est payée par l'Employeur et le salarié dans les proportions suivantes:

Employeur: 80%

Salarié: 20%

3- Assurance invalidité à long terme:

Pour les absences de longue durée, c'est-à-dire excédant une période de dix-sept (17) semaines, l'Employeur maintient en vigueur un plan d'assurance revenu invalidité à long terme couvrant 66 2/3% du salaire.

La prime de cette police d'assurance est payée par l'Employeur et le salarié dans les proportions suivantes:

Employeur: 80% Salarié: 20%

20,02 Avis et certificat médical

Pour avoir droit à un congé de maladie, le salarié doit aviser qu'il est physiquement incapable de travailler. Si l'absence n'excède pas trois (3) jours ouvrables consécutifs, l'Employeur acceptera une déclaration écrite du salarié établissant la cause de l'absence.

Pour toute absence de plus de trois (3) jours consécutifs, l'Employeur pourra exiger un certificat médical attestant que le salarié est physiquement incapable de travailler.



20,03 Jours fériés et assurances

Lorsqu'un des jours fériés prévus à l'article 15 coïncide avec un congé de maladie couvert par un plan d'assurance, seule l'assurance s'applique.

20,04 Congés payés et assurances

Aux fins de l'application des articles 15 et 16, les congés de maladie couverts par un plan d'assurance sont considérés comme des journées non travaillées et non rémunérées.

20,05 Versements anticipés

- 
- a) Dans le cas d'un salarié en congé de maladie qui est admissible à des prestations en vertu de la loi des accidents du travail ou en vertu du régime d'assurance collective prévu dans cette convention, l'Employeur s'engage à lui faire des versements anticipés à chaque semaine jusqu'à ce qu'il touche aux prestations précitées.
 - b) Chaque versement anticipé est sous forme de chèque et est égal au montant hebdomadaire auquel le salarié a droit, en vertu des prestations.
 - c) Avant de recevoir son chèque, le salarié signera un engagement à rembourser les montants reçus.
 - d) Lorsque le salarié touche aux prestations auxquelles il a droit, il est tenu de rembourser à l'Employeur le montant que ce dernier lui a avancé sous forme de versements anticipés.
- 

Art. 22 REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES

22,01 Régime

Le programme de régime supplémentaire de rentes
présentement en vigueur est maintenu.

22,02 Informations

L'Employeur fournira au Syndicat une copie du programme
de régime supplémentaire de rentes et de tout amen-
dement qui peut y être apporté.



60

Art. 23 DEFICIT DE CAISSE

23,01 Régime

L'Employeur convient de payer les déficits de caisse du salarié en autant que celui-ci a suivi les procédures et réglementations en vigueur. Toutefois, l'Employeur se réserve le droit d'évaluer le rendement du salarié, concernant ces déficits de caisse.

23,02 Responsabilités

- 
- 
- 1- L'existence de l'article 23 concernant les déficits de caisse n'a pas pour effet de limiter la responsabilité d'un salarié.
 - 2- L'Employeur ne peut tenir le salarié responsable des faux billets et des faux chèques échangés si celui-ci a suivi les procédures de contrôle usuelles à moins que cela ne soit pas possible. L'Employeur devra toutefois informer par écrit tous les salariés des procédures de contrôle à suivre.
 - 3- Un caissier est dégagé de toute responsabilité vis-à-vis un chèque paraphé par un membre des cadres de la Caisse ou un représentant autorisé.
 - 4- Toute perte encourue à la suite d'une transaction avec un non-membre ne peut être couverte par le présent régime et le caissier en est le seul responsable sauf si la transaction est autorisée par le gérant ou son représentant autorisé.
 - 5- Un salarié qui se croit sanctionné injustement peut recourir au mode de règlement des griefs.

Art. 24 SALAIRES

24,01 Echelles de salaires

Les minimums et maximums des échelles de salaires et les salaires payés avec leur date de mise en vigueur et les emplois auxquels s'appliquent la présente convention sont indiqués à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.

24,02 Progression dans l'échelle

Le salarié qui obtient une promotion reçoit, selon le cas, ce qui est le plus avantageux;

- 1- soit le minimum de la nouvelle échelle de salaires (nouvelle classe)
- 2- soit une augmentation de son salaire de 5%

24,03 Promotion

Tout salarié tenu de remplir un emploi de façon temporaire d'une classe supérieure à la sienne, régi par la présente convention collective, sera payé conformément à l'article 24,02 comme s'il s'agissait d'une promotion pour la durée de cette assignation.

