

NOM

NO

02011-5

7021

C.A.E.	7021	NO CONV.	20115
AFFIL.	6	NR EMPL	2
EMP. COUV.	0	ET. GEOD.	9425 20
PERS. VIS.	4	NO. ACC.	Q15628001
DATE ENR.	830913		

8/2/88

Account - *[Handwritten Signature]*

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	<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 Q 15628-01
Date	Signature: 83-02-15 Réception: 83-03-15 Durée: 82-07-01 Au: 84-06-30	Nombre de salariés régis par la convention collective: 2

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des employés de Commerce et de bureau du comté Lapointe XMAX CSN	<input type="checkbox"/> Déposant La Caisse d'Economie des employés de la Papeterie Price de Kénogami 73, rue King George Kénogami, Qc

Unité de négociation

Région 02-01	Activité 7028-9	Affiliation CSN(1)
---------------------	------------------------	---------------------------

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

Remarques					
DEPOSANT: X Fédération du Commerce Inc. 20 sud, rue St-Joseph Alma, Qc G8B 3E4 Att: M. J.M. Ouellet	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td style="width: 80%;">Signature: <i>Therese Demers</i></td> <td style="width: 20%;">Date: 83-03-17</td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature: <i>Therese Demers</i>	Date: 83-03-17
Pour le commissaire général du travail					
Signature: <i>Therese Demers</i>	Date: 83-03-17				

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

15628-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LA CAISSE D'ECONOMIE JONKEPRI

3690, rue Cabot (Secteur Kénogami)
Jonquière, P.Q.

G7X 7X8

et

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE COMMERCE ET DE BUREAU
DU COMTE LAPOINTE, (CSN)

136, rue St-Jean
Jonquière, P.Q.

1982-1984

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LA CAISSE D'ECONOMIE JONKEPRI

3690, rue Cabot (Secteur Kénogami)
Jonquière, P.Q.

G7X 7X8

et

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE COMMERCE ET DE BUREAU
DU COMTE LAPOINTE, (CSN)

136, rue St-Jean
Jonquière, P.Q.

1982-1984



	ARTICLE	PAGE
Reconnaissance & champ d'application	1	1
But	2	1
Interprétation	3	1
Droits de la Direction	4	3
Travail confidentiel	5	4
Législation	6	4
Sécurité syndicale	7	5
Représentation	8	5
Droits acquis	9	6
Procédures des griefs	10	7
Arbitrage	11	8
Ancienneté	12	10
Promotion	13	12
Mise à pied & réembauchage	14	14
Mesures disciplinaires	15	15
Heures de travail	16	15
Vacances payées	17	17
Congés statutaires	18	19
Congés spéciaux	19	21
Congés maladie & de maternité	20	22
Assurance collective	21	23
Paie & période de paie	22	23
Déficits de caisse	23	23
Durée de la convention	24	25
Cours de perfectionnement	25	25
Paie pour juré	26	26
Tableaux d'affichage	27	26
Changements technologiques	28	26
Salarié diminué physiquement	29	27
Annexe "A" Liste d'ancienneté		28
Annexe "B" Salaires		29
*		
Signature		31
Lettre d'entente		32
Index		33

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LA CAISSE D'ECONOMIE JONKEPRI

3690, rue Cabot (Secteur Kénogami)
Jonquière, P.Q.
G7X 7X8

ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

et

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE COMMERCE ET DE BUREAU
DU COMTE LAPOINTE, (CSN)

136, rue St-Jean
Jonquière, P.Q.

ci-après appelé "LE SYNDICAT"

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

1.00 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme agent négociateur pour représenter ses salariés au sens du Code de Travail, conformément au certificat émis pour la Caisse le 16 novembre 1973 et modifié le 30 juillet 1976, par la Commission des Relations de Travail du Québec et par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

ARTICLE 2 - BUT

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

2.02 Les parties reconnaissent réciproquement que l'essentiel des fonctions couvertes par la convention est le service aux membres. Il est d'intérêt général que chacun des titulaires des dites occupations coopèrent en vue d'assurer la rapidité et la qualité du service.

ARTICLE 3 - INTERPRETATION

3.01 La convention devra être lue et interprétée dans son ensemble. Advenant qu'une clause de la présente convention soit nulle en regard des lois du pays ou de la Province, seule cette clause sera déclarée invalide et les autres clauses et conditions n'en seront aucunement affectées et continueront d'avoir pleine force et effet.

ARTICLE 3 - INTERPRETATION (suite)

3.02 Dans cette convention, le mot "salarié" désigne un salarié visé par le certificat d'accréditation.

3.03 L'Employeur accepte le principe de ne pas utiliser des salariés surnuméraires ou à temps partiel en vue de causer des mises à pied parmi le personnel permanent, ni d'empêcher la création d'emplois permanents.

