

NOM

NO

07997-0

C.A.E. 7021 NO.CONV. 79970
AFFIL. 5 NR.EMPL. 23
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 41720 40
PERS.VIS. 4 NO.ACC. Q22785002
DATE ENR.840214

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

07997-0

Objet	☒ 1 ^{ère} convention	☐ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22785-02
Date	Signature	Réception	Durée	du	Au	Nombre de salariés regis par la convention collective
	83-05-05	83-05-09		83-05-05	85-02-28	23

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Salariés Caisse Sainte-Thérèse (CSD) 670, rue Melançon Drummondville, Qc J2C 4S3	☐ Déposant Caisse Populaire Sainte-Thérèse de Drummond 511, rue Lindsay Drummondville, Qc J2B 6W3

Unité de négociation

ETABLISSEMENTS VISES: 511, Lindsay, Drummondville
460, Boul. St-Joseph, Drummondville

Région	04-01	Activité	7021-09	Affiliation	CSD (9)
--------	-------	----------	---------	-------------	---------

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 des Caisses Populaires
Desjardins du Centre du Québec
2000, Boul. des Récollets
Trois-Rivières, Qc
G8Z 3X4
Att: M. Denis Benoit

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Thierry Demers.

83-09-8

Pour renseignements

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

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: CAISSE POPULAIRE STE THERÈSE
DE DRUMMOND
511 Lindsay
460 boul. St-Joseph
Drummondville, Qué.

ci-après appelé:

"L'EMPLOYEUR"

ET: SYNDICAT DES SALARIÉS CAISSE
SAINTÉ-THERÈSE (CSD)

ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

83
MAY -9
12:16

COPIE CONFORME

TABLES DES MATIÈRES

Art. 1	INTERPRÉTATION DES TERMES	Page 1
Art. 2	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	Page 4
Art. 3	DROITS DE GÉRANCE	Page 5
Art. 4	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	Page 6
Art. 5	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION DU SYNDICAT	Page 7
Art. 6	INTERDICTION DE GRÈVE ET LOCK-OUT	Page 8
Art. 7	REPRÉSENTANTS SYNDICAUX	Page 9
Art. 8	TABLEAUX D'AFFICHAGE	Page 10
Art. 9	SÉCURITÉ SYNDICALE	Page 11
Art. 10	PERMIS D'ABSENCE	Page 12
Art. 11	ANCIENNETÉ	Page 13
Art. 12	MOUVEMENT DE PERSONNEL	
	-AFFICHAGE	Page 15
	-PROCÉDURE DE MISES À PIED ET DE RAPPEL	Page 17
	-ASSIGNATION TEMPORAIRE	Page 18
Art. 13	MESURES DISCIPLINAIRES	Page 19
Art. 14	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS	Page 20
Art. 15	ARBITRAGE	Page 22
Art. 16	HEURES DE TRAVAIL	Page 23
Art. 17	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	Page 24
Art. 18	JOURS FÉRIÉS	Page 25
Art. 19	VACANCES	Page 26
Art. 20	CONGÉS SOCIAUX	Page 29
Art. 21	CONGÉS DE MALADIE	Page 32
Art. 22	CONGÉ DE MATERNITÉ	Page 34
Art. 23	CONGÉ SANS SOLDE	Page 36
Art. 24	RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RENTES	Page 37
Art. 25	ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-MALADIE ET SALAIRE	Page 38
Art. 26	FONDS DE COMPENSATION	Page 39
Art. 27	MODIFICATION DES EMPLOIS ACTUELS ET NOUVEAUX EMPLOIS	Page 40
Art. 28	ANNEXES ET ENTENTES	Page 41
Art. 29	SALAIRES	Page 42
Art. 30	DURÉE DE LA CONVENTION	Page 44
	ANNEXE "A" - MINIMUMS ET MAXIMUMS DE SALAIRES	
	ANNEXE "B" - LISTE DES SALARIÉS PAR DATE D'ANCIENNETÉ	
	ANNEXE "C" - EMPLOYÉS TEMPORAIRES	
	LETTRES D'ENTENTE	

Art. 1 INTERPRÉTATION DES TERMES

Dans la présente convention, à moins que le texte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

1.01 Salarié régulier

Tout salarié visé par le certificat d'accréditation et qui a complété sa période de probation prévue au paragraphe 11.01 a).

1) Salarié régulier à temps partiel

Le salarié qui travaille de façon continue, dont un certain nombre d'heures (inférieur à 35 heures) constituent sa semaine régulière de travail.

2) Salarié régulier à temps plein:

Le salarié qui travaille de façon continue et qui occupe un poste qui comporte 35 heures de travail par semaine sur une base régulière.

1.02 Salarié temporaire ou occasionnel

- a) Tout salarié qui effectue temporairement le travail d'un salarié régulier à temps plein ou à temps partiel dans les cas d'absence prévus à la présente convention collective, et ce pour la durée de l'absence.
- b) Tout salarié embauché pour effectuer des travaux spéciaux ou répondre à un surcroît de travail temporaire qui ne devrait pas excéder trois (3) mois à moins d'entente entre les parties.
- c) Le salarié temporaire ou occasionnel n'est pas couvert par la convention collective; seulement l'annexe "C" s'applique pour cette catégorie de salariés.
- d) Dans toutes autres situations que celles prévues à 12.07, la Direction accordera la priorité aux salariés réguliers avant d'avoir recours aux temporaires.

1.03 Salarié en probation

Désigne le salarié qui n'a pas complété sa période de probation prévue au paragraphe 11.01 a).

1.04 Employeur

Caisse Populaire Ste Thérèse de Drummond
511 rue Lindsay
460 boul. St-Joseph
Drummondville

Art. 1 INTERPRÉTATION DES TERMES (SUITE)

1.10 Ancienneté de Mouvement

Signifie la durée du service continu du salarié pour l'une ou l'autre des institutions du Mouvement des Caisses populaires Desjardins; toute interruption de plus de deux (2) mois entre deux (2) emplois occupés à l'intérieur du M.C.P.E.D. annule l'ancienneté du Mouvement acquise avant cette interruption.

L'ancienneté de Mouvement sert uniquement à l'établissement de la durée des vacances auxquelles un salarié a droit.

1.11 Directeur de la Caisse

Désigne la personne même ou son représentant.

1.12 Jour

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

1.13 Aux fins des présentes, le genre masculin comprend les deux (2) sexes, à moins qu'il n'en soit prévu autrement.

1.14 Assignment temporaire

Désigne le passage d'un salarié d'une classe d'emploi à une autre supérieure ou comportant un nombre d'heures de travail plus élevé et ce pour la durée d'une absence de plus de dix (10) jours ouvrables d'un salarié régulier ou lors de la création d'un poste temporaire d'une durée supérieure à dix (10) jours ouvrables.

Art. 1

INTERPRÉTATION DES TERMES

Dans la présente convention, à moins que le texte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

1.01 Salarié régulier

Tout salarié visé par le certificat d'accréditation et qui a complété sa période de probation prévue au paragraphe 11.01 a).

1) Salarié régulier à temps partiel

Le salarié qui travaille de façon continue, dont un certain nombre d'heures (inférieur à 35 heures) constituent sa semaine régulière de travail.

2) Salarié régulier à temps plein:

Le salarié qui travaille de façon continue et qui occupe un poste qui comporte 35 heures de travail par semaine sur une base régulière.

1.02 Salarié temporaire ou occasionnel

- a) Tout salarié qui effectue temporairement le travail d'un salarié régulier à temps plein ou à temps partiel dans les cas d'absence prévus à la présente convention collective, et ce pour la durée de l'absence.
- b) Tout salarié embauché pour effectuer des travaux spéciaux ou répondre à un surcroît de travail temporaire qui ne devrait pas excéder trois (3) mois à moins d'entente entre les parties.
- c) Le salarié temporaire ou occasionnel n'est pas couvert par la convention collective; seulement l'annexe "C" s'applique pour cette catégorie de salariés.
- d) Dans toutes autres situations que celles prévues à 12.07, la Direction accordera la priorité aux salariés réguliers avant d'avoir recours aux temporaires.

1.03 Salarié en probation

Désigne le salarié qui n'a pas complété sa période de probation prévue au paragraphe 11.01 a).

1.04 Employeur

Caisse Populaire Ste Thérèse de Drummond
511 rue Lindsay
460 boul. St-Joseph
Drummondville

Art. 1 INTERPRÉTATION DES TERMES (SUITE)

1.05 Syndicat

Syndicat des salariés Caisse Sainte-Thérèse (CSD)
Affilié à la Centrale des Syndicats Démocratiques.

1.06 Promotion

Permutation d'un salarié d'un poste à un autre suivant les dispositions de la convention et comportant des responsabilités accrues et un maximum salarial supérieur.

1.07 Mutation

Permutation d'un salarié d'un poste à un autre suivant les dispositions de la convention collective et comportant des responsabilités égales et un maximum salarial égal.

1.08 Rétrogradation

Permutation d'un salarié d'un poste à un autre suivant les dispositions de la convention collective et comportant des responsabilités moindres et un maximum salarial inférieur.

1.09 Ancienneté

a) D'un salarié régulier à temps plein:

la durée de son service continu auprès de l'Employeur depuis son accession à un poste régulier à temps plein à laquelle est ajouté s'il y a lieu l'équivalent des heures travaillées à titre de salarié régulier à temps partiel sur la base d'un (1) an d'ancienneté égale 1820 heures de rémunération.

b) D'un salarié régulier à temps partiel:

la durée de son service continu auprès de l'Employeur, calculée au prorata du temps travaillé, sur la base d'un (1) an d'ancienneté égale 1820 heures de rémunération.

c) D'un salarié temporaire:

le salarié temporaire n'acquiert pas d'ancienneté à ce titre.

Art. 1 INTERPRÉTATION DES TERMES (SUITE)

1.10 Ancienneté de Mouvement

Signifie la durée du service continu du salarié pour l'une ou l'autre des institutions du Mouvement des Caisses populaires Desjardins; toute interruption de plus de deux (2) mois entre deux (2) emplois occupés à l'intérieur du M.C.P.E.D. annule l'ancienneté du Mouvement acquise avant cette interruption.

L'ancienneté de Mouvement sert uniquement à l'établissement de la durée des vacances auxquelles un salarié a droit.

1.11 Directeur de la Caisse

Désigne la personne même ou son représentant.

1.12 Jour

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

1.13 Aux fins des présentes, le genre masculin comprend les deux (2) sexes, à moins qu'il n'en soit prévu autrement.

1.14 Assignment temporaire

Désigne le passage d'un salarié d'une classe d'emploi à une autre supérieure ou comportant un nombre d'heures de travail plus élevé et ce pour la durée d'une absence de plus de dix (10) jours ouvrables d'un salarié régulier ou lors de la création d'un poste temporaire d'une durée supérieure à dix (10) jours ouvrables.

Art. 2

BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

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.

Art. 3

DROITS DE GÉRANCE

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

Art. 4

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 4.01 La convention doit être lue et interprétée dans son ensemble. Advenant qu'une disposition de la présente convention devienne nulle par la suite d'une nouvelle loi fédérale ou provinciale, seule cette disposition est affectée et les parties doivent se rencontrer pour la rendre conforme à la loi.
- 4.02 Le Syndicat reconnaît la nature confidentielle des renseignements qui sont portés à la connaissance des salariées de la Caisse au cours de leur travail et qu'il est de leur devoir d'observer la discrétion la plus absolue à ce sujet.
- 4.03 Le fait de donner des contrats à forfait ne peut avoir pour effet de causer des mises à pied ou de réduire les heures de travail parmi les salariées régulières en place en date de la signature de la convention collective.
- 4.04 L'Employeur accepte le principe de ne pas agencer les horaires de travail des salariées à temps partiel en vue d'empêcher la création d'emploi à temps plein.
- 4.05 Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination exercée par l'Employeur, le salarié ou le Syndicat à l'endroit de l'une des personnes régies par la convention collective.