24,04 Affectation temporaire

1. Salariés réguliers:

- a) Dans le cas d'affectation temporaire, l'Employeur affecte par ordre d'ancienneté le salarié du secteur, du point de service en autant que cela constitue une promotion et en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de l'emploi.
- b) Il est loisible au salarié de refuser une affectation temporaire. Si le salarié accepte l'affectation il devra conserver le poste pour la durée de l'affectation.

- c) Le poste temporairement dépourvu de son titulaire par suite d'une affectation temporaire d'une semaine et plus, sera comblé selon les besoins du service par ordre d'ancienneté, en autant que cela constitue une promotion et en autant que le candidat puisse satisfaire aux exigences normales du poste.

Lorsque le poste est temporairement dépourvu de son titulaire, par suite d'une affectation temporaire de moins d'une semaine, l'Employeur peut, selon les besoins du service, à son choix l'offrir à un salarié permanent, temps partiel ou temporaire.

- d) Lorsqu'un salarié couvert par la présente convention remplit temporairement, à la demande de l'Employeur une fonction couverte par la convention, mais autre que celle qu'il occupe régulièrement, il recevra pour la durée de son travail le salaire fixé pour celle des deux fonctions qui est la mieux rémunérée, à la condition qu'il ait occupé cette fonction pour une journée complète ou plus, sauf entente contraire entre les parties. Pour une affectation temporaire de moins d'une (1) journée, le salarié qui accepte cette affectation garde le même salaire qu'il avait.

- e) Un salarié régulier conserve son salaire durant la période où il est affecté à un poste inférieur.

- f) Dans le cas d'affectation temporaire de plus de trois (3) mois, l'employeur ne tiendra pas compte du point de service.

- g) Dans le cas d'affectation temporaire telle que prévue au paragraphe a), si la liste de salariés d'un même secteur est épuisée, l'Employeur offrira par ordre d'ancienneté et selon les besoins du secteur, l'affectation temporaire aux salariés réguliers des autres secteurs, en autant que cela constitue une promotion.

2. Salariés à temps partiel:

- a) Si un poste est temporairement dépourvu de son titulaire, pour une (1) semaine et plus, par suite de l'application de la procédure d'affectation temporaire pour les salariés réguliers, l'Employeur, affecte par ordre d'ancienneté, le salarié à temps partiel du secteur, du point de service concerné, en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de l'emploi.
- b) Le salarié à temps partiel qui occupe un emploi d'une classification inférieure suite à une affectation temporaire recevra 5% de moins que son salaire ou le maximum de sa nouvelle échelle, le moindre des deux.
- c) Il est loisible au salarié à temps partiel de refuser une affectation temporaire. Si le salarié accepte l'affectation temporaire, il devra conserver le poste pour la durée de l'affectation.

24,05

de
d) *paragraphe f des réguliers*
Mutation à une classe inférieure

- a) Le salarié qui retourne à son ancien emploi à sa demande ou à la suite d'une période d'essai non satisfaisante reprend le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à son ancien emploi.
- b) Le salarié qui occupe un emploi d'une classification inférieure à celle de son emploi actuel d'une façon permanente ou par suite d'une rétrogradation volontaire recevra 5% de moins que son salaire ou le maximum de sa nouvelle échelle, soit le moins préjudiciable.
- c) Le salaire du salarié rétrogradé à la suite d'un changement technologique est maintenu s'il est plus élevé que le maximum prévu pour l'emploi auquel il est affecté de façon permanente. Si le salaire est inférieur au maximum de la nouvelle échelle, il maintient son salaire.

24,06 Changement de rémunération

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

24,07 Expérience antérieure

L'Employeur reconnaît à tout salarié l'expérience acquise dans une autre caisse populaire pour fins d'intégration dans les échelles de salaires, à la condition que l'expérience soit pertinente à sa nouvelle fonction et qu'il n'ait pas cessé de travailler plus d'un (1) an dans les caisses populaires.

24,08 Versement de salaires

Le salaire est versé toutes les semaines, le mercredi. Si un jour de paie tombe un jour férié, les salariés sont payés le premier jour ouvrable précédent. Chaque jour de travail correspond aux heures normalement travaillées.