3.04 Les salariés à temps partiel ne sont pas couverts par cette convention et ne peuvent se prévaloir d'aucune clause y contenue. Toutefois, l'Employeur s'engage dans leur cas à garantir les avantages suivants:

- a) à leur offrir une rémunération conforme à leur fonction dans le cadre des échelles de salaire prévue à l'Annexe "B";
- b) ils seront soumis aux mêmes dispositions que les autres salariés pour le fonds de compensation prévue à l'article 23;
- c) lorsque la Caisse décide de procéder au recrutement extérieur pour combler un poste vacant, un salarié à temps partiel pourra soumettre sa candidature. Dans ce cas, la priorité sera accordée au salarié à temps partiel ayant le plus d'ancienneté, à la condition qu'il soit en mesure de remplir les exigences normales de l'emploi concerné.

ARTICLE 3 - INTERPRETATION (suite)

Ce salarié n'aura pas à compléter la période de probation prévue à l'article 12.02 de la convention si elle a déjà été complétée dans ses périodes antérieures de travail. Donc par la suite, si aucun salarié à temps partiel n'a posé sa candidature, l'Employeur pourra recruter son personnel sur le marché extérieur.

3.05 Promotion

Désigne un déplacement d'un salarié à une occupation dont le taux de salaire de l'échelle est supérieur au sien.

3.06 Mutation

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

3.07 Mise à pied: Renvoi dû à un manque de travail.

Congédiement: Renvoi définitif pour cause.

Suspension: Renvoi temporaire pour cause.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

4.02 Tout salarié qui se croit lésé par des décisions prises par l'Employeur contraires aux dispositions de la convention collective aura droit de grief en vertu des dispositions de la convention collective prévues à l'article 10.

ARTICLE 5 - TRAVAIL CONFIDENTIEL

5.00 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 qu'il est de leur devoir d'apporter la plus grande discrétion à ce sujet.

ARTICLE 6 - LEGISLATION

6.01 Rien dans la présente convention ne doit être interprété comme une renonciation à quelque droit ou obligation de l'Employeur, des salariés ou du Syndicat, en vertu de quelque loi fédérale ou provinciale, présente ou future.

6.02 Toute grève ou contre-grève est illégale pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 7 - SECURITE SYNDICALE

7.00 Tous les salariés anciens et nouveaux qui sont régis par cette convention devront, comme condition du maintien de leur emploi, faire partie du Syndicat.

ARTICLE 7 - SECURITE SYNDICALE (suite)

7.01 L'Employeur ne peut être tenu de congédier un salarié pour la seule raison que l'association accréditée a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:

- a) le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
- b) le salarié a participé à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'association accréditée.

7.02 L'Employeur déduira à chaque paie, des gains de chacun de ses salariés, une somme fixe déterminée par le Syndicat, représentant une fraction de la cotisation syndicale mensuelle. Cette fraction de cotisation syndicale est pour une semaine ou fraction de semaine de travail.

7.03 Les sommes déduites seront remises au Syndicat au cours de la deuxième semaine de chaque mois accompagnées d'une liste des salariés pour lesquels l'Employeur aura fait le prélèvement.

ARTICLE 8 - REPRESENTATION

8.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat peut nommer un représentant syndical qui doit être reconnu comme tel par l'Employeur.

8.02 Si le Syndicat requiert les services d'un représentant de l'extérieur, l'Employeur s'engage à le recevoir dans ses établissements, sur rendez-vous.

ARTICLE 8 - REPRESENTATION (suite)

8.03 Le représentant mentionné au paragraphe 8.01 pourra s'absenter de son travail, avec paie, avec l'autorisation de son supérieur immédiat, qui ne doit pas refuser sans raison valable, dans les cas suivants:

- a) négociation de la convention collective;
- b) discussions relatives aux griefs de la Caisse.

8.04 Sur avis écrit donné à l'Employeur un (1) jour à l'avance, un salarié à la fois pourra s'absenter de son travail, sans paie, après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat, qui ne doit pas refuser sans raison valable, pour participer à des activités syndicales officielles telles que sans s'y limiter: congrès, réunions éducatives, cours organisés par le Syndicat ou par tout autre organisme auquel le Syndicat est affilié.

ARTICLE 9 - DROITS ACQUIS

9.00 A moins d'une stipulation expresse ou contraire dans la présente convention, les salariés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement, soit en vertu de l'usage ou de la coutume particulière à la Caisse. Les salariés recevant un salaire et des avantages pécuniaires supérieurs à ceux déterminés par la présente convention continueront à bénéficier des mêmes salaires et avantages.