Art. 5

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION DU SYNDICAT

- 5.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme agent négociateur pour représenter ses employés salariés au sens du Code du travail de la province de Québec, couverts par le certificat émis par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre.

Art. 6

INTERDICTION DE GRÈVE ET LOCK-OUT

- 6.01 Toute grève ou contre-grève est illégale pendant la durée de la présente convention.

Art. 7

REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

- 7.01 L'Employeur convient de reconnaître les représentants officiels du Syncicat choisis parmi les salariés; le Syndicat fournit par écrit à l'Employeur le nom de ces représentants.
- 7.02 L'Employeur convient de reconnaître le conseiller syndical ou technique dûment mandaté par le Syndicat.
- 7.03 Sur rendez-vous convenu avec les représentants de l'Employeur, ceux-ci s'engagent à recevoir les représentants officiels du Syndicat et/ou le conseiller technique dûment mandatés.

Art. 8

TABLEAUX D'AFFICHAGE

8.01 Le Syndicat a le droit d'utiliser les tableaux d'affichage, en autant que les affichages ne portent pas préjudice à l'Employeur. Copie de chaque avis est remise à l'Employeur préalablement à l'affichage sauf dans le cas de convocation aux assemblées syndicales. Les tableaux sont aux endroits suivants:

- Siège social
- Succursale Boulevard

Art. 9

SÉCURITÉ SYNDICALE

9.01 Tout salarié qui, à la signature de la convention collective, était membre du Syndicat, doit le demeurer pour la durée de la convention collective.

Tous les nouveaux salariés embauchés après la signature de la convention collective devront devenir et demeurer membre du Syndicat.

9.02 Précompte

L'Employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, un montant égal à la cotisation régulière telle qu'établie par l'assemblée des membres. L'Employeur remet au Syndicat l'argent ainsi perçu dans les dix (10) jours du mois suivant la perception; il remet également une liste des salariés indiquant les cotisations hebdomadaires perçues de chacun d'eux et les renseignements ci-après énumérés: leur nom et prénom, la date d'embauchage des nouveaux salariés, de mise à pied, de rappel et de départ.

9.03 Retrait d'adhésion

Les salariés peuvent se retirer du Syndicat entre le quatre-vingt-dixième (90e) jour et le soixantième (60e) jour précédant la date d'expiration de la présente convention collective; ils peuvent aussi révoquer la cotisation prévue au paragraphe précédent pendant cette même période. Dans un cas comme dans l'autre, le salarié doit en aviser l'Employeur et le Syndicat par écrit; l'Employeur continue cependant à percevoir les cotisations pour la durée de la convention.

Art. 10

PERMIS D'ABSENCE

- 10.01 L'Employeur convient d'accorder au représentant officiel du Syndicat un permis d'absence sans perte de salaire lorsqu'il accompagne un salarié qui soumet un grief ou lorsqu'il assiste à une séance avec l'Employeur pendant les heures de travail.
- 10.02 Un permis d'absence est accordé à deux (2) salariés, membres du Comité de négociation, pour assister à des séances de négociation ou de conciliation si elles ont lieu pendant les heures de travail.
L'Employeur assumera 50% du coût de salaire de ces libérations pour négociation et conciliation ayant lieu pendant les heures de travail.
- 10.03 Permis d'absence syndicale
La Direction accorde un permis d'absence sans solde à deux (2) membres du Syndicat, choisis par ce dernier, pour participer à des activités syndicales telles que congrès, plénières ou cours. Ces permis d'absence sont accordés en autant qu'il est possible d'assurer la continuité des opérations et sous réserve des conditions suivantes:
- a) Le total des journées d'absence ainsi autorisées ne peut dépasser vingt-cinq (25) jours ouvrables par année contractuelle pour l'ensemble des salariés;
 - b) Le Syndicat fait sa demande par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début de l'absence;
 - c) Les absences prévues à cet article ne peuvent excéder cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
- 10.04 Lors d'une absence d'un salarié, en vertu des articles 10.02 et 10.03, l'Employeur maintient le salaire du salarié et en retient l'équivalent selon le ratio prévu, incluant les coûts encourus des différents avantages sociaux sur la remise mensuelle des cotisations syndicales.

Art. 11

ANCIENNETÉ

11.01

Période de probation

- a) Tout nouveau salarié sera soumis à une période de probation:

Classes B-I, B-II, B-III :	60 jours travaillés
Classe B-IV :	90 jours travaillés
Autres classes :	150 jours travaillés

À la fin de cette période de probation, le salarié devient régulier et la période de probation est comptée pour fins d'ancienneté.

Pour les fins d'application de cet article, pour le salarié partiel on entend par jour travaillé toute journée au cours de laquelle le salarié a effectué un certain nombre d'heures de travail.

- b) Le temps travaillé à titre de salarié temporaire ou occasionnel n'est pas compté dans la période de probation.
- c) Toutes les dispositions de la présente convention, à l'exception de celles ci-après énumérées, s'appliquent au salarié en période de probation:
- procédure de grief en cas de renvoi
 - promotion
 - ancienneté

11.02

Perte de l'ancienneté

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

- a) départ volontaire;
- b) congédiement pour cause dont la preuve incombe à l'Employeur;
- c) lors d'une mise à pied excédant douze (12) mois consécutifs pour manque de travail;
- d) refus de reprendre le travail dans les sept (7) jours de calendrier suivant un avis écrit de rappel au travail, sauf sur présentation d'un certificat médical attestant que le salarié est incapable de reprendre le travail: dans ce cas le droit de rappel est extensionné pour un maximum de douze (12) mois à compter du rappel. Le salarié avisera la Direction lorsqu'il sera en mesure de reprendre le travail pendant l'extension.

Art. 11

ANCIENNETÉ (SUITE)

11.02
(suite)

L'avis de rappel au travail est envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse connue et copie en est remise au Syndicat;

- e) dans le cas de maladie ou d'accident non survenu dans l'accomplissement du travail, le salarié continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de douze (12) mois. Après cette période, elle ne s'accumule plus, mais est conservée pour une période de douze (12) mois;
- f) s'il est affecté plus de douze (12) mois consécutifs à un poste exclu de l'unité de négociation;
- g) absence du travail sans permission pendant trois (3) jours ouvrables, sans raison valable et sérieuse.

11.03

Dans le cas d'un accident de travail et en vertu de l'article 10, l'ancienneté s'accumule pendant la durée de l'absence.

11.04

Liste d'ancienneté

La liste d'ancienneté de tous les salariés régis par la convention collective en date de la signature, apparaît à l'annexe "B" de la convention. À la date anniversaire de la convention collective, l'Employeur fournira au Syndicat la liste de tous les salariés régis par la présente convention. Cette liste indiquera leur nom, leur classification et leur date d'ancienneté. Les listes d'ancienneté sont affichées pendant cinq (5) jours ouvrables et tout salarié qui croit qu'une correction doit être apportée, en fait la demande au directeur de la Caisse pendant cette période, sous réserve des articles 13 et 14. Par la suite, la liste corrigée devient la seule liste officielle.

11.05

Retour après absence

Lors du retour d'un salarié après une période d'absence autorisée, il doit être réinstallé au poste qu'il occupait au moment de son départ, sauf s'il y a eu entente écrite contraire. Si ce poste est aboli, le salarié applique son droit d'ancienneté.

Art. 12

MOUVEMENT DE PERSONNEL

12.01 Affichage

Lorsque l'Employeur désire combler des postes réguliers vacants ou nouvellement créés et que ceux-ci sont couverts par la présente convention, il affiche sur les tableaux d'affichage l'avis de poste pendant cinq (5) jours ouvrables.

L'avis de ce poste vacant ou nouvellement créé contiendra les informations suivantes:

- le titre du poste
- la nature du poste
- la classification du poste
- la date d'affichage

Tout salarié régulier, qui désire obtenir le poste, doit postuler par écrit au directeur, au cours de la période de d'affichage.

12.02 Modalités de nomination

La candidature de tout salarié régulier répondant aux exigences du poste et ayant posé sa candidature dans les délais prévus à 12.01, sera considérée par l'Employeur dans l'attribution du poste en conformité avec le principe suivant:

La Direction accorde le poste au salarié qui a le plus d'ancienneté à la condition qu'il réponde aux exigences normales du poste à combler.

Définition d'exigences normales:

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature du poste à combler.

12.03 Délais de nomination

- a) Lorsque l'Employeur affiche un poste, il devra normalement procéder à la nomination dans les quatre (4) semaines qui suivent la fin de l'affichage.
- b) Lorsqu'un salarié est ainsi nommé, son nom, son salaire, sa nouvelle classification sont affichés sur le tableau, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants et copie de cet avis sera remise au Syndicat.

Art. 12

MOUVEMENT DE PERSONNEL (SUITE)

12.04

Période d'essai

- a) Le salarié auquel le poste est attribué est soumis à une période d'essai de:
 - 60 jours travaillés pour les postes B-I, B-II, B-III
 - 90 jours travaillés pour les postes B-IV
 - 150 jours travaillés pour les autres postes
- b) En tout temps pendant la période d'essai, sauf dans les cas de rétrogradation, le salarié peut réintégrer son ancien poste sans préjudice à tous ses droits.
- c) Dans le cas où l'Employeur n'est pas satisfait du salarié choisi, il peut le retourner à son ancien poste pendant la période d'essai sans préjudice à ses droits; l'Employeur accepte alors de démontrer l'incapacité du salarié concerné.
- d) Si un salarié réintègre son ancien poste pendant la période d'essai, L'Employeur se réserve le droit de retourner dans son ancien poste tout autre salarié promu ou transféré à la suite de la promotion ou du transfert du premier salarié qui doit être réintégré.
- e) Tout salarié, qui pose sa candidature à un autre poste pendant les périodes d'essai prévues au sous-paragraphe 12.04 a), débute une nouvelle période d'essai pour ce poste, lorsqu'il débute dans sa nouvelle fonction.

12.05

Salarié diminué pour raison de santé

Le salarié qui, pour raison de santé, est incapable de maintenir les normes nécessaires d'efficacité ou de sécurité au travail à son ancien poste, peut être reclassifié à un autre emploi pour lequel il est qualifié à condition qu'un tel emploi soit disponible.

Art. 12

MOUVEMENT DE PERSONNEL (SUITE)

12.06 Procédure de mises à pied et de rappel

- a) Trente (30) jours de calendrier précédant une mise à pied, l'Employeur doit aviser par écrit chaque salarié qui sera mis à pied; cet avis devra être de huit (8) semaines dans le cas des salariés ayant dix (10) ans d'ancienneté et plus.

À défaut d'un tel avis, l'Employeur est tenu d'indemniser le salarié mis à pied sur la base d'un (1) jour normal de salaire pour chaque jour ouvrable de défaut d'avis. Cette indemnité doit être remise au salarié avant la mise à pied.

- b) Les mises à pied sont effectuées par ordre d'ancienneté selon les modalités ci-après décrites dans l'ordre:

- 1- Le salarié ayant le moins d'ancienneté, dans la fonction où le poste est aboli, est le premier touché;
- 2- Ce salarié peut déplacer le salarié le moins ancien, dans une autre fonction de même classe d'emploi ou de classe d'emploi inférieure en autant qu'il soit plus ancien que ce salarié; il a alors droit à une période d'adaptation de dix (10) jours.

Cependant, le salarié à temps complet qui doit déplacer un salarié à temps partiel peut déplacer tout salarié de classification égale ou inférieure ayant moins d'ancienneté que lui, en autant qu'il soit plus ancien que ce salarié; il a alors droit à une période d'adaptation de dix (10) jours.

- 3- Un salarié ainsi déplacé de son poste a le droit de déplacer un autre salarié selon les modalités prévues aux paragraphes précédents et ainsi de suite.

- c) Le salarié à temps partiel, pour déplacer un salarié à temps plein, doit accepter de devenir un salarié à temps plein. De la même façon, un salarié à temps plein, pour déplacer un salarié à temps partiel, doit accepter de devenir un salarié à temps partiel.