24,09 Souche de paie

Les détails suivants devront être communiqués au salarié avec son salaire;

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

ce



Art. 25

MODIFICATION DES EMPLOIS ACTUELS ET NOUVEAUX EMPLOIS

a) Principe

Dans l'éventualité de tout changement dû à une amélioration technique ou technologique ou à une modification quelconque dans sa structure ou son système administratif, l'Employeur doit tout mettre en oeuvre pour permettre aux salariés affectés de s'adapter auxdits changements ou d'être réaffectés sur des postes équivalents ou, à défaut de postes équivalents disponibles, sur d'autres postes.


b) Modalités d'application

- 
- 1) Si des postes sont transformés sans que cela n'entraîne de modification majeure de la nature de la tâche impliquant une reclassification du poste, les salariés déjà affectés sur ces postes, reçoivent l'entraînement nécessaire et conservent leurs postes.
 - 2) Si de nouveaux postes sont créés ou que des postes sont transformés de façon à entraîner une modification majeure de la nature de la tâche impliquant une reclassification du poste, les dispositions de l'article 12 s'appliquent quant à l'attribution des nouveaux postes à remplir et à la nouvelle répartition du travail sur ces nouveaux postes.
 - c) Si l'Employeur doit créer une nouvelle tâche ou modifier de façon substantielle les tâches existantes en vertu des modifications à ses opérations, quant à la nature et/ou volume de ses opérations, il doit aviser le Syndicat au moins vingt (20) jours à l'avance de l'implantation du changement.
 - d) Pendant le délai prévu au paragraphe "c", les deux parties se réuniront afin de négocier la rémunération de l'occupation nouvelle ou modifiée.
 - e) Si les parties ne s'entendent pas, le Syndicat peut avoir recours au mode de règlement de griefs.
- 

Art. 26 SECURITE, SANTE ET BIEN-ETRE AU TRAVAIL

- 26,01 a) L'Employeur s'engage à ce que les lieux de travail offrent des conditions de propreté et de salubrité nécessaires à la santé et au bien-être des salariés. Ceux-ci collaborent avec l'Employeur dans l'application de ce principe.
- b) A la condition qu'ils soient connus de l'Employeur, celui-ci informera les salariés des risques inhérents à leur travail et des mesures de sécurité reliées à l'exécution de leur fonction.

26,02 Accidents de travail

- 
- a) Si un salarié subit un accident de travail, l'Employeur s'engage à lui fournir gratuitement le transport nécessaire pour le conduire à l'hôpital, chez un médecin ou à son domicile selon son état.
- b) Un salarié qui subit un accident de travail ne perd pas de salaire pour les heures d'absence de travail le jour de l'événement.
- c) Une trousse de premiers soins sera disponible sur les lieux de travail.

26,03 Salarié handicapé

Un salarié qui suite à un accident ou maladie demeure handicapé, le jour où il retourne régulièrement au travail, sera affecté au poste régulier qu'il détenait au moment de son accident, à la condition qu'il soit en mesure d'accomplir les exigences normales dudit poste. Les parties conviennent de se rencontrer pour discuter de toutes mesures pour faciliter la réinsertion du salarié handicapé.

Le salarié qui occupe un emploi d'une classification inférieure, par suite d'incapacité physique, maintient son salaire, si celui-ci est inférieur au maximum de l'échelle de sa nouvelle classe. Si son salaire est plus élevé que le maximum de l'échelle prévue pour son nouveau poste, il recevra le maximum de sa nouvelle classe.

ca

Art. 27

ANNEXES

27,01

Les annexes font partie intégrante de la présente convention.

al

Art. 28

GREVE ET LOCK-OUT



28,01


La grève et le lock-out sont prohibés pendant la durée de cette convention.




Art. 29

DUREE DE LA CONVENTION

29,01 La présente convention collective prend effet à la date de sa signature et est en vigueur jusqu'au 31 décembre 1986 inclusivement et n'a pas d'effet rétroactif.

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

Les parties conviennent que tout refus de travail, ralentissement au travail et autres interventions similaires de la part des salariés et du Syndicat équivaut à la définition d'une grève aux fins du présent article.