ARTICLE 10 - PROCEDURE DES GRIEFS

10.01 C'est le désir des parties aux présentes que les plaintes soient réglées le plus tôt possible.

10.02 Tout grief, c'est-à-dire toute més-entente relative à l'interprétation ou à l'application de cette convention, sera traité de la façon décrite aux paragraphes 10.03, 04, 05 et 06.

10.03 Si un salarié a un grief qu'il ne peut régler avec le gérant, il peut, seul ou accompagné d'un représentant officiel du Syndicat, soumettre son grief par écrit, au gérant dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la naissance du grief.

10.04 Après avoir reçu le grief soumis par écrit, le gérant est tenu de donner sa réponse dans les dix (10) jours ouvrables de la date de présentation dudit grief.

10.05 Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse du gérant, telle que prévue à 10.04, il soumet son grief au conseil d'administration dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réponse du gérant.

Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la remise du grief au conseil d'administration, les parties se rencontrent sur convocation de la direction pour traiter dudit grief.

Le conseil d'administration est tenu de donner sa réponse dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la rencontre.

ARTICLE 10 - PROCEDURE DES GRIEFS (suite)

10.06 Dans un cas d'absence pour vacances ou maladie, un salarié pourra soumettre son grief dans les dix (10) jours ouvrables suivant son retour au travail.

10.07 Les délais des réponses et de la rencontre stipulés aux articles 10.04 et 10.05 de la convention sont impératifs mais peuvent être prolongés par entente écrite entre les parties.

ARTICLE 11 - ARBITRAGE

11.01 Si un grief n'a pas été réglé par la procédure des griefs, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le cas à l'arbitrage suivant les dispositions du Code du Travail.

11.02 Les parties conviennent que pour la durée de la présente convention collective, les personnes dont les noms suivent, agissent comme Arbitre, selon leur disponibilité:

Me Jean-Jacques Turcotte - Kénogami
Me Daniel Bégin - Jonquière
Me Jean-Yves Tremblay - Arvida

11.03 Si aucun des trois arbitres plus haut mentionnés ne peut agir dans les trente (30) jours qui suivent, le Syndicat et l'Employeur **s'entendent** sur un substitut; à défaut d'entente, le Syndicat ou l'Employeur pourra demander au Ministère du Travail de désigner un arbitre.

ARTICLE 11 - ARBITRAGE (suite)

11.04 a) L'arbitre n'aura pas d'autorité pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de cette convention, ni pour altérer, modifier, amender, ajouter ou soustraire aucune partie, quelle qu'elle soit, de cette convention; ainsi, il entendra la preuve et l'argumentation respective des parties relativement au grief en cause.

b) Dans le cas d'arbitrage, l'arbitre peut maintenir ou abréger la mesure disciplinaire, la suspension ou le congédiement, ou réinstaller le salarié avec tous ses droits et lui rembourser le salaire dont l'a privé la mesure disciplinaire ou le congédiement, suivant les dispositions de la présente convention.

11.05 Les parties aux présentes verront à ce que les procédures de l'arbitrage soient expéditives et la décision de l'arbitre donnée dans un délai n'excédant pas quinze (15) jours de calendrier après la dernière audition. La sentence sera finale et liera les parties à cette convention, ainsi que le ou les salariés concernés. Les parties conviennent, sur demande de l'arbitre de prolonger le délai ici prévu pour une autre période déterminée.

11.06 Les séances d'arbitrage auront préférentiellement lieu à Jonquière.

11.07 Une erreur technique dans sa rédaction n'invalide par un grief.

ARTICLE 11 - ARBITRAGE (suite)

11.08 Chacune des parties concernées doit défrayer les frais, honoraires et dépenses de son assesseur, de ses témoins et représentants et doit défrayer à parts égales les honoraires et dépenses communes de l'arbitrage.

ARTICLE 12 - ANCIENNETE

12.01 Définition, clause et perte d'ancienneté

L'ancienneté d'un salarié est égale à la durée de son service continu pour l'Employeur.

12.02 Tout salarié sera soumis à une période d'essai maximum de trois (3) mois continus de travail. Pendant cette période, le salarié jouira de tous les bénéfices de la convention à l'exception de:

- a) la procédure de griefs en cas de renvoi;
- b) la clause de promotion;
- c) l'anciennete;
- d) les assurances.

A la fin de la période d'essai, le salarié deviendra permanent et son ancienneté comptera à partir de la date de son embauchage pour le temps travaillé.