Art. 12

MOUVEMENT DE PERSONNEL (SUITE)

12.06

Procédure de mises à pied et de rappel (suite)

- d) Les salariés qui ont été mis à pied sont rappelés par ordre d'ancienneté à la condition qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales du poste pour lequel ils sont rappelés.

Les rappels sont faits par courrier recommandé, envoyé à la dernière adresse connue du salarié et copie au Syndicat.

Le salarié mis à pied conserve son ancienneté pendant douze (12) mois et seulement le droit de rappel s'applique pendant cette période.

12.07

Assignment temporaire

- a) Si la Direction désire combler le poste libéré suite à une absence temporaire de plus de dix (10) jours ouvrables connue à l'avance ou lors de la création d'un poste temporaire de plus de dix (10) jours ouvrables, la Direction attribuera le poste au salarié le plus ancien répondant aux exigences normales, pour qui l'assignation peut constituer une promotion ou un nombre d'heures de travail plus élevé.
- b) Dans le cas d'assignation temporaire de plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs connus à l'avance et constituant une promotion, la rémunération telle que prévue à l'article 29.02, s'applique à compter du début de l'assignation en autant que le salarié fasse les tâches demandées à l'intérieur de la fonction.

Art. 13

MESURES DISCIPLINAIRES

- 13.01 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 aux articles 14 et 15 "Procédure de règlement de griefs et arbitrage". Les mesures disciplinaires normalement varient des réprimandes écrites, suspensions ou congédiements.
- 13.02 Dans les cas d'une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement, l'Employeur remet au salarié concerné l'avis de sanction et les motifs. Il avise également par écrit le Syndicat du nom du salarié et de la nature de la mesure.
- 13.03 Une mesure disciplinaire est automatiquement effacée du dossier du salarié après douze (12) mois à compter de la date de la mesure disciplinaire.
- Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire, il doit le faire dans les trente (30) jours de la connaissance des faits.
- 13.04 Aucun rapport disciplinaire écrit ne doit être versé au dossier d'un salarié sans que celui-ci en soit informé. Si le salarié est appelé à certifier par sa signature qu'il a reçu pareil rapport disciplinaire, sa signature indique qu'il a été informé du contenu.

Art. 14

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

- 14.01 Le terme "grief" signifie toute mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.
- 14.02 Avant de soumettre un grief, le salarié doit tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat; il n'y aura aucune perte de salaire lors de cette rencontre si elle a lieu pendant les heures de travail. A défaut d'entente, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

a) Première étape

Le Syndicat, le salarié seul ou accompagné du représentant syndical doit soumettre son grief par écrit au directeur dans les vingt et un (21) jours de calendrier qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief.

L'avis de grief doit indiquer la nature du litige, la nature du redressement ou correctif demandé. Le grief doit être signé par le Syndicat ou le salarié. Le directeur doit donner sa réponse par écrit à celui qui a présenté le grief, dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la date de réception du grief.

N.B. Dans le cas où le salarié est absent en congé autorisé pendant toute la période prévue au paragraphe précédent, il doit soumettre son grief dans les vingt-huit (28) jours de calendrier qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief.

b) Deuxième étape

Si la réponse du directeur n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans le délai prévu, le Syndicat doit soumettre le grief par écrit au Président du conseil d'administration de la Caisse Ste Thérèse, dans les sept (7) jours ouvrables, suivant la réponse du directeur de la Caisse ou de l'expiration du délai imparti à celui-ci, selon le cas. Le Président du conseil d'administration de la Caisse Ste Thérèse peut convoquer les représentants du Syndicat. De toute façon, il doit faire part de sa décision par écrit aux représentants du Syndicat dans les vingt et un (21) jours de calendrier qui suivent la réception du grief.

Art. 14

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF (SUITE)

14.02
(suite)

c) Troisième étape

Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans le délai imparti au Président du conseil d'administration, le Syndicat doit soumettre le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 15, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la réponse du Président du conseil d'administration ou l'expiration du délai prévu.

14.03

Grief collectif

Dans le cas d'un grief visant plusieurs salariées ou dans le cas d'un grief de portée générale, le représentant officiel du Syndicat doit soumettre le grief par écrit directement à la première étape, dans les vingt et un (21) jours de calendrier qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief.

14.04

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 salariées en cause.

14.05

Toute erreur technique dans la formulation d'un grief ne l'invalide pas, mais doit être corrigée et l'Employeur doit en être informé avant que le grief soit référé à l'arbitrage. Toutefois, cette correction ne doit pas avoir pour effet de modifier la nature du grief.

14.06

Les griefs relatifs aux congédiements sont soumis directement à la deuxième étape de la procédure de griefs.

14.07

Au cours des deux premières étapes prévues à 14.02, le plaignant ainsi que son délégué ont le droit d'assister à toute rencontre avec l'Employeur relativement au grief du plaignant et ce, sans perte de salaire.

14.08

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

Art. 15

ARBITRAGE

15.01 Seuls les griefs qui n'ont pas été réglés en cours de la procédure de griefs prévue à l'article 14 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 14.02 c) et copie de l'avis de référence doit être envoyée au directeur de la Caisse.

15.02 Les parties s'entendent pour que le grief soit soumis à un arbitre unique en rotation parmi les arbitres suivants:

- Laurent Bélanger
- André Sylvestre
- Claude Rondeau

Si l'arbitre qui doit entendre le grief ne peut agir dans les soixante (60) jours de la demande, les parties s'entendent pour prolonger ce délai ou, à défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties demandera au Ministre du travail et de la main-d'oeuvre du Québec de désigner un arbitre.

15.03 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.

15.04 En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

15.05 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties à cette convention ainsi que le salarié ou les salariés concernés.

Chaque partie paie les frais, honoraires et dépenses de ses témoins ou de ses représentants. Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont assumés à part égale par les parties.

Art. 16

HEURES DE TRAVAIL

- 16.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures, réparties selon les besoins des différents services à l'intérieur des heures et des jours suivants:

	Siège social	Succ. Blvd
Lundi, mardi	entre 8:00 et 16:30	11:30 et 17:30
Mercredi	entre 8:00 et 16:30	9:30 et 17:30
Jeudi	entre 8:00 et 20:30	9:30 et 20:30
Vendredi	entre 8:00 et 18:00	9:30 et 18:00

- 16.02 Si l'Employeur, compte tenu des besoins de ses opérations, devait modifier les heures et les jours prévus à 16.01, il le fera après consultation auprès du Syndicat.

- 16.03 Les horaires réguliers de travail des salariées sont établis par la Direction à l'intérieur des heures prévues à 16.01, tenant compte des besoins des différents services.

Les horaires réguliers des salariées à temps partiel, tels qu'établis par la Direction, seront offerts par ordre d'ancienneté.

- 16.04 Période de repas

Les salariées ont droit à des périodes de repas non rémunérées d'une durée déterminée par la Direction et pouvant varier entre 60 et 90 minutes.

Pour les repas du midi, ces périodes seront allouées entre 11:00 et 14:00 et pour les repas du soir, entre 16:15 et 19:15.

- 16.05 Période de repos

Les salariées effectuant la journée ou demi-journée normale de travail ont droit à des périodes de repos de la durée suivante:

Lundi, mardi, mercredi:	15 minutes (A.M.)
Jeudi:	30 minutes (15 A.M. - 15 P.M.)
Vendredi:	30 minutes (15 A.M. - 15 P.M.)

Le moment de ces périodes de repos est déterminé par la Direction, en excluant le début et la fin de journée.

Le salarié à temps partiel aura droit à 15 minutes de repos s'il travaille plus de 3 heures 15 minutes de façon continue.

Art. 17

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 17.01 Est considéré comme du travail exécuté en temps supplémentaire, le travail exécuté à la demande expresse du directeur ou son représentant.

Pour le salarié régulier à temps plein

En dehors et en plus des heures journalières ou hebdomadaires de sa cédule normale de travail.

Pour le salarié régulier à temps partiel

En dehors ou en plus de ses heures journalières ou hebdomadaires cédulées par le directeur, après trente-cinq (35) heures de travail dans une même semaine.

- 17.02 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.

- 17.03 Le travail exécuté un jour férié chômé est rémunéré au taux horaire de base majoré de 50%, en plus du paiement du jour férié.

- 17.04 Attribution du temps supplémentaire

Les salariés travaillent en temps supplémentaire par rotation entre les employés consentants qui font normalement ce travail. Cependant, lorsque le nombre des 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.

Art. 18

JOURS FÉRIÉS

18.01 Sont reconnus jour fériés payés, les jours suivants:

- Jour de l'An;
- Lendemain du Jour de l'An;
- Vendredi Saint;
- Fête de Dollard;
- St-Jean-Baptiste;
- Confédération;
- Fête du travail;
- Action de Grâce;
- Jour du Souvenir;
- Noël;
- Lendemain de Noël.

Si la veille de Noël et la veille du Jour de l'An coïncide avec un jour ouvrable, l'Employeur ferme ses portes à 15 h 00 et les salariés peuvent quitter à compter de 15 h 30 à condition que les opérations balancent et ce, sans perte de salaire pour les salariés normalement cédulés après 15 h 30.

18.02 La Caisse garantit ces onze (11) jours fériés et à cet effet, les jours mentionnés qui coïncident avec un samedi ou un dimanche sont reportés le jour désigné par les autorités compétentes.

18.03 Admissibilité

- a) Pour qu'un salarié bénéficie de ces congés, il faudra cependant qu'il ait travaillé la journée ouvrable précédente et la journée suivante à moins qu'il soit en absence avec paie prévue par la convention ou en absence autorisée en vertu de l'article 10.
- b) Pour qu'un salarié à temps partiel bénéficie des congés mentionnés à l'article 18.01, il faut qu'il soit requis de travailler cette journée selon son horaire régulier et qu'il ait travaillé le jour ouvrable précédent et le suivant selon son horaire régulier, à moins qu'il soit en absence avec paie prévue par la convention ou en absence autorisée en vertu de l'article 10.

18.04 Si l'un ou l'autre des jours fériés survient pendant les vacances d'un salarié, celui-ci a droit à une journée additionnelle de vacances qu'il prendra à une date qui aura été convenue entre lui et le directeur en donnant priorité de choix aux salariés ayant le plus d'ancienneté.

Art. 19

VACANCES

19.01 Détermination du congé annuel

Pour déterminer la durée du congé annuel, la Caisse reconnaît l'ancienneté de Mouvement telle que définie à l'article 1.10.

19.02 Durée du congé annuel

La durée du congé annuel se calcule au 31 mai de chaque année selon les barèmes suivants:

- moins d'un (1) an d'ancienneté de Mouvement telle que définie à 1.10:
1 1/4 journée par mois de service continu jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables;
- un (1) an d'ancienneté de Mouvement:
quinze (15) jours ouvrables;
- six (6) ans d'ancienneté de Mouvement:
vingt (20) jours ouvrables;
- dix-huit (18) ans d'ancienneté de Mouvement:
vingt-cinq (25) jours ouvrables;
- vingt-cinq (25) ans d'ancienneté de Mouvement:
trente (30) jours ouvrables.

19.03 Choix du congé annuel

La Direction agencera, au cours du mois d'avril, les dates de congé annuel en tenant compte de la nécessité d'assurer adéquatement la continuité des opérations de la Caisse et en donnant priorité de choix aux salariées les plus anciens.

19.04 Connaissance de la date du congé annuel

Le salarié a le droit de connaître la date de son congé annuel au moins quatre (4) semaines à l'avance soit le 1er mai.

19.05 Prise du congé annuel

Le congé annuel doit être pris dans les douze (12) mois, à compter du 1er juin.

Le salarié ayant droit à deux (2) semaines ou plus de congé annuel et qui désire prendre deux (2) semaines entre le 1er juin et le 30 septembre devra les prendre consécutivement, à moins d'entente avec la Direction.

Art. 19

VACANCES (SUITE)

19.05
(suite)

Prise du congé annuel

Le salarié ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances peut morceler une des autres semaines après entente avec la Direction quant au moment.