EN FOI DE QUOI, les parties et les représentants dûment mandatés ont
signé à Joliette, ce 22^{ème} jour du mois d'avril 1985.

CAISSE POPULAIRE CHRIST-ROI
(JOLIETTE)

Alexis Daoust
Paul Beure

CAISSE POPULAIRE BERTHIERVILLE

Billis Bellehumeur

CAISSE POPULAIRE DE
ST-JEAN-DE-MATHA

Jean St-Jean
Michel Dubaut

CAISSE POPULAIRE DE LA PLAINE

Billis Bellehumeur

CAISSE POPULAIRE DE ST-ROCH-DE
L'ACHIGAN

Renard Levesque
Paul-Emile Gauthier

SYNDICAT DES EMPLOYES DES
CAISSES POPULAIRES DE LANAU-
DIERE (C.S.N.)

Accréditation: Christ-Roi
(Joliette)

Margot M. Adams
André Joliette

Accréditation: Berthierville

Barozzi
Chantal Durois

Accréditation: St-Jean-de-
Matha

Manon Gauthier
Thérèse D. Adams

Accréditation: La Plaine

Yvonne P. Pappalardo
Francine Clément

Accréditation: St-Roch-de-
l'Achigan

Carole Blouin
Michèle Allain

CAISSE POPULAIRE DE ST-LIN

Régis Charton
André Gauthier

FEDERATION DES CAISSES POPULAIRES
DESJARDINS DE LANAUDIÈRE

Lauphin

CONFEDERATION DES CAISSES
POPULAIRES ET D'ECONOMIE
DESJARDINS DU QUEBEC

Syndicat des Travailleuses de
la Caisse populaire de St-Lin
(C.S.N.)

Lucie D. Lapointe
Sylvie Guéard

FEDERATION DU COMMERCE, INC.
(C.S.N.)

Témoin : René Fournier (CSN)

ANNEXE "A"

ECHELLES DE SALAIRES

		1/1/84	1/1/85 4%	1/1/86 3%
<u>Classe B-I</u>				
Commis	Min.	226,66	235,73	242,80
Commis-dactylo	Max.	295,11	306,91	316,12
<u>Classe B-II</u>				
Caissier	Min.	249,37	259,34	267,12
	Max.	324,69	337,68	347,81
<u>Classe B-III</u>				
Commis courant	Min.	274,31	285,28	293,84
Commis conseil	Max.	357,20	371,49	382,63
Commis administratif				
Commis perception				
Secrétaire				
Commis sénior				
Caissier principal				
<u>Classe B-IV</u>				
Chef d'équipe courant	Min.	301,67	313,74	323,15
	Max.	392,84	408,55	420,81
<u>Classe T-I</u>				
Agent conseil	Min.	332,16	345,45	355,81
Agent administratif	Max.	445,14	462,95	476,84
Assistant-comptable				
Préposé aux prêts				
<u>Classe T-II</u>				
Agent conseil (crédit commercial)	Min.	365,38	379,99	391,39
	Max.	489,66	509,25	524,53

De

ANNEXE "B"

SALARIES TEMPORAIRES

1. Définition:

Tout salarié qui a été embauché pour:

- 1) soit remplir un poste temporairement dépourvu de son titulaire ou remplacer un salarié absent en congé autorisé.
- 2) soit effectuer des travaux spéciaux d'une durée n'excédant pas 3 mois, à moins d'entente contraire.

2. Régime syndical:

Le salarié temporaire est régi par l'article 5 concernant le régime syndical.

3. Temps supplémentaire:

Le salarié temporaire qui travaille plus de trente-cinq (35) heures par semaine sera payé à taux et demi.

4. Jours fériés:

Le salarié temporaire cédulé pour travailler un jour férié tel que défini à l'article 15 de la convention collective, pourra jouir de ces jours fériés sans perte de salaire à la condition qu'il ait travaillé la journée précédente et la journée suivant la fête.

5. Congés spéciaux:

Le salarié temporaire a droit à un permis d'absence avec paie pour les congés de décès prévus à l'article 17 de la convention en autant qu'il ait été requis de travailler pendant cette journée.

6. Griefs et arbitrages:

Le salarié temporaire pour les conditions énumérées à la présente annexe, pourra bénéficier de la procédure de griefs prévue à l'article 7 de la convention. Cependant, le mot "grief" se définit comme étant toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application des conditions énumérées à la présente annexe.