ARTICLE 12 - ANCIENNETE (suite)

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

- a) congédiement pour cause;
- b) départ volontaire;
- c) absence sans permission ou sans excuse valable pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- d) après une mise à pied ou un absence, refus de reprendre le travail dans les sept (7) jours de calendrier suivant la réception d'un avis écrit de rappel au travail. Cet avis sera envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse connue et copie en sera remise au Syndicat;
- e) mise à pied en raison d'un manque de travail pour une période continue de plus de deux (2) ans, sauf dans le cas où l'ancienneté d'un salarié est moindre que ce délai, dans quel cas il est accordé un (1) mois d'absence par mois d'ancienneté acquise.

12.04 a) Un salarié conserve et accumule son ancienneté sans aucune limite de temps dans le cas de maladie ou d'accident survenu dans l'accomplissement de son travail. Si la maladie ou l'accident n'est pas survenu dans l'accomplissement de son travail, le salarié continue d'accumuler son ancienneté pendant douze (12) mois, après quoi il ne fera que la maintenir.

ARTICLE 12 - ANCIENNETE (suite)

12.04 b) Un salarié qui s'absente de son travail à cause de maladie prolongée ou accident ne peut retourner au travail sans préalablement obtenir un certificat signé par un médecin attestant que l'employé a été examiné et trouvé en état de retourner au travail.

12.05 Pendant la durée d'un congé autorisé, sans solde, un salarié ne fera que maintenir son ancienneté déjà acquise.

12.06 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention, la Caisse fournira au Syndicat la liste de tous les salariés régis par la convention en indiquant leur nom, adresse, numéro de téléphone, leur classification et leur date d'entrée en fonction.

12.07 Cette liste d'ancienneté sera également affichée pendant sept (7) jours ouvrables et tout salarié qui croit qu'une correction devrait y être apportée devra faire valoir ses objections à la Caisse, durant cette période. Par la suite, la liste corrigée deviendra la seule liste officielle.

ARTICLE 13 - PROMOTION

13.01 Pour les fins de la présente convention, le mot "promotion" doit s'interpréter comme étant la permutation d'une classe d'emploi à une autre comportant des responsabilités accrues et une échelle de salaire dont le taux est plus élevé.

ARTICLE 13 - PROMOTION (suite)

13.02 En cas de promotion, la préférence sera accordée au salarié(e) qui a le plus d'ancienneté, à la condition qu'il soit en mesure de remplir les exigences normales de l'emploi concerné.

13.03 Tout poste vacant que la Caisse désire combler ou tout poste nouvellement créé, couvert par le certificat d'accréditation syndicale, doit être affiché aux endroits habituels d'affichage durant une période d'au moins sept (7) jours ouvrables. Le salarié en vacances ou malade pourra, dans les sept (7) jours ouvrables de son retour, postuler l'emploi qui aura été affiché en son absence, mais dans un délai maximum de trente (30) jours de calendrier du début de l'affichage.

Le poste pourra cependant être comblé temporairement jusqu'à la nomination.

13.04 Tout salarié a le droit durant la période d'affichage de présenter sa candidature par écrit au gérant et la préférence est accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté parmi les postulants.

13.05 Le salarié auquel le poste sera attribué aura droit à une période d'adaptation d'une durée maximum de deux (2) mois de calendrier. Advenant le cas où le salarié ne pourrait satisfaire aux exigences de la tâche, il sera ramené à l'occupation qu'il détenait antérieurement.

13.06 Le salarié qui obtient une promotion reçoit le salaire de sa nouvelle occupation.

ARTICLE 13 - PROMOTION (suite)

13.07 Tout salarié régulier appelé par l'Employeur à occuper une fonction d'une classification supérieure à la sienne dans le cadre de la convention collective bénéficiera du taux de salaire prévu à cette classification pourvu qu'il ait occupé cette fonction pour une période minimale de deux (2) jours ouvrables consécutifs.

A ce moment, ce taux est effectif à partir du début de la période.

13.08 Tout salarié désigné temporairement par l'Employeur pour remplacer le gérant recevra une prime de \$1.25 l'heure pour chaque heure justifiée et approuvée de remplacement et le tout selon les heures normales de la convention.

ARTICLE 14 - MISE A PIED ET REEMBAUCHAGE

14.01 Dans le cas de mise à pied, les premiers mis à pied seront les salariés possédant le moins d'ancienneté, à la condition que les salariés ayant le plus d'ancienneté puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir.

14.02 Les salariés qui ont été mis à pied les derniers seront réembauchés les premiers, à la condition que ceux-ci puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir.

14.03 Dans le cas de mise à pied, l'Employeur s'engage à donner un préavis de 10 jours ouvrables au salarié concerné sauf dans le cas de faute grave du salarié ou de cas fortuit.