19.06

Déplacement du congé annuel

- a) Si le salarié subit un accident ou une maladie avant le début du congé annuel, les dates seront alors modifiées après entente avec la Direction.
- b) Si, durant le congé annuel du salarié, il survient le décès du conjoint, enfant, père, mère, frère, soeur, les jours de congé annuel ainsi perdus sont reportés. Les jours ainsi reportés ne peuvent toutefois excéder le nombre de jours de congés sociaux prévus à l'article 20.

Dans ces cas, le salarié qui se voit permettre le report du congé annuel ne peut se servir de son ancienneté pour déplacer le congé annuel d'un autre salarié.

19.07

Congé annuel du salarié qui a bénéficié d'un congé de maternité

Le congé annuel n'est d'aucune façon affecté lorsqu'une salariée s'est prévalu d'un congé de maternité. Elle est donc considérée comme si elle était demeurée au travail pour la durée prévue à l'article 22.03 a).

19.08

Rémunération du congé annuel

- a) Les vacances du salarié à temps plein, s'il a travaillé à temps plein plus de dix (10) mois au cours de l'année de référence, seront payées au taux normal de rémunération hebdomadaire que le salarié gagne, selon son poste régulier au moment où il prend ses vacances.

Art. 19

VACANCES (SUITE)

19.08
(suite)

Rémunération du congé annuel

- JB
R7
- b) Le salarié à temps partiel au moment où il prend ses vacances, ou le salarié qui a travaillé moins de dix (10) mois au cours de l'année de référence, recevra ~~6%~~ ^{4%, 8% ou 10 ou 12%} de son salaire brut de l'année de référence, selon les barèmes prévus à 19.02 .
- c) Le paiement du congé annuel est remis au salarié en même temps que la paie qui précède son départ en congé.

19.09

Congé annuel lors du départ de la Caisse

Le salarié qui quitte la Caisse a droit, au moment de son départ:

- JB
- a) selon le cas, ^{6% 8% 10 ou 12%} 4%, 6% ou 8% de son salaire brut accumulé entre le 1er juin et la date de son départ selon les barèmes prévus à 19.02,

Plus:

- b) s'il y a lieu, le paiement des jours de congé annuel acquis au 31 mai précédent et non encore utilisés.

Art. 20

CONGÉS SOCIAUX

À l'occasion de certains événements ayant trait à sa vie familiale ou personnelle, le salarié peut s'absenter, sans perte de salaire, pour la durée et les motifs prévus aux modalités ci-après:

Pour les fins d'application du présent article "conjoint" signifie l'homme et la femme:

- a) qui sont mariés et cohabitent; ou
- b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
 - i. résident ensemble depuis trois ans ou depuis un an si un enfant est issu de leur union; et
 - ii. sont publiquement représentés comme conjoints.

20.01

Préavis

Le salarié qui désire bénéficier d'un congé social doit en prévenir la Caisse et produire sur demande la preuve des faits qui y donnent droit.

20.02

Païement des congés sociaux

Les congés sociaux sont des congés accordés et payés, à moins qu'il soit prévu autrement ou qu'ils coïncident avec tout autre congé, vacances, en vertu de la présente convention collective.

20.03

Décès

Le salarié a droit, lors du décès des personnes suivantes, au congé indiqué ci-après:

- a) enfant ou conjoint: sept (7) jours consécutifs de calendrier à compter de la date du décès;
- b) père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère: le salarié bénéficie de quatre (4) jours consécutifs de calendrier; toutefois, dans le cas du décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, le salarié bénéficie d'un (1) jour additionnel si cette personne réside avec l'employé; ce jour est ajouté consécutivement aux funérailles;
- c) beau-frère, belle-soeur, gendre, bru: trois (3) jours consécutifs de calendrier;
- d) grand-père, grand-mère: un (1) jour;
- e) neveu, nièce, oncle, tante: un (1) jour, si le salarié assiste aux funérailles.

Art. 20

CONGÉS SOCIAUX (SUITE)

20.03
(suite)

Décès

- f) Les congés accordés aux sous-paragraphe c) et d) de 20.03 sont accordés de la date du décès à celle des funérailles.
- g) Cependant, si le jour suivant les funérailles est un jour ouvrable et que les funérailles ont lieu à plus de 240 kilomètres, le salarié aura droit à une journée additionnelle s'il y assiste.

20.04

Mariage

À l'occasion de son mariage, le salarié a droit à deux (2) jours ouvrables consécutifs.

Le salarié a droit à un (1) jour de congé, sans solde, le jour du mariage de son enfant.

20.05

Naissance ou adoption

Le salarié qui devient père a droit à deux (2) jours ouvrables de congé à l'occasion de la naissance ou de l'adoption. Ce congé ne peut être pris plus tard que la quinzième (15e) journée de calendrier suivant l'événement, et ce après entente avec son supérieur.

Lors de l'adoption, la mère a droit à deux (2) jours ouvrables de congé. Elle a aussi droit à un congé sans traitement d'une durée maximale d'un (1) mois, à la condition d'en faire la demande au moins un (1) mois à l'avance.

20.06

Déménagement

Le salarié qui change de domicile permanent a droit à une (1) journée de congé le jour de son déménagement, si aucun congé semblable ne lui a déjà été accordé dans l'année civile (1er janvier au 31 décembre).

20.07

Le salarié régulier à temps partiel cédulé pour travailler a droit aux congés énumérés à l'article 20.03, 20.04, 20.05, 20.06, au prorata du temps qu'il aurait dû travailler.

Art. 20

CONGÉS SOCIAUX (SUITE)

20.08 Les salariés ont droit à deux (2) jours mobiles. Ces deux (2) jours mobiles seront pris après entente avec la Direction, en donnant priorité au salarié qui a le plus d'ancienneté. Ceci s'applique uniquement pour le salarié ayant terminé sa période de probation selon l'article 11.01 .

20.09 Pour le salarié qui entre après le 1er juin ou qui quitte la Caisse avant le 31 mai, ces deux (2) congés mobiles seront attribués au prorata du nombre de mois travaillés.

20.10 Le salarié régulier à temps partiel accumule ces jours de congé à raison de un (1) jour par 910 heures de rémunération.

20.11 Juré ou témoin

Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 15.05, 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 les honoraires qui lui est(sont) versée(s) et son salaire réel.

Art. 21

CONGÉS DE MALADIE

21.01

Le salarié régulier ou en probation qui est incapable de travailler par suite de maladie peut s'absenter sans perte de traitement selon les modalités et restrictions ci-après décrites et en conformité avec les règlements des régimes en vigueur:

- a) L'Employeur s'engage à maintenir le salaire du salarié dès sa première journée d'absence et ce, jusqu'au huitième (8e) jour de calendrier.
- b) Pour les absences prolongées (à partir du huitième (8e) jour de calendrier de la maladie ou de l'accident, et ce pour une période de seize (16) semaines), l'Employeur maintient en vigueur un plan d'assurance indemnité hebdomadaire couvrant environ 75% du salaire régulier du salarié.

De plus, l'Employeur s'engage à combler la différence entre les prestations d'assurance reçues et le salaire régulier de l'employé au début de la maladie pour une période maximale de seize (16) semaines.

La prime de cette police d'assurance est payée de la façon suivante:

EMPLOYEUR:	75%	SALARIE:	25%
------------	-----	----------	-----

- c) 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 de revenu d'invalidité à long terme.

La prime de cette police d'assurance est payée de la façon suivante:

EMPLOYEUR:	75%	SALARIE:	25%
------------	-----	----------	-----

21.02

Pour avoir droit à un congé de maladie, le salarié doit aviser la Direction qu'il est physiquement incapable de travailler.

Si l'absence excède trois (3) jours consécutifs ou s'il y a abus, la Direction pourra exiger un certificat médical attestant que le salarié est physiquement incapable de travailler; la Direction peut faire examiner le salarié par un médecin de son choix.

21.03

Accident de travail

Le salarié incapable de travailler pour cause d'un accident de travail ne subit aucune perte de traitement pour la journée ou la fraction de journée de l'accident.

Art. 21

CONGÉS DE MALADIE

21.03
(suite)

Accident de travail

Le salarié victime d'un tel accident doit, dès que possible, en aviser la Caisse, compléter les formulaires prévus à cet effet.

À compter de la deuxième (2e) journée d'absence, le salarié bénéficie, s'il y a droit, des prestations de la Commission de la santé et de la sécurité du Québec (CSST) auxquelles il est éligible.

Art. 22

CONGÉ DE MATERNITÉ

22.01

Conditions générales

Une salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde à la condition de produire un certificat médical attestant l'état de sa grossesse et la date probable de l'accouchement. Les modalités d'un tel congé sont décrites ci-après et il est entendu que la salariée avisera par écrit, au moins trois (3) semaines avant son départ, de son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail.

Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

22.02

Arrêt de travail

- a) La salariée enceinte peut cesser de travailler à compter du début de la seizième (16e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement, ou en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin traitant.
- b) En tout temps au cours de la grossesse, la Direction se réserve le droit de faire examiner la salariée enceinte par un médecin de son choix ou d'obtenir un certificat de son médecin traitant si elle considère que l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.

22.03

Retour au travail

- a) La salariée doit revenir au travail dans les vingt-six (26) semaines qui suivent la date de son départ.
- b) À la suite de son accouchement et à la condition d'en faire la demande par écrit au moins un (1) mois avant la date prévue pour son retour au travail, la salariée qui le désire peut prendre un congé sans solde pour prolonger son absence, en spécifiant la durée désirée, mais sans excéder la fin du huitième (8e) mois suivant la naissance.

Pendant ce congé sans solde, seule l'ancienneté s'accumule et cette accumulation sera faite en fonction de sa cédule régulière dans le cas de la salariée régulière à temps partiel.

Art. 22

CONGÉ DE MATERNITÉ (SUITE)

22.03
(suite)

- c) L'Employeur accordera à la salariée, ayant un (1) an d'ancienneté au moment de l'accouchement et qui est admissible à l'assurance-chômage, un montant forfaitaire égal à deux (2) semaines de prestations de maternité qu'elle recevait de l'assurance-chômage.

Ce bénéfice s'applique à toute salariée qui revient au travail pour une période de trois (3) mois, et est versé au retour de celle-ci.

- d) À son retour au travail, la salariée reprend son poste de travail, à moins qu'il n'y ait eu une entente écrite préalable contraire.

22.04

Retrait préventif

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

La salariée ainsi mutée conserve à cet autre poste les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

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

Art. 23

CONGÉ SANS SOLDE

23.01

- a) Un salarié peut obtenir, pour un motif jugé sérieux par l'Employeur, un permis d'absence sans traitement pour une période déterminée.
 - b) Le salarié doit en faire la demande par écrit au directeur au moins deux (2) semaines avant le début de l'absence désirée en spécifiant les motifs et la durée.
- Durant un congé sans solde autorisé, seule l'ancienneté s'accumule.

Art. 24

RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RENTES

- 24.01 Le programme de régime supplémentaire de rentes présentement en vigueur est maintenu.
- 24.02 Advenant l'implantation d'un nouveau régime supplémentaire de rentes, l'Employeur remet une copie du nouveau régime au Syndicat ainsi qu'aux salariés.

Art. 25

ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-MALADIE ET SALAIRE

25.01 Le plan d'assurance-vie, maladie et salaire présentement en vigueur est maintenu pour la durée de la présente convention. La prime de ces polices d'assurance de base est payée de la façon suivante:

EMPLOYEUR: 75%

SALARIE: 25%

En plus de ces plans de base, le salarié qui le désire peut prendre de l'assurance-vie supplémentaire totalement à ses frais.

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

Art. 26

FONDS DE COMPENSATION

- 26.01 La Caisse convient d'absorber les déficits éventuels des caisses après examen de chaque cas particulier, tel examen devant, entre autres, tenir compte du respect de la réglementation en vigueur et connue des salariés.
- 26.02 L'existence d'un fonds de compensation n'a pas pour effet d'annuler ou de limiter la responsabilité d'un salarié.
- 26.03 Le caissier est dégagé de toute responsabilité vis-à-vis un chèque paraphé par un membre des cadres de la Caisse ou d'un salarié autorisé.
- 26.04 Si l'Employeur est dépourvu d'appareil convenable pour détecter les faux billets, il ne peut pas tenir le caissier responsable et lui exiger le remboursement.