Le salarié temporaire pourra bénéficier de la procédure d'arbitrage prévue à l'article 8 de la convention.

L'arbitre n'a pas d'autorité pour rendre des décisions incompatibles avec les dispositions de la présente annexe, ni pour altérer, modifier ou amender quelques portées que ce soit de ladite annexe.

7. Déficit de caisse:

Le salarié temporaire est couvert par le régime de déficit de caisse pour caissier prévu à l'article 23 de la convention.

8. Salaire:

Le salarié temporaire est payé en conformité avec les échelles de salaires prévues à l'annexe "A".

9. Accession à un poste régulier ou à temps partiel:

Le salarié temporaire qui se voit accorder de façon permanente un poste régulier ou à temps partiel sera soumis à la période probatoire prévue à l'article 10,02. Il se verra compter son ancienneté rétroactivement à la date de son entrée en service à titre de salarié temporaire à la condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption de service de plus de deux (2) mois. Pour les fins de ce paragraphe seulement, l'ancienneté s'établit à raison d'un (1) mois pour cent cinquante-quatre (154) heures travaillées.

10. Liste de disponibilité:

Dans les quinze (15) jours de la signature de la présente et tous les trois (3) mois par la suite, l'Employeur établira une liste de disponibilité parmi le personnel temporaire. Pour un poste temporaire d'une durée inférieure à deux (2) mois, l'Employeur offrira le poste au salarié temporaire ayant le plus d'ancienneté en tenant compte de sa disponibilité pourvu qu'il puisse remplir immédiatement les exigences normales du poste. Pour fins d'application de ce paragraphe, l'ancienneté sera calculée selon les principes énoncés au paragraphe 9. Le salarié temporaire à moins de raison sérieuse, sera tenu de respecter la liste de disponibilité.

11. Jours de maladie:

Le salarié qui occupe un poste temporaire de façon continue durant six (6) mois se verra rembourser les jours de maladie survenus durant cette période jusqu'à concurrence de six (6) jours.

De

12. Postes vacants:

Le salarié temporaire aura une priorité d'emploi sur les candidats extérieurs pour les postes équivalents ou inférieurs à celui qu'il occupe et qui seront vacants.



ANNEXE "C"

AUGMENTATION DES SALAIRES

Au 1^{er} janvier 1984:

Augmentation de 5% du salaire au 31 décembre 1983, jusqu'à concurrence du maximum de l'échelle 1984 contenue à l'annexe "A".

Le salarié qui, au 31 décembre 1983, n'a pas atteint le minimum de l'échelle prévue pour 1984, recevra 5% d'augmentation ou le minimum de l'échelle, soit le plus avantageux des deux.

Le salarié qui, au 31 décembre 1983, a atteint ou dépassé le maximum de l'échelle prévue pour 1984, recevra 5% d'augmentation sous forme de forfaitaire.

Si l'augmentation de 5% a pour effet de dépasser le maximum de l'échelle prévue pour 1984, le salarié recevra la différence entre l'augmentation et le maximum de l'échelle sous forme de forfaitaire.

Les salariés temporaires verront leurs salaires ajustés au minimum de l'échelle prévue pour 1984. Si cet ajustement est inférieur à 5%, ils recevront la différence sous forme de forfaitaire.

Le salarié temporaire qui, au 31 décembre 1983, dépassait le minimum de l'échelle prévue pour 1984, recevra 5% d'augmentation, sous forme de forfaitaire.

Au 1^{er} janvier 1985

Augmentation de 6% du salaire prévue suite à l'augmentation 1984, jusqu'à concurrence du maximum de l'échelle 1985 contenue à l'annexe "A".

Salarié temporaire: Augmentation de l'échelle 1985 (4%).

de

ANNEXE "C" (suite)

Au 1^{er} janvier 1986

Augmentation de 5% du salaire au 31 décembre 1985, jusqu'à concurrence du maximum de l'échelle 1986 contenue à l'annexe "A".

Salarié temporaire: Augmentation de l'échelle 1986 (3%).

Ces augmentations des salaires seront versés selon les modalités prévues à l'annexe "D".



el

ANNEXE "D"

AUGMENTATIONS RETROACTIFS DES SALAIRES

L'Employeur convient de verser rétroactivement, les augmentations de salaires prévus à l'annexe "C" de la présente convention, pour la période comprise entre le 1^{er} janvier 1984 et la date de signature de la convention collective.