ARTICLE 15 - MESURES DISCIPLINAIRES

15.01 Sauf dans le cas d'une offense grave, l'Employeur convient de ne pas appliquer de mesure disciplinaire ou de suspension avant d'avoir préalablement averti le salarié, au moins une fois par écrit, avec copie au Syndicat. Toute réprimande ou mesure disciplinaire seront effacées du dossier du salarié après trois (3) mois, si l'offense ne s'est pas répétée durant cette période, et après six (6) mois dans le cas d'une suspension.

15.02 Une copie de la réprimande, mesure disciplinaire ou suspension sera adressée au Syndicat pour information, dans un délai de dix (10) jours de la date de la réprimande, de la mesure disciplinaire ou de la suspension.

15.03 Tout salarié qui est l'objet d'un congédiement ou d'une suspension, ou encore d'une mesure disciplinaire, peut soumettre son cas par la procédure des griefs.

ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL

16.01 La semaine régulière de travail sera de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement.

Toutefois, les modalités de répartition de ces trente-cinq (35) heures seront celles existantes à l'intérieur de la Caisse.

Advenant le cas où l'Employeur voudrait modifier la cédule de travail existante à la Caisse, l'Employeur devra consulter préalablement les salariés.

ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL (suite)

16.02 a) Tout travail effectué à la demande de l'Employeur par un salarié en sus de sa journée régulière de travail et au-delà de trente-cinq (35) heures par semaine, sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux et demi du taux horaire régulier du salarié.

b) Tout travail effectué à la demande de l'Employeur par un salarié le dimanche et les jours de fête chômées sera rémunéré au taux double sauf dans le cas prévu au paragraphe 18.04.

16.03 L'Employeur convient d'accorder une période de repos de quinze (15) minutes dans l'avant-midi et de quinze (15) minutes dans l'après-midi.

16.04 Tous les salariés ont droit à soixante minutes pour le repas du midi et du soir.

16.05 Les droits acquis touchant la période d'une heure trente pour les repas du midi et du soir deviennent inexistants par le réaménagement des heures de travail.

16.06 Le souper sera payé à tout salarié appelé par l'Employeur à faire du temps supplémentaire après 18 heures. Le montant alloué pour le souper est de \$5.00. Le temps accordé pour ledit souper est de trente (30) minutes sur le temps de l'Employeur.

16.07 Les droits acquis touchant la semaine régulière de travail de trente-quatre (34) heures deviennent inexistants par le réaménagement de la semaine régulière de travail à trente-cinq (35) heures.

ARTICLE 17 - VACANCES PAYEES

17.00 Le salarié, qui à la date du 31 mai de chaque année, a moins d'une (1) année de service continu pour l'Employeur, a droit à des vacances annuelles d'une durée égale à une (1) journée par mois de service jusqu'à concurrence d'une durée égale à deux (2) semaines de vacances (10 jours ouvrables).

17.01 Un salarié qui, à la date du 31 mai de l'année en cours, a complété un (1) an de service continu, mais moins de trois (3) ans, a droit à des vacances annuelles d'une durée égale à deux (2) semaines de vacances (10 jours ouvrables).

17.02 Un salarié qui, à la date du 31 mai de l'année en cours, a complété trois (3) ans de service continu, mais moins de cinq (5) ans, a droit à des vacances annuelles d'une durée égale à trois (3) semaines de vacances (15 jours ouvrables).

17.03 Un salarié qui, à la date du 31 mai de l'année en cours, a complété cinq (5) ans de service continu, a droit à des vacances annuelles d'une durée égale à quatre (4) semaines de vacances (20 jours ouvrables).

17.04 Un salarié qui, à la date du 31 mai de l'année en cours, a complété quinze (15) ans de service continu, a droit à des vacances annuelles d'une durée égale à cinq (5) semaines de vacances (25 jours ouvrables).

ARTICLE 17 - VACANCES PAYEES (suite)

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

17.06 La période des vacances pour les salariés s'étend du 1er janvier au 31 décembre et des vacances annuelles ne peuvent être reportées à l'année suivante.

17.07 a) Aucun salarié ne peut prendre plus de deux (2) semaines de vacances consécutives entre le 1er janvier et le 31 décembre à moins d'avoir pris entente avec l'Employeur, afin d'assurer la continuité des opérations sur les lieux de travail.

b) Aucun salarié ne doit prendre plus de deux (2) semaines de vacances entre le 1er juin et le 30 septembre, sauf si l'Employeur le permet en raison de circonstances particulières.

17.08 Un salarié qui quitte le service aura droit au montant de vacances qu'il n'a pas prises durant l'année de son départ.

17.09 Le salaire dû pour les vacances doit être payé avant le départ pour les vacances du salarié.

17.10 La prime de vacances des salariés qui y sont admissibles en vertu des paragraphes 17.00 et 17.01 de la convention sera de 18% de la rémunération en dollars due pour chaque semaine de vacances régulières auxquelles le salarié est admissible.