Art. 27

MODIFICATION DES EMPLOIS ACTUELS ET NOUVEAUX EMPLOIS

- 27.01 Si l'Employeur établit une nouvelle fonction couverte par le certificat d'accréditation et/ou modifie substantiellement une fonction existante, la rémunération sera fixée par entente entre les parties.
- 27.02 Lors d'une amélioration technique ou technologique ayant une incidence sur les conditions de travail des salariés, l'Employeur doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre aux salariés de s'adapter aux dites améliorations, modifications ou transformations.

Art. 28

ANNEXES ET ENTENTES

28.01

Toutes les annexes à la présente convention de même que les ententes ou amendements que les parties pourront signer, conformément à l'article 72 du Code du travail, au cours de la durée de la présente convention, en feront partie intégrante.

Art. 29

SALAIRES

29.01

a) Minimums et maximums de salaires

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

b) Augmentations individuelles

Les salariés recevront rétroactivement au 01-03-83, sur leur salaire régulier au 28-02-83, le pourcentage d'augmentation prévu ci-dessous correspondant à leur tranche salariale.

- | | | |
|----|--|-------|
| 1) | \$ 13,999. et moins | 9% |
| | soit 269.21/semaine ou 7.69/hre et moins | |
| 2) | \$ 14,000. / 18,999. | 7.3% |
| | soit 269./semaine à 365.37/semaine | |
| | ou 7.70/hre à 10.44/hre | |
| 3) | 19,000. / 23,999. | 5.25% |
| | soit 365.38/semaine à 461.52/semaine | |
| | ou 10.45/hre à 13.19/hre | |

Ces taux sont appliqués en date du 01-03-83 sur le salaire régulier du salarié jusqu'à concurrence du maximum applicable à cette date tel que prévu en annexe "A", selon le poste occupé.

Pour la deuxième année contractuelle, soit au 01-03-84, les salariés recevront une augmentation individuelle de 5% sur leur salaire régulier au 28-02-84, jusqu'à concurrence du maximum applicable à cette date tel que prévu en annexe "A", selon le poste occupé.

Art. 29

SALAIRES (SUITE)

29.02 Promotion

Lors d'une promotion, le salaire du salarié est majoré de 5% ou le minimum salarial de sa nouvelle classe lui est accordé selon le plus avantageux pour le salarié; l'ajustement entre en vigueur à la date où le salarié débute dans son nouvel emploi.

29.03 Rétrogradation

- a) Le salarié qui retourne à son ancien poste suite à une période d'essai non satisfaisante, reprend le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à son ancien poste.
- b) Le salaire du salarié qui occupe un poste de classification inférieure à celle de son emploi actuel d'une façon permanente, à la suite de processus de mise à pied tel que prévu à 12.06, est maintenu s'il est inférieur au maximum de sa nouvelle classe ou est diminué au maximum s'il excède celui-ci.
- c) Le salaire du salarié rétrogradé à sa demande est diminué de 5% ou, si malgré la réduction de 5% le salaire du salarié excède toujours le maximum, il est diminué au maximum.
- d) Le salaire d'un salarié, désigné par la Direction pour occuper temporairement un poste de classification égale ou inférieure au sien, est maintenu.

29.04 Changement de rémunération

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

29.05 Versement de salaire

PT Le salaire du salarié lui sera versé à tous les ~~jours~~ ^{MERCREDI} matin; si un ~~jeudi~~ ^{MERCREDI} de paie coïncide avec un jour férié chômé, le salaire est versé le jour ouvrable précédent.

MERCREDI

JH

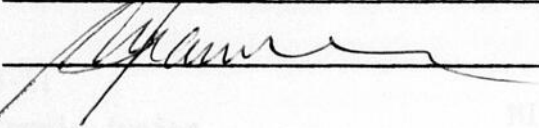
Art. 30

DURÉE DE LA CONVENTION

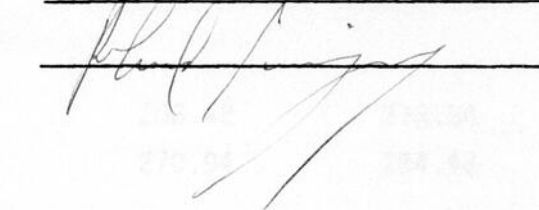
- 30.01 La présente convention collective entre en vigueur au moment de sa signature et le demeure jusqu'au 28 février 1985. Seuls les salaires tels que prévus à l'article 29.01 auront un effet rétroactif au 1er mars 1983 et ce, en fonction des heures rémunérées.
- 30.02 Malgré les dispositions du paragraphe précédent, la convention collective continue de s'appliquer pendant la période de négociation, jusqu'à ce qu'un renouvellement soit intervenu entre les parties ou bien jusqu'à ce que le droit à la grève ou au lock-out soit acquis.

EN FOI DE QUOI, les parties et leurs représentants dûment mandatés ont
signé à Drummondville, ce 5e jour du mois de mai 1983.

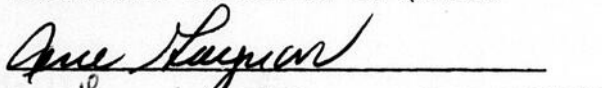
CAISSE POPULAIRE STE THÉRÈSE
DE DRUMMOND

SYNDICAT DES SALARIÉS
CAISSE SAINTE-THÉRÈSE (CSD)

FÉDÉRATION DES CAISSES POPULAIRES
DES JARDINS DU CENTRE DU QUÉBEC




ANNEXE "A"

MINIMUMS ET MAXIMUMS
SELON LA CLASSE D'EMPLOI

		<u>01-03-83</u>	<u>01-03-84</u>
B-II			
Commis junior	MINIMUM	208.42	218.84
Commis-dactylo	MAXIMUM	270.94	284.48
Réceptionniste			
B-III			
Caissier	MINIMUM	238.35	250.27
Commis intermédiaire	MAXIMUM	309.85	325.34
B-IV			
Commis senior	MINIMUM	266.88	280.22
Commis général	MAXIMUM	346.94	364.29
Secrétaire			
T-I			
Chef d'équipe courant	MINIMUM	307.56	322.94
Agent 1er niveau (junior) conseil	MAXIMUM	412.13	432.74
T-II			
Agent 2e niveau	MINIMUM	342.77	359.91
conseil, administratif	MAXIMUM	459.31	482.28

ANNEXE "B"

LISTE DES SALARIÉS PAR DATE D'ANCIENNETÉ

Nonobstant l'article 1.09, les dates d'ancienneté mentionnées à cette liste constituent la base d'application à compter de la signature de la convention collective; par la suite, l'évolution se fera en fonction de 1.09 b) pour le salarié à temps partiel.

<u>NOM</u>	<u>DATE D'ENTRÉE</u> (ancienneté)	<u>DATE D'ANCIENNETÉ</u> <u>DE MOUVEMENT</u>
Yolande Dore	30-05-47	
Jeannine Gauvin	09-05-71	
Dolorès Lemire	15-08-72	
Lisette Sirois	12-02-73	
Sylvie Beaudoin	20-03-73	
Richard Dubois	16-04-73	01-02-65
Lucie Hamel Leclerc	03-05-74	
Colette Lemelin	28-04-77	04-06-73
Thérèse Lavigne	09-05-77	
Diane Demers	06-01-78	
Doris Granger	23-08-78	
Gisèle Lebel	23-08-78	
Nicole Tourigny	20-09-78	
Jacqueline G. Bergeron	19-12-79	
France Audet	28-01-80	
Pierre Levasseur	04-02-80	
Ginette Pelletier	13-02-80	03-10-74
Richard Laplante	26-05-80	
Céline Dolan	22-10-80	
Lise Descôteaux	27-10-80	
Marie-Claude Côté	01-12-80	
Francine Boucher	08-12-80	
Michel Ricard	15-06-81	25-03-79

ANNEXE "C"

EMPLOYÉS TEMPORAIRES

- 1- Les employés temporaires ne sont pas couverts par la présente convention collective, mais sont assujettis aux dispositions suivantes; ils auront droit à la procédure de grief et d'arbitrage prévue aux articles 14 et 15 s'ils se croient lésés dans les droits qui leur sont reconnus à la présente annexe.
- 2- L'employé temporaire n'acquiert pas d'ancienneté à ce titre, cependant s'il obtient un poste régulier en continuité avec son dernier embauchage, il aura comme ancienneté celle calculée à partir du premier jour de cedit embauchage comme employé temporaire s'il est confirmé dans sa fonction après sa période de probation.
- 3- L'employé temporaire utilisé comme caissier est couvert par l'article 26 aux conditions prévues à cet effet.
- 4- L'employé temporaire est couvert par les articles 9, 16 et 17 et il recevra une rémunération conforme à la classe salariale selon le poste occupé.
- 5- L'employé temporaire qui justifie soixante (60) jours de service continu depuis son dernier embauchage bénéficie des fêtes chômées prévues à l'article 18.01 en autant qu'il soit régulièrement cédulé pour ces journées et qu'il ait travaillé la journée ouvrable précédente et la journée suivante, à moins qu'il soit en absence avec paie conformément à ce qui est prévu à cet annexe.
- 6- L'employé temporaire a droit à l'application des articles suivants:
20.01 - 20.02 - 20.03 : congés sociaux.

LETTRE D'ENTENTE

COURS DE PERFECTIONNEMENT

Le plan est destiné aux salariés qui désirent 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 le cours.

Les frais d'achat de livres obligatoires pour suivre ces cours seront remboursés jusqu'à concurrence de \$30.00 par année contractuelle.

LETTRE D'ENTENTE

TEMPÊTE DE NEIGE

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

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

LETTRE D'ENTENTE

Pour la durée de la présente convention collective, il est convenu entre les parties de maintenir la pratique actuelle concernant les visites chez le médecin et les avantages de cantine.

LETTRE D'ENTENTE

Nonobstant ce qui est prévu à l'article 16.01, il est convenu que la modification des heures à la succursale Boulevard aura lieu le ou vers le 20 mai 1983.

LETTRE D'ENTENTE

Nonobstant ce qui est prévu à l'article 29.01 de la convention collective, il est convenu entre les parties que pour la durée de la présente convention collective ou jusqu'au moment de son départ, si elle quittait avant l'expiration de celle-ci, le salaire de Mlle Yolande Dore sera maintenu à 429,77 \$.

LETTRE D'ENTENTE

Il est convenu entre les parties que nonobstant ce qui est prévu à 29.01,

- 1) que le salaire régulier de M. Richard Dubois sera de 444,17 \$ jusqu'au 20 février 1984.
- 2) que la pratique actuelle relativement à l'automobile sera maintenue jusqu'au 20 février 1984.
- 3) que pour la première année contractuelle, M. Dubois aura droit à un montant forfaitaire de 1 120,70 \$.
- 4) que son salaire régulier deviendra 507,10 \$ à compter du 20 février 1984 et ce jusqu'à l'expiration de la convention collective; il aura droit à un montant forfaitaire de 1 318,46 \$ pour la deuxième année contractuelle.

Cette entente est valide pour la durée de la présente convention collective et en autant que M. Dubois occupe toujours le poste d'agent administratif.

LETTRE D'ENTENTE

Si deux salariés ont la même date d'entrée en service, il est convenu entre les parties, qu'on prendra alors en considération le nombre d'heures travaillées pour discriminer.