Ces montants seront versés aux salariés à l'emploi de la caisse au moment de la signature de la convention et seront calculés sur les heures effectivement travaillées pendant la période ci-haut mentionnée.

Ces montants devront être versés dans un délai maximal d'un (1) mois de la signature de la convention.


Ce

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

La Caisse populaire du Christ-Roi (Joliette)
La Caisse populaire de Berthierville
La Caisse populaire de La Plaine
La Caisse populaire de St-Roch-de-l'Achigan
La Caisse populaire de St-Jean-de-Matha
La Caisse populaire de St-Lin

ci-après appelées "L'Employeur" ou "La Caisse"

ET

Le Syndicat des Employés des caisses populaires
de Lanaudière (C.S.N.)

Le Syndicat des Travailleuses de la Caisse popu-
laire de St-Lin (C.S.N.)

ci-après appelés "Le Syndicat"

Considérant l'entente intervenue avec l'Employeur sur le renouvellement de la convention collective, le Syndicat convient de retirer à toute fin que de droit, tous les griefs syndicaux et individuels déjà soumis pendant les années 1984 et 1985, concernant l'interprétation et l'application de l'article 24,02 de la convention collective et se rapportant à la progression dans l'échelle salariale.

Signée au nom des parties par les représentants dûment autorisés à Joliette ce 22^{ème} jour d'avril 1985.

Caisse populaire Christ-Roi (Joliette)

Denis Daoust
Gilles Belle

Caisse populaire Berthierville

Syndicat des Employés des caisses
populaires de Lanaudière (C.S.N.)
Accréditation: Christ-Roi (Joliette)

Margot M. Adams
Denise Joliette

Accréditation: Berthierville

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

La Caisse populaire du Christ-Roi (Joliette)
La Caisse populaire de Berthierville
La Caisse populaire de La Plaine
La Caisse populaire de St-Roch-de-l'Achigan
La Caisse populaire de St-Jean-de-Matha
La Caisse populaire de St-Lin

ci-après appelées "L'Employeur" ou "La Caisse"

ET

Le Syndicat des Employés des caisses populaires
de Lanaudière (C.S.N.)

Le Syndicat des Travailleuses de la Caisse popu-
laire de St-Lin (C.S.N.)

ci-après appelés "Le Syndicat"

Considérant l'entente intervenue avec l'Employeur sur le renouvellement de la convention collective, le Syndicat convient de retirer à toute fin que de droit, tous les griefs syndicaux et individuels déjà soumis pendant les années 1984 et 1985, concernant l'interprétation et l'application de l'article 24,02 de la convention collective et se rapportant à la progression dans l'échelle salariale.

Signée au nom des parties par les représentants dûment autorisés à Joliette ce ^{22^{ème}} jour d'avril 1985.

Caisse populaire Christ-Roi (Joliette)

Denis D'Amour
Gilles Belle

Caisse populaire Berthierville

Gilles Bellehumeur
[Signature]

Caisse populaire St-Jean-de-Matha

Jean Lapointe
Michel Chabot

Caisse populaire La Plaine

[Signature]
Gilles Villeneuve

Caisse populaire St-Roch-de-l'Achigan

Jean-Louis Tremblay
Paul-Émile Gagné

Caisse populaire St-Lin

Kéjane Champagne
[Signature]

Fédération des caisses populaires
Desjardins de Lanaudière

[Signature]

Confédération des caisses populaires
et d'économie Desjardins du Québec

Syndicat des Employés des caisses
populaires de Lanaudière (C.S.N.)

Accréditation: Christ-Roi (Joliette)

Margot M. Adams
André Vézina

Accréditation: Berthierville

[Signature]
Chantal Poirier

Accréditation: St-Jean-de-Matha

[Signature]
Thérèse D. Adams

Accréditation: La Plaine

[Signature]
Francine Clément

Accréditation: St-Roch-de-l'Achigan

[Signature]
Muriel Allain

Syndicat des Travailleuses de la
Caisse populaire de St-Lin (C.S.N.)

[Signature]
Sylvie Allard

Fédération du Commerce inc. (C.S.N.)

Témoin: [Signature] (CSN)