ARTICLE 17 - VACANCES PAYEES (suite)

17.11 La prime des vacances pour les salariés qui y sont admissibles en vertu des paragraphes 17.02, 17.03 et 17.04 de la convention collective sera de \$30.00 par semaine pour chaque semaine de vacances régulières auxquelles le salarié est admissible, à moins que le produit de 18% de la rémunération prévue au paragraphe 17.10 ne soit supérieur à \$30.00.

Sur demande expresse d'un salarié, au moins une (1) semaine à l'avance, le salarié pourra recevoir ce 18% ou \$30.00 par semaine de vacances, selon ce qu'il a droit.

17.12 L'indemnité de salaire en cas de maladie ou d'accident qui est versée aux salariés malades durant l'année, sera calculée avec les gains annuels du salarié au moment de verser la prime de vacances de 18%.

ARTICLE 18 - CONGES STATUTAIRES

18.01 a) Les quatorze (14) jours de congé suivants seront observés comme congés statutaires, sans perte de salaire:

L'après-midi du 31 décembre
Le Jour de l'An
Le 2 janvier
Le vendredi-Saint
Le lundi de Pâques
Le 1er mai
La fête de Dollard
Le 24 juin
Le Jour de la Confédération
La Fête du Travail
Le Jour de l'Armistice

ARTICLE 18 - CONGES STATUTAIRES (suite)

L'après-midi du 24 décembre
Le Jour de Noel
Le 26 décembre
L'Action de Grâces

18.01 b) Lorsqu'un congé statutaire survient un samedi ou un dimanche, il est reporté au lundi suivant.

18.02 Pour qu'un salarié bénéficie de ces congés, il faudra cependant qu'il ait travaillé la journée ouvrable précédente ou la suivante, s'il a été requis de le faire.

18.03 Si un ou plusieurs jours de congés statutaires tels que spécifiés au paragraphe 18.01 de cette convention surviennent durant la période de vacances annuelles d'un salarié, celui-ci bénéficiera d'une journée additionnelle de paie ou d'une journée additionnelle de congé à sa période de vacances en court pour chaque congé statutaire tombant pendant la période de ses vacances annuelles.

18.04 Si des congés statutaires successifs entraînent une fermeture consécutive de la Caisse de plus de soixante-douze (72) heures, l'Employeur se réserve le droit d'observer ces fêtes un autre jour, ou de les convertir en congés mobiles à être pris après entente mutuelle entre l'Employeur et l'employé. Le ou les salariés ainsi requis de travailler le jour normalement cédulé de la fête, par suite de ces changements, seront rémunérés au taux et demi du taux horaire régulier.

ARTICLE 19 - CONGES SPECIAUX

19.01 a) Tous les salariés bénéficient d'un congé avec paie de quatre (4) jours à l'occasion du décès du conjoint, et de trois (3) jours entre le moment du décès et le jour des funérailles inclusivement, à l'occasion du décès d'un enfant, du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père et de la belle-mère.

b) Tous les salariés bénéficient d'un congé avec paie d'une (1) journée à l'occasion du décès du grand-père, de la grand-mère ou des frères et soeurs du conjoint, pour la journée des funérailles.

c) Une (1) journée de congé payé sera accordée au salarié à l'occasion de la naissance de son enfant. Cette journée sera celle de la naissance même de l'enfant.

d) Dans les cas d'absence prévue au paragraphe (a) plus haut mentionné, le salarié a droit à un (1) jour ouvrable additionnel, si les funérailles ont lieu à plus de cent (100) milles de son domicile.

19.02 Ces congés ne seront pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la présente convention.

Dans tous les cas, le salarié devra prévenir son supérieur immédiat et produire, sur sa demande, la preuve raisonnable des ces faits.

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

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

ARTICLE 20 - CONGES DE MALADIE ET DE MATEPNITE

20.01 a) La Caisse convient de verser dans un compte spécial, deux fois l'an, soit le 1er janvier et le 1er juillet de chaque année, l'équivalent d'une (1) semaine de paie, au taux en vigueur à ces dates, pour chaque salarié ayant accumulé au moins six (6) mois de service continu avec la Caisse. Le paiement des jours d'absences au travail pour cause de maladie, pour chaque salarié admissible, sera effectué à même ce compte spécial.

b) Au 17 décembre de chaque année, le résidu des crédits non versés au salarié au cours de l'année civile, moins six (6) jours de paie accumulés qui demeureront en réserve au compte, lui sera payé. Par la suite, au 1er janvier de l'année suivante, le salarié recommencera à accumuler de nouveaux crédits en prévision d'absences pour cause de maladie.

c) Advenant le cas où un salarié épuiserait la totalité de ses crédits au cours d'une année civile, par suite d'absences maladie prolongées, l'Employeur consent à payer chaque jour additionnel d'absence, à 66-2/3% de son salaire régulier à cette date, jusqu'à un maximum de neuf (9) jours d'absence.