NOM

NO

08002-8

C.A.E. 8271 NO CONV 80028
AFFIL. 7 NB EMPL 21
EMP COUV. 0 ET GEOD. 65260 63
PEPS VIS. 4 NO ACC. M25925001
DATE ENR. 831024

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

08002-8

Objet	☒ 1 ^{ère} convention ☐ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25925-01				
Date	Signature	Préception	Durée	du	au	Nombre de salaires régis par la convention collective	21
83-05-31		83-06-02	83-01-01		85-12-31		

Association	Employeur
☒ Déposant Syndicat des Employés Professionnels et de Bureau, sec. loc. 57 UIEPB CTC FTQ - Att: M. Simon Berlin 1290 rue St-Denis, 5 ^e étage Montréal, Qué. H2X 3J7	☐ Déposant Fonds de Bien Etre des Industries de la Mode du Québec (U.I.O.V.D.) 333 rue Chabanel Ouest, ch. 305 Montréal, Qué. H2N 2H2 F.C. C.A. 8271-

Unité de négociation

"Tous les employés de bureau salariés au sens du Code du
Travail."

Région	06-06	Activité	000 (12)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	83-07-19

Pour renseignements

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

- entre -

FONDS DE BIEN ETRE DES INDUSTRIES
DE LA MODE DU QUEBEC, UIOVD

Ci-après appelé «L'EMPLOYEUR»

-et-

SYNDICAT DES EMPLOYES PROFESSIONNELS
ET DE BUREAU, SECTION LOCALE 57, UIEPB
CTC-FTQ

Ci-après appelé «LE SYNDICAT»

Mai 1983

ARTICLE 1 - BUT

- 1.01 Le but de cette convention est de maintenir des relations harmonieuses entre l'Employeur et les salariés représentés par le Syndicat, d'établir une méthode afin de régler à l'amiable tout différend qui pourrait survenir entre les parties et d'établir des conditions de travail justes et équitables.
- 1.02 Le Syndicat consent à ne pas faire obstacle aux activités de l'Employeur dont l'objet est de fournir des bénéfices marginaux aux membres de l'U.I.O.V.D.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation accordé au Syndicat le 13 octobre 1982.
- 2.02 Le terme salarié partout où il est utilisé dans cette convention désigne tous les salariés au sens du Code du Travail visés par l'unité de négociation telle que décrite au certificat d'accréditation accordé au Syndicat le 13 octobre 1982.
- 2.03 L'Employeur informe le Syndicat de tout nouveau poste susceptible d'être régi par la présente convention et, sur demande du Syndicat, en fournit une description complète.
- 2.04 Une personne exclue de l'unité de négociation ne doit pas exécuter du travail normalement exécuté par les salariés sauf pour fins d'entraînement, d'expérimentation ou situation urgente et imprévue.
- La présente disposition n'a pas pour effet de restreindre les tâches normalement exécutées par le personnel cadre de l'Employeur.
- 2.05 Le recours à la sous-traitance et l'octroi de sous-contrats ne doivent pas avoir pour effet l'abolition de postes existants ou la réduction de la semaine régulière de travail. Nonobstant ce qui précède dans les cas d'intervention gouvernementale ou advenant que les parties co-contractantes à la convention collective de la robe et du manteau n'abolissent un fonds de bénéfice. Dans ces cas, la direction pourra réduire le personnel en conséquence.
- 2.06 Pendant la durée de la présente convention collective, les parties s'engagent à ne permettre aucune grève, lock-out ou ralentissement concerté de travail.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du droit exclusif de l'Employeur de gérer et d'administrer ses affaires, de diriger et affecter le personnel y compris le droit de discipliner pour cause juste et suffisante, pourvu que de tels droits n'enfreignent pas les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 4 - REGIME SYNDICAL

- 4.01 a) Tout salarié membre du Syndicat lors de la signature de la convention collective, doit comme condition du maintien de son emploi demeurer membre du Syndicat pendant la durée de la convention.
- b) Tout salarié qui devient membre du Syndicat pendant la durée de la convention, doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du Syndicat pendant la durée de la convention.
- c) Tout salarié engagé après la signature de la convention doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat à la fin de sa période de probation et en demeurer membre pendant la durée de la convention.
- 4.02 a) L'Employeur retient sur le salaire de tout salarié visé par l'unité de négociation le montant spécifié par le Syndicat à titre de cotisation, ou un montant égal à celui-ci.
- b) La retenue est faite mensuellement sur le salaire et remise au secrétaire-trésorier du Syndicat une fois par mois, au plus tard le quinzième (15e) jour du mois suivant. La remise s'effectue au moyen d'un chèque accompagné d'un rapport indiquant le nom de chaque employé, son salaire ainsi que le montant retenu. (Copie de ce rapport est aussi transmise au président de l'Unité).

ARTICLE 5 - PROCEDURE DE GRIEFS

- 5.01 Grief désigne toute mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 5.02 Les parties conviennent que les griefs sont traités selon la procédure suivante avant d'être soumis à l'arbitrage:

Première étape - Le Syndicat soumet le grief, par écrit, au supérieur immédiat de l'employé concerné dans un délai de dix (10) jours ouvrables de l'événement y donnant naissance. Le

ARTICLE 5 (suite)

5.02 Première étape (suite)

supérieur immédiat rend sa décision, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief.

Deuxième étape - Si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision rendue en première étape, le Syndicat soumet le grief, par écrit, à l'administrateur général, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la décision du supérieur immédiat. L'administrateur général ou son représentant rend sa décision, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables après la tenue d'une rencontre de grief entre l'Employeur et le Syndicat. Telle rencontre doit se tenir dans les dix (10) jours ouvrables de la soumission du grief à la deuxième étape.

5.03 Un grief collectif ou un grief syndical est soumis directement à la deuxième étape dans les dix (10) jours ouvrables y donnant naissance.

ARTICLE 6 - ARBITRAGE

6.01 Le syndicat peut décider, suite à la réponse rendue par l'Administrateur général ou son représentant, de porter le grief à l'arbitrage. Dans un tel cas, il en avise l'Employeur par écrit.

6.02 Seules les personnes dont les noms suivent pourront agir comme arbitres et ce à tour de rôle:

Claude DAOUST
Huguette GAGNON
Jean-Denis GAGNON
Jean-Pierre LUSSIER

Lorsque ces arbitres désignés sont dans l'impossibilité d'agir, le Ministère du Travail sera chargé de nommer un arbitre.

6.03 Dans les cas de congédiements, suspensions ou mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, d'annuler ou de modifier la décision de l'Employeur. Cette décision de l'Employeur doit avoir été motivée à l'employé et doit se fonder sur une cause juste et suffisante.

6.04 Les honoraires et déboursés de l'arbitre sont défrayés à parts égales entre les parties.

6.05 Les délais prévus à la procédure de grief sont de rigueur mais ils peuvent être prolongés par entente entre les parties. Les parties soumettront leur cause à l'arbitre le plus tôt possible après sa nomination. La décision arbitrale sera finale et liera

ARTICLE 6 (suite)

6.05 (suite)

les parties. La décision arbitrale sera rendue dans les trente (30) jours suivant les plaidoiries à moins de prolongation demandée par l'arbitre.

ARTICLE 7 - ANCIENNETE

- 7.01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté signifie la durée totale des services d'un employé dans l'unité de négociation depuis sa dernière date d'embauche.
- 7.02 L'ancienneté reconnue au moment de la signature de la présente convention est celle indiquée à la liste d'ancienneté apparaissant à l'Annexe «A» de la présente.
- 7.03 L'Employeur dresse une liste d'ancienneté à jour et l'affiche au 1er septembre de chaque année. Copie en est remise au Syndicat et les salariés ont trente (30) jours pour y faire valoir des modifications.
- 7.04 L'employé perd son ancienneté dans les cas suivants:
- démission volontaire;
 - congédiement pour cause juste et suffisante;
 - mise à pied pour une période de plus de 9 mois;
 - défaut de notifier l'employeur dans les trois (3) jours ouvrables de son intention de reprendre son poste dans les dix (10) jours de l'avis de rappel.
- 7.05 Un nouvel employé ayant moins de trois (3) mois de service est considéré comme un employé en probation. Il n'accumule pas d'ancienneté mais est régi par toutes les dispositions de la présente convention sauf celles relatives au droit de grief et d'arbitrage en cas de congédiement.
- Une fois sa probation complétée, son nom est ajouté à la liste d'ancienneté et il se voit créditer son service depuis sa date d'embauche.
- 7.06 Durant les périodes de pointe, notamment durant l'été, la Direction peut embaucher du personnel pour une période temporaire et ce personnel n'est pas assujéti à la présente convention collective. Les salariés temporaires sont ceux embauchés pour une période déterminée et inférieure à quatre (4) mois.

ARTICLE 8 - MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE

- 8.01 Dans tous les cas de postes vacants ou lors de la création de nouveaux postes, la procédure suivante s'applique:
- i) L'Employeur affiche un avis indiquant le poste vacant, un bref résumé de la description de l'emploi, les qualifications requises et la classe d'emploi.
 - ii) Tout salarié peut soumettre sa candidature sur le formulaire requis dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'affichage.
 - iii) L'Employeur annonce aux candidats sa décision dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage.
 - iv) L'Employeur informe de l'affichage les salariées absents en raison d'une absence autorisée ou sur la liste de rappel afin qu'ils puissent poser leur candidature. Ils disposent pour ce faire d'un délai de cinq (5) jours ouvrables à compter du moment où ils sont avisés. Ce délai ne s'applique pas aux salariées en congé de maternité.
- 8.02
- a) L'Employeur affecte au poste vacant le candidat le plus ancien à condition qu'il possède les qualifications requises de l'emploi qu'il convoite et qu'il rencontre les exigences de ce poste, avant d'y être affecté.
 - b) Les qualifications et les exigences requises à un poste vacant doivent être pertinentes et en relation avec la nature du poste à combler.
- 8.03 Dans le mois suivant son affectation à un poste vacant, le candidat qui ne peut rencontrer les exigences de son nouveau poste sera retourné à son ancien poste par l'Employeur. Dans le même délai, le salarié peut se désister du nouveau poste et retourner à son ancien poste.
- 8.04 Advenant que l'Employeur choisisse parmi les candidats un salarié ayant moins d'ancienneté qu'un autre employé et qu'il y a contestation de la décision, la procédure de griefs s'applique.
- 8.05 Dans le cas d'un emploi temporairement vacant, l'Employeur n'est pas tenu de se conformer à l'article 8.01 ci-dessus et, lorsque requis, cet emploi est comblé de la façon suivante:
- i) Lorsqu'un poste requiert d'être comblé temporairement, l'Employeur demande au salarié ayant le plus d'ancienneté dans le département où survient la vacance, à la classe d'emploi immédiatement inférieure, d'occuper temporairement le poste, à la condition de satisfaire aux qualifications requises.

ARTICLE 8 (suite)

8.05 (suite)

ii) Dans le cas d'une vacance temporaire où il n'y a pas de classe d'emploi inférieure dans le département. L'Employeur demande au salarié ayant le plus d'ancienneté à la classe immédiatement inférieure de combler temporairement le poste, à la condition de satisfaire aux qualifications requises.

iii) Dans les autres cas de vacances temporaires, l'Employeur y assigne un salarié de la liste de rappel s'il y en a un de disponible; sinon, l'Employeur peut y assigner la personne de son choix.

8.06 Dans le cas de mise à pied ou d'abolition de poste, l'Employeur suit la procédure suivante:

- 1.- Les salariés en probation dans la classe d'emploi visée, dans le département visé, sont désignés les premiers.
- 2.- Le salarié régulier le moins ancien dans la classe d'emploi visée, dans le département visé, est le suivant à être désigné.
- 3.- Les salariés réguliers ainsi désignés peuvent se servir de leurs droits de supplantation pour déplacer un employé ayant moins d'ancienneté dans une classe d'emploi égale ou inférieure, dans un autre département, à la condition de satisfaire aux qualifications requises de l'emploi.
- 4.- Les salariés affectés par un déplacement peuvent, à leur tour, se prévaloir de la procédure de déplacement.
- 5.- Les salariés mis à pied sont inscrits sur la liste de rappel et les rappels au travail se font par ordre d'ancienneté.

8.07 L'Employeur donne au salarié ayant trois (3) mois de service et moins d'un (1) an un préavis écrit de une (1) semaine de la date de sa mise à pied. Le préavis est de deux (2) semaines pour le salarié ayant entre un (1) an et cinq (5) ans de service, de quatre (4) semaines pour le salarié ayant entre cinq (5) ans et dix (10) ans de service, de huit (8) semaines pour le salarié ayant dix (10) ans et plus de service.

Le défaut d'avis est dédommagé en salaire pour l'équivalent des jours manquants sauf dans les cas de faute grave du salarié ou de cas fortuits.

ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 9.01 a) L'horaire normal de travail se répartit du lundi au vendredi, de 9h00 à 17h00 avec une (1) heure libre pour le repas entre 12h00 et 14h00.
- b) Les employés ont droit à deux (2) pauses-café de vingt (20) minutes par jour; le moment de la prise de cette pause-café est déterminé en fonction des périodes de repas et des exigences du travail.
- c) Du 1er juillet au 31 août de chaque année, la journée de travail du vendredi sera de 9h00 à 16h00 avec une (1) heure libre pour le repas entre 12h00 et 14h00. Nonobstant 9.01 b) durant ces mois il n'y aura pas de pause-café le vendredi dans l'après-midi. Pendant cette période l'employé sera rémunéré comme s'il travaillait trente-cinq (35) heures par semaine.
- 9.02 L'horaire normal de travail ne peut être modifié qu'après entente entre les parties et toute exception à cet horaire doit faire l'objet d'une lettre d'entente considérée comme faisant partie de cette convention.
- 9.03 Tout travail requis par l'administration et effectué par un employé en plus des heures régulières de travail ou en dehors de l'horaire quotidien est considéré comme du travail en temps supplémentaire.
- 9.04 a) Tout travail exécuté en temps supplémentaire est rémunéré à 150% du taux de salaire régulier du salarié.
- b) Nonobstant la clause 9.04 a), tout travail effectué le dimanche est rémunéré à 200% du taux de salaire régulier du salarié.
- 9.05 Tout travail effectué un jour de congé férié est rémunéré à 150% du taux de salaire régulier.
- 9.06 a) Un salarié appelé à effectuer du travail en temps supplémentaire sans avis préalable et une fois qu'il a quitté son poste de travail reçoit le temps supplémentaire applicable ou un minimum de trois heures et demie (3 1/2) à son taux régulier, le plus avantageux des deux s'appliquant.
- b) Un salarié appelé à effectuer du travail en temps supplémentaire un jour où il serait autrement en congé, reçoit le temps supplémentaire applicable, minimum trois (3) heures.
- 9.07 L'Employeur s'efforce de répartir le travail en temps supplémentaire, aussi équitablement que possible à l'intérieur de chacun des départements. Pour les fins de répartition du temps supplémentaire, le refus d'un salarié d'effectuer du temps supplémentaire est considéré comme du temps supplémentaire effectué.

ARTICLE 10 - JOURS DE CONGE

- 10.01 A l'exception des employés n'ayant pas complété plus de soixante (60) jours de service, les employés ont droit à un (1) jour de congé chômé et payé:
- le Vendredi Saint
 - la Fête de la Reine
 - la Saint Jean-Baptiste
 - la Confédération
 - la Fête du Travail
 - l'Action de Grâces
 - Noël
 - Jour de l'An
 - Lendemain de Noël ou du Jour de l'An
- 10.02 Si une élection fédérale ou provinciale tombe un jour ouvrable, le bureau fermera à 14h00, et ce, sans perte de salaire pour les employés.
- 10.03 Lorsqu'un des congés énumérés aux paragraphes 10.01 tombe un samedi, il est reporté au jour ouvrable qui le précède; s'il tombe un dimanche, il est reporté au jour ouvrable suivant.

ARTICLE 11 - CONGES RELIGIEUX

- 11.01 Les employés couverts par la présente convention auront le droit de s'abstenir de travailler lors des quatre (4) fêtes religieuses suivantes de leur foi respective, et recevront le salaire entier d'une journée régulière de travail pour de telles fêtes, qui sont les suivantes:
- la Toussaint
 - l'Annonciation
 - l'Ascension
 - l'Assomption
 - Rosh Hashonoh (2 jours)
 - Yom Kippur
 - Passover
- Si un salarié décide de travailler le jour de l'une ou l'autre des quatre (4) fêtes religieuses le concernant ou si cette fête tombe une fin de semaine, il doit reprendre le congé payé pendant l'année en cours. Il doit en cas de reprise du congé en aviser l'Employeur une (1) semaine avant la date de prise du congé. Un seul salarié par département s'absente à la fois et la priorité de choix est accordée aux salariés les plus anciens.
- Cet article s'applique mutadis mutandis aux salariés dont quatre (4) fêtes religieuses ne sont pas mentionnés au présent paragraphe.

ARTICLE 12 - VACANCES

- 12.01 Le salarié ayant moins d'un (1) an d'ancienneté au 1er juin de l'année en cours a droit à un (1) jour ouvrable de vacances payé par mois complet de service, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.
- 12.02 Le salarié ayant un (1) an d'ancienneté ou plus au 1er juin de l'année en cours a droit à deux (2) semaines de vacances payées.
- 12.03 Le salarié ayant deux (2) ans d'ancienneté ou plus au 1er juin de l'année en cours a droit à trois (3) semaines de vacances payées.
- 12.04 Le salarié ayant cinq (5) ans d'ancienneté ou plus au 1er juin de l'année en cours a droit à quatre (4) semaines de vacances payées.
- 12.05 Le salarié ayant quinze (15) ans d'ancienneté ou plus au 1er juin de l'année en cours a droit à cinq (5) semaines de vacances payées à compter du 1er juin 1984.
- 12.06 Sous réserve d'assurer au moins une présence dans chaque département où il y a plus d'un (1) salarié, des salariés qui le demandent trois (3) semaines à l'avance ont droit à un maximum de deux (2) semaines de congé sans solde 1 fois par année. Ce congé ne pourra toutefois être consécutif avec le congé annuel du salarié.
- 12.07 Le choix des vacances se fait par département et par ordre d'ancienneté. L'Employeur détermine si plus d'un (1) salarié par département est autorisé à partir en vacances en même temps. La période du 1er avril au 30 avril de chaque année sera la période pour exprimer le choix des vacances. La liste finale est affichée le 30 avril.
- 12.08 L'année de vacances s'étend du 1er mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante.
- Les vacances ne sont pas cumulatives et doivent être prises pendant l'année.
- 12.09 La rémunération des vacances d'un employé est basée sur le taux hebdomadaire de son occupation régulière au moment de la prise de ses vacances.
- La paie de vacances d'un salarié lui est remise avant son départ pour les vacances.
- 12.10 Un salarié qui quitte son emploi a droit au remboursement de ses crédits de vacances accumulés en raison du % applicable de sa rémunération depuis le début de la période de vacances.

ARTICLE 12 (suite)

- 12.11 Si un congé prévu à l'article 10 survient durant les vacances d'un employé, celui-ci lui est crédité et peut être repris à une date convenant mutuellement au salarié et à l'administration.
- 12.12 Un salarié peut faire la demande d'un congé additionnel sans solde et ce congé peut lui être accordé à la discrétion de l'Employeur.

ARTICLE 13 - CONGES SPECIAUX

- 13.01 L'Employeur accorde un congé sans perte de salaire dans les cas suivants, pour les salariés ayant complété plus de trois (3) mois de service:
- a) à l'occasion du mariage du salarié: trois (3) jours ouvrables;
 - b) à l'occasion de la naissance d'un enfant du conjoint, le salarié a droit à un congé de paternité de deux (2) jours ouvrables;
 - c) à l'occasion du décès du père, de la mère, frère, soeur du conjoint ou d'un enfant du salarié: trois (3) jours ouvrables suivant l'évènement;
 - d) à l'occasion du décès du beau-père, de la belle-mère, d'un grand-parent un (1) jour ouvrable suivant l'évènement.
 - e) à l'occasion du déménagement du salarié: un (1) jour sans solde.
- 13.02 L'Employeur complète le salaire régulier d'un salarié assigné comme juré ou comme témoin par subpoena.

ARTICLE 14CONGES DE MALADIE

14.01

i) Les salariés qui ont de un (1) an à cinq (5) ans de service ont droit à huit (8) jours de maladie payés par année de calendrier.

ii) Les salariés qui ont cinq (5) ans et plus de service ont droit à dix (10) jours de maladie payés par année de calendrier.

iii) De plus, les employés présents à la signature de la première convention collective auront droit à dix (10) jours ouvrables payés en cas d'hospitalisation, et la période sera du 1er janvier au 31 décembre de chaque année de la convention collective.

14.02

L'administration peut requérir d'un employé un certificat médical attestant de sa maladie si l'employé s'est absenté pour trois (3) jours ou plus.

14.03

L'employé absent pour cause de maladie doit aviser l'administration aussitôt que possible de son absence et indiquer la cause et la durée probable de son absence.

ARTICLE 15CONGE DE MATERNITE

15.01

Une salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de dix-huit (18) semaines si elle a été à l'emploi de l'Employeur au moins vingt (20) semaines au moment de la prise de congé.

15.02

La répartition du congé de maternité est laissée à la discrétion de la salariée et peut être prolongée, sans solde, pour une période de six (6) mois. Un préavis de deux (2) semaines du départ et du retour de la salariée d'un congé de maternité est exigé.

15.03

La salariée en congé de maternité maintient ses bénéfices comme si elle était à l'emploi et conserve son droit de retour à son occupation régulière.

ARTICLE 16ACTIVITES SYNDICALES

16.01

Un membre du Syndicat choisi comme délégué à un congrès ou à un stage d'éducation syndicale se voit accorder un

ARTICLE 16 ACTIVITES SYNDICALES (suite)

- 16.01 (suite) congé sans solde pour la durée de l'événement après en avoir avisé l'Employeur une (1) semaine à l'avance. Pas plus d'un (1) employé à la fois ne peut bénéficier d'une telle absence.
- 16.02 La représentante syndicale choisie pour défendre un grief ou pour faire respecter la convention collective peut interrompre son travail pour une période de temps acceptable, sans perte de salaire, après avoir avisé son supérieur immédiatement avant de quitter son poste.
- 16.03 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage. Un avis doit être signé par un officier syndical et approuvé par le directeur général avant son affichage.

ARTICLE 17 AUTOMATION, CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 17.01 Advenant des changements technologiques, de l'automatisation, l'Employeur en informe le Syndicat aussitôt que possible, mais au plus tard soixante (60) jours à l'avance.
- 17.02 Avant de recruter sur le marché extérieur du travail, l'Employeur tient compte des employés affectés par de tels changements et s'efforce de leur fournir l'entraînement nécessaire à combler les postes qui peuvent être créés par de tels changements. L'entraînement sera d'une durée de quatre (4) semaines.
- 17.03 L'employé mis à pied dû à l'introduction de tels changements a droit à un préavis de quatre-vingt-dix (90) jours de sa mise à pied.

ARTICLE 18 PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

- 18.01 L'Employeur reconnaît et favorise le perfectionnement professionnel de ses employés afin de leur permettre d'acquérir une plus grande compétence dans l'exercice de leurs fonctions ou de fonctions régies par cette convention. De ce fait, l'Employeur s'engage à rembourser, conformément aux politiques établies, aux employés

ARTICLE 18 PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL (suite)

- 18.01 (suite) qui suivent des cours, suivant les besoins de l'Employeur et sur l'approbation de celui-ci, les frais scolaires encourus par ces derniers, sur présentation d'un certificat attestant que l'employé a complété le cours avec succès.
- 18.02 Aux fins du présent article, un employé peut obtenir un congé sans solde de l'Employeur en tenant compte des besoins de l'Employeur et sur approbation de celui-ci.
- 18.03 Lorsqu'un congé sans solde est accordé à un employé, copie de l'entente prise avec le salarié est envoyée au Syndicat.