20.02 a) La salariée enceinte peut demander, par écrit, et se verra accorder un congé sans solde dès le premier mois de sa grossesse en fournissant la preuve de son état par une attestation de son médecin. Ce congé se terminera au plus tard trois (3) mois après l'accouchement ou après une fausse couche. Si la salariée est incapable de reprendre le travail à l'expiration de cette absence autorisée, une prolongation de six (6) mois pourra être accordée sur présentation d'un certificat médical, après quoi elle perdra son ancienneté et son emploi si elle ne peut revenir au travail.

ARTICLE 20 - CONGES DE MALADIE ET DE
MATERNITE (suite)

20.02 b) Pendant le congé de maternité
d'une salariée l'ancienneté n'est pas interrompu.

ARTICLE 21 - ASSURANCE COLLECTIVE

21.00 L'Employeur continuera d'administrer
dans ses cadres actuels, les plans existants
d'assurance-vie et de continuation du salaire et
verra à défrayer 100% du coût d'administration de
ces plans.

ARTICLE 22 - PAIE ET PERIODE DE PAIE

22.00 Le salaire sera payable une fois par
semaine, au plus tard le jeudi matin suivant la
semaine due, en monnaie légale du Canada ou par
chèque de l'Employeur. Les détails suivants de-
vront être communiqués aux salariés avec leur
paie:

- 1) le nom et prénom du salarié;
- 2) les dates de la période de paie;
- 3) le salaire brut;
- 4) le temps supplémentaire;
- 5) les déductions faites;
- 6) le salaire net.

ARTICLE 23 - DEFICITS DE CAISSE

23.01 Déficits de caisse

a) L'Employeur consent à verser dans
un compte spécial, un montant de \$150.00 par année
de travail à chaque caissier ou caissière, afin de
prévoir aux déficits éventuels de caisse, à être
versé selon les dispositions des paragraphes (c)
et (d).

ARTICLE 23 - DEFICITS DE CAISSE (suite)

23.01 b) Les déficits éventuels de caisse devront être payés à même les montants accumulés dans le compte ouvert pour chaque caissier. Cependant, si ces déficits sont plus élevés que les allocations accumulées, la différence devra être absorbée par le caissier concerné.

 c) Le montant d'allocation est basé sur une période de douze (12) mois de convention collective débutant le 1er juillet et se terminant le 30 juin de l'année suivante.

 d) Si un employé a travaillé moins de douze (12) mois durant la période telle que définie au paragraphe 23.01 (c), le montant versé sera calculé au pro-rata du nombre de jours complets travaillés à cette fonction.

 e) Advenant le départ d'un caissier, celui-ci aura le privilège de retirer le résidu de ce compte, un an après la date de son départ.

23.02 Fonds de compensation

 Dans le cas de perte due à de faux chèques ou de la fausse monnaie, lorsque le salarié a pris toutes les mesures nécessaires, l'Employeur accepte d'absorber la totalité de la perte.

ARTICLE 24 - DUREE DE LA CONVENTION

24.01 La présente convention prend effet à compter du 1er juillet 1982 pour se terminer le 30 juin 1984.

24.02 Les Annexes "A", "B" et "C" font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 25 - COURS DE PERFECTIONNEMENT

25.00 Le plan est destiné au salarié qui désire suivre des cours à temps partiel, du soir, par correspondance ou autrement.

En vertu de ce plan, l'Employeur s'engage à rembourser la totalité des frais de scolarité excluant les livres, dans les seuls cas où les trois (3) conditions suivantes ont été respectées:

- a) que les cours soient en relation avec le travail;
- b) que le salarié ait obtenu l'autorisation écrite préalable de l'Employeur;
- c) que le salarié fournisse une attestation qu'il a suivi et réussi les cours.

Dans le cas où un salarié n'aurait pas réussi un cours, l'Employeur pourra déterminer si l'effort fourni par le salarié peut justifier le remboursement partiel ou total des frais de scolarité.

ARTICLE 25 - COURS DE PERFECTIONNEMENT (suite)

25.01 Si le salarié doit s'absenter de son travail en rapport avec ces cours, le salaire ainsi perdu ne sera pas pris en considération dans le coût de ces cours.

25.02 Les clauses 25.00 et 25.01 ne sont pas rétroactives.

25.03 Il ne sera pas loisible à un salarié de formuler un grief à ce sujet.

ARTICLE 26 - PAIE POUR JURE

26.00 La Caisse paiera à un salarié la différence entre son salaire et la paie qu'il reçoit comme juré chaque fois qu'il est demandé pour agir comme juré ou qu'il est appelé pour le choix d'un jury.