ARTICLE 19 SALAIRES

- 19.01 Les salaires versés aux salariés régis par cette convention sont ceux indiqués à l'Annexe «B» de la présente.
- 19.02 L'employé promu, après application de 8.01, à une catégorie supérieure d'emploi, recevra après trente (30) jours de la mutation au nouveau poste, le nouveau taux de salaire applicable selon l'Annexe «C» des taux de base.
- 19.03 Le salarié muté à sa même classe d'emploi reçoit le même salaire et conserve la même date anniversaire que son ancien emploi.
- 19.04 Le salarié rétrogradé à une classe d'emploi inférieure pour des raisons autres que l'incompétence et indépendantes de sa volonté, maintient le salaire de son ancienne occupation et est considéré comme étant hors barème. Cette protection vaut pour la durée de la présente convention.
- 19.05 Lors de changements substantiels dans les attributions d'un salarié, ce dernier peut demander la réévaluation de son poste. Un comité composé de deux (2) représentants syndicaux et de deux (2) représentants de l'Employeur détermine alors si les changements justifient une classification supérieure, en utilisant les autres emplois existants comme repères. Dans l'affirmative, le salarié conserve son emploi et l'augmentation de salaire obtenue après avoir appliqué la clause 19.02 est rétroactive à la date de la demande d'évaluation.

ARTICLE 20 - TAUX D'EMBAUCHE

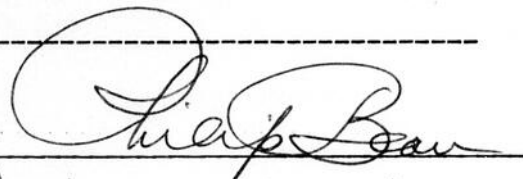
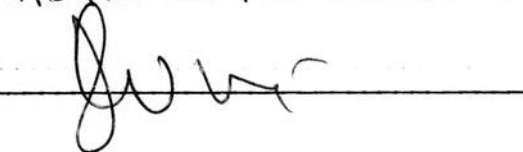
20.01 Un nouvel employé est embauché selon le taux de base de l'Annexe «C» qui est applicable moins 5%. Après un (1) an de service le salarié est rémunéré au taux de base.

ARTICLE 21 - DUREE

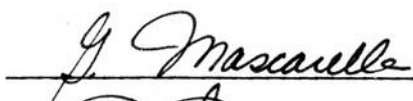
21.01 Cette convention prend effet à compter du 1er janvier 1983 et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 1985.

La présente convention demeure en vigueur lors de la période de négociation pour son renouvellement et cela, jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties n'utilise son droit de grève ou de lock-out.

FONDS DE BIEN-ÊTRE DE
L'U.I.O.V.D.


Natalina Bortolun


SYNDICAT DES EMPLOYES PROFES-
SIONNELLE ET DE BUREAU, SECTION
LOCALE 57, (UIEPB) CTC-FTQ


P. Lannuzio


ANNEXE «A»

	<u>Ancienneté</u>	<u>Département</u>
Shirley JEANNOTTE	16 octobre 1956	Bénéfice-Santé
France MAHEUX	17 août 1977	Bénéfice-Santé
Pina PANNUNZIO	5 mai 1976	Bénéfice-Santé
Laura SFRAFORINI	16 septembre 1977	Bénéfice-Santé
Manon HAINEY	17 septembre 1979	Pension et mise à pied
Michelle PETZNICK	8 septembre 1981	Pension et mise à pied
Rosalyn SKLAR	17 novembre 1975	Pension et mise à pied
Carole ROUSSEAU	10 septembre 1979	Vacances
Noël HOULE	6 septembre 1974	Vacances
Lorraine RIOUX	14 avril 1980	Vacances
Yutta SENNER	3 septembre 1975	Comptes recevables
Pina MASCARELLA	16 juin 1975	Comptes recevables
Farid ACKAD	16 juillet 1979	Comptes recevables
Irwin KASHETSKY	2 juillet 1979	Comptes recevables
Estelle LEVESQUES	24 octobre 1969	Comptes payables
Teresa CONSTANTINESCU	29 juin 1981	Comptes payables
Rosalie MOSS	11 octobre 1977	Bureau
Suzanne SPETRINI	7 juillet 1977	Comptes payables et Fonds spécial
David CATALDO	15 juillet 1979	Salle des ordinateurs
Florence LAUTURE	4 juillet 1977	Secrétariat
Louise BEDARD	8 janvier 1979	Standard téléphonique

ANNEXE «B»

TAUX DES SALAIRES

	<u>1er janvier 1983</u>	<u>1er janvier 1984</u>	<u>1er janvier 1985</u>
<u>COMMIS CATEGORIE II</u>			
Shirley JEANNOTTE	357.	366.	379.
Pina MASCARELLA	314.	330.	353.
Suzanne SPETRINI	286.	301.	322.
Carole ROUSSEAU	286.	301.	322.
Manon HAINEY	286.	301.	322.
<u>TENEURS DE LIVRES</u>			
Estelle LEVESQUE	322.	338.	362.
Teresa CONSTANTINEAU	317.	333.	356.
<u>SECRETAIRE</u>			
Florence LAUTURE	346.	363.	388.
<u>OPERATEUR ORDINATEUR</u>			
David CATALDO	424.	445.	477.
<u>PERCEPTEUR</u>			
Irwin KASHETSKY	383.	402.	430.
<u>COMMIS CATEGORIE I</u>			
Noël HOULE	269.	283.	302.
Yutta SENNER	322.	338.	362.
Rosalyn SKLAR	258.	270.	289.
Pina PANNUNZIO	262.	275.	294.
France MAHEUX	262.	275.	294.
Laura STRAFORINI	258.	270.	289.

...2/

2.../

	1er janvier 1983	1er janvier 1984	1er janvier 1985
<u>COMMIS CATEGORIE I (suite)</u>			
Farid ACKAD	286.	301.	322.
Michèle PETZNICK	248.	260.	279.
Lauraine RIOUX	248.	260.	279.
Rosalie MOSS	260.	273.	292.
 <u>RECEPTIONNISTE</u>			
Louise BEDARD	264.	277.	297.

ANNEXE «C»

LISTE DES TAUX DE BASE POUR CHAQUE CLASSE D'EMPLOI

	<u>1er janvier 1983</u>	<u>1er janvier 1984</u>	<u>1er janvier 1985</u>
<u>COMMIS CATEGORIE II</u>	286.	301.	322.
<u>TENEUR DE LIVRES</u>	317.	333.	356.
<u>SECRETAIRE</u>	346.	363.	388.
<u>OPERATEUR ORDINATEUR</u>	424.	445.	477.
<u>PERCEPTEUR</u>	383.	402.	430.
<u>COMMIS CATEGORIE I</u>	248.	260.	279.
<u>RECEPTIONNISTE</u>	264.	277.	297.

ANNEXE «D»

L'employeur convient de maintenir le plan médical et l'assurance-vie en vigueur au moment de la signature de la convention collective.

ANNEXE «E»

REMPLACEMENT DE LA RECEPTIONNISTE

Pendant les périodes de repas et les périodes de repos de la réceptionniste, le salarié le moins ancien de l'unité est tenu de la remplacer, à moins qu'un autre salarié ne se porte volontaire à cet effet.

LETTRE D'ENTENTE

Nonobstant l'Article 12, Mr. Irwin Kashetsky a droit à quatre (4)
semaines de vacance au 1er juin 1983.

Chloé Bar
Natasha Bartalini
Jur

J. Mascaille
J. Pannunzio
Eric Van Breken

LETTRE D'ENTENTE

Les salariés recevront une (1) journée de
salaire pour compenser le 2 janvier 1983.

Ce paiement devra être effectué le plus
tôt possible.

83-09-21. F.T.Q.

SYNDICAT DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE BUREAU, SECTION LOCALE 57,
(UIEPB) CTC-FTQ

FONDS DE BIEN ETRE U.I.O.V.D.

CONDITIONS DE RETOUR AU TRAVAIL

- 1.- a) L'employeur s'engage pour lui-même, de même que ses officiers, administrateurs, agents, préposés et représentants, à n'exercer aucun recours judiciaire, poursuite ou instance contre le syndicat et leurs officiers, administrateurs, agents, représentants, préposés ou mandataires ou contre tous membres de l'unité de négociation impliqués aux présentes devant toute cour civile ou tribunal de droit commun, de droit pénal, administratif ou quasi-judiciaire pour tout fait, geste, action ou déclaration découlant des événements reliés aux négociations ayant débuté en décembre 1982 et jusqu'à la signature de la présente.
- b) Le syndicat s'engage pour lui-même, de même que ses officiers, les employés, administrateurs, agents, préposés et représentants à se désister ou à n'exercer aucun recours judiciaire, poursuite ou instance contre l'employeur et leurs officiers, administrateurs, agents, représentants, préposés ou mandataires ou contre tous membres devant toute cour civile ou tribunal de droit commun, de droit pénal, administratif ou quasi-judiciaire pour tout fait, geste, action ou déclaration découlant des événements reliés aux négociations ayant débuté en décembre 1982 et jusqu'à la signature de la présente.
- c) L'employeur, ses officiers, administrateurs, préposés, agents et représentants s'engagent à n'exercer aucune représaille ou discrimination, à n'imposer aucune réprimande, sanction, pénalité ou mesure disciplinaire que ce soit contre tous et chacun des membres de l'unité de négociation impliqués aux présentes, ni contre le syndicat signataire, leurs officiers, administrateurs, agents, préposés et représentants découlant des événements reliés aux négociations ayant débuté en décembre 1982 et jusqu'à la signature des présentes.
- 2.- Les membres de l'unité de négociation sont considérés comme ayant été au travail le mardi 17 mai 1983.

le 31 mai 1983 Sefel

POUR L'EMPLOYEUR

Antoine Barthelemy
Chapman

POUR LE SYNDICAT

G. Mascauik
Robert Broton



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

DÉPÔT

8002-8

Dépôt N°:

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

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25925-01
Date	Signature 84-09-06	Réception 85-02-04	Durée Du Au
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☒ Déposant Synd. des Employés Professionnels et de Bureau, Sec. Loc. 57 UIEPB CTC FTQ Att: Mme Johanne Doyon 1290 rue St-Denis, 5 ^e étage Montréal, QC. H2X 3J7	☐ Déposant Fonds de Bien Etre des Industries de la Mode du Québec (UIOVD) 333 rue Chabanel O. ch.305 Montréal, QC. H2M 2H2
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 0606 Activité 000 (12) Affiliation 7

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

- Entente: Durée du programme de travail partagé.

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Céline Carette/dg

85-02-13

Pour renseignements

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

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

LETTRE D'ENTENTE

Pour les fins d'application de l'accord de travail partagé, il est ENTENDU QUE, pour la durée du programme de travail partagé:

- 1). L'Horaire normal de travail sera de 28 heures par semaine, de 9:00 am. à 5:00 pm. réparti sur 4 (quatre) jours.
Par ailleurs, l'Employeur se réserve le droit de demander à un(e) employé(e) de travailler une cinquième journée, et ce au taux régulier, si besoin en est;
- 2). L'Employeur affichera un horaire hebdomadaire des jours qui seront chômés, sous réserve toutefois de changement, si une demande est faite de part ou d'autre, et ce à la discrétion de l'Employeur;
- 3). L'Employeur convient de payer aux employés tous les congés fériés et religieux chômés, selon la convention collective;
- 4). La rémunération des vacances sera basée sur une semaine régulière de 5 (cinq) jours, tel que appliqué avant l'accord du programme de travail partagé;
- 5). La présente fait partie intégrante de la convention collective.

Pour signature:

SYNDICAT DES EMPLOYES PROFESSIONNELS
ET DE BUREAU
Section locale 57 - UIEPB CTC-FTQ

CAISSES DE BIEN-ETRE DES
INDUSTRIES DE LA MODE DU QUEBEC
U.I.O.V.D.

Franco Maheu
F. Maheu

F. Lauture
F. Lauture

J. Doyon
J. Doyon

G. Roy
G. Roy

L. Peters
L. Peters

J. Saba
J. Saba

Daté du 6 septembre 1984