ARTICLE 27 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

27.00 Le Syndicat peut afficher sur le tableau situé dans la salle à manger des salariés tout document relatif aux affaires syndicales.

ARTICLE 28 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

28.00 Dans l'éventualité des changements techniques ou technologiques ayant des incidences dans les conditions de travail d'un salarié, l'Employeur doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre auxdits salariés de s'adapter auxdits changements, modifications ou transformations quelconques. L'Employeur avise le Syndicat trente (30) jours ouvrables à l'avance desdits changements, modifications ou transformations quelconques.

ARTICLE 29 - SALARIE DIMINUE PHYSIQUEMENT

29.00 Les employés qui, par suite d'une incapacité physique sont incapables de maintenir les normes nécessaires d'efficacité ou de sécurité au travail, peuvent être reclassifiés à d'autres emplois selon le taux de la fonction pour lesquels ils sont qualifiés, à la condition que de tels emplois soient disponibles. Des rencontres auront lieu entre les parties aux présentes afin de discuter de telles classifications.

ARTICLE 30 - DEPLACEMENTS BANCAIRES

30.00 Tout salarié appelé, dans le cadre de ses fonctions, à effectuer des déplacements pour les transactions bancaires, se verra verser une allocation de \$15.00 pour cinq (5) jours de déplacements.

ANNEXE "A"

LISTE D'ANCIENNETE DES SALAIRES

Mlle Linda Boucher

5 décembre 1977

SALAIRES

	01/07/82	01/07/83
Préposé aux membres & opérateur de machine comptable	\$344.64	\$365.32
Commis/caissière	\$292.05	\$309.57
Surnuméraire ou partiel	\$ 5.67/ hre	\$ 6.01/ hre
Commis/caissière à l'embauche	(embauche) 80% du salaire de commis/ caissière	(6 mois après) 90% du sal- aire de la commis/ caissière
		(1 an après) 100% du sal- aire de la commis/ caissière

FAIT ET SIGNE A JONQUIERE, QUE.

le 15 février 1983

LA CAISSE D'ECONOMIE JONKEPRI

Alain Potvin
Alain Potvin

Robert Girard
Robert Girard

Ghyslain Girard
Ghyslain Girard

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE COMMERCE ET DE BUREAU
DU COMTE LAPOINTE (CSN)

Fédération du Commerce

Représentant syndical

Linda Boucher
Linda Boucher

le 15 février 1983
Jonquière (Québec)

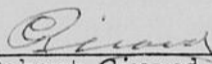
LETTRE D'ENTENTE

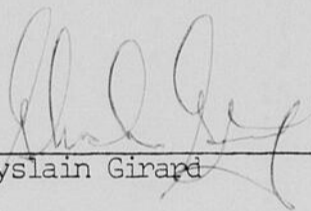
Il est, par la présente, convenu entre les deux (2) parties soussignées que les salariés sousmentionnés reçoivent les montants forfaitaires suivants en rétroactivité:

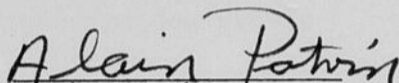
Linda Boucher \$500.00

Doris Sivret \$200.00

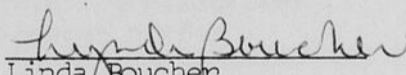
CAISSE D'ECONOMIE JONKEPRI


Robert Girard


Ghyslain Girard


Alain Potvin

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE
COMMERCE ET DE BUREAU (CSN)


Linda Boucher

INDEX

	ARTICLE	PAGE
Ancienneté	12	10
Arbitrage	11	8
Assurance collective	21	23
But	2	1
Changements technologiques	28	26
Congés maladie & de maternité	20	22
Congés spéciaux	19	21
Congés statutaires	18	19
Cours de perfectionnement	25	25
Déficits de caisse	23	23
Droits acquis	9	6
Droits de la Direction	4	3
Durée de la convention	24	25
Heures de travail	16	15
Interprétation	3	1
Législation	6	4
Mesures disciplinaires	15	15
Mise à pied & réembauchage	14	14
Paie & période de paie	22	23
Paie pour juré	26	26
Procédure des griefs	10	7
Promotion	13	12
Reconnaissance & champ d'application	1	1
Représentation	8	5
Salarié diminué physiquement	29	27
Sécurité syndicale	7	5
Tableaux d'affichage	27	26
Travail confidentiel	5	4
Vacances payées	17	17
Annexe "A" - Liste d'ancienneté		28
Annexe "B" - Salaires		29

*