

NOM

NO

07591-8

C.A.E. 7021 NO.CONV. 75978  
AFFIL. 6 NB.EMPL. 22  
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 51460 62  
PERS.VIS. 4 NO.ACC. M25311001  
DATE ENR.850715



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

### DÉPÔT

Dépôt N°: **8 5 0 3 0 6 5**

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

**07597-8**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		<b>M-25311-01</b>
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	<b>85-02-19</b>	<b>85-02-28</b>		<b>85-02-19</b>	<b>87-02-28</b>	<b>22</b>

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Syndicat des employés(es) de la Caisse Populaire de la Providence (CSN)</b> <b>2425 rue Dessaulles</b> <b>St-Hyacinthe, Québec</b> <b>J2S 2V2</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Caisse Populaire de la Providence</b> <b>2095 rue St-Pierre Ouest</b> <b>St-Hyacinthe, Québec</b> <b>J2T 1N4</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> <b>La Confédération des Caisses Populaires et d'économie Desjardins du Québec</b> <b>Att: Jacques Peltier</b> <b>100 Ave des Commandeurs</b> <b>Lévis, Québec G6V 7N5</b>	Région <u>06-04</u> Activité <u>7021(9)</u> Affiliation <u>1</u>

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

1     2     3     4     5     6     7     8     9     10     11

Voir au verso pour les codes →

Remarques	
<b>Pour le commissaire général du travail</b>	
Signature	Date
<b>Céline Carotte/ms</b> <i>cc</i>	<b>85-03-19</b>

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

25311-01

*de*  
COPIE CONFORME

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

La Caisse populaire de la Providence  
Ci-après appelée "L'Employeur"

ET

Le Syndicat des employés de la Caisse  
populaire de la Providence (C.S.N.)  
Ci-après appelé "Le Syndicat"

80 FEB 28 10 27

BUREAU DE CONCORDATION  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

## I N D E X

	<u>PAGE</u>	
Art. 1	CHAMP D'APPLICATION	5
Art. 2	DEFINITIONS	6
Art. 3	DISPOSITIONS PRELIMINAIRES	9
Art. 4	DROITS DES PARTIES	10
Art. 5	REGIME SYNDICAL	11
Art. 6	AFFAIRES SYNDICALES	13
Art. 7	PROCEDURE DE GRIEF	15
Art. 8	ARBITRAGE	17
Art. 9	DISCIPLINE	19
Art. 10	ANCIENNETE	20
Art. 11	MOUVEMENT DE PERSONNEL	22
Art. 12	MISES A PIED	24
Art. 13	JOURS FERIES	25
Art. 14	CONGES SPECIAUX	27
Art. 15	HEURES DE TRAVAIL	29
Art. 16	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	31
Art. 17	VACANCES ANNUELLES	33
Art. 18	CONGE DE MATERNITE	36
Art. 19	CONGE SANS SOLDE	38
Art. 20	REGIME D'ASSURANCE-MALADIE	39
Art. 21	ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-MALADIE	42
Art. 22	REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES	43
Art. 23	FONDS DE COMPENSATION	44
Art. 24	SALAIRES	45
Art. 25	ANNEXES	48
Art. 26	DUREE DE LA CONVENTION	49

ANNEXE "A"

LETTRE D'ENTENTE

Art. 1      CHAMP D'APPLICATION

1.01      Les parties

Sont parties à cette convention:

- a) La Caisse populaire de la Providence ayant son siège social au 2095, rue St-Pierre ouest, Ville de St-Hyacinthe, ci-après appelée "L'Employeur" ou "La Caisse".
- b) Le Syndicat des employés de la Caisse populaire de la Providence, dûment accrédité et ayant son siège social au 2425, rue Dessaulles, St-Hyacinthe, Qué., ci-après appelé "Le Syndicat".

1.02      Champ d'application

La convention s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale émise selon les dispositions du Code du travail de la Province de Québec, en date du 6 juillet 1981.

Art. 2      DEFINITIONS

2.01      Convention

Signifie la présente convention collective de travail.

2.02      Employé permanent

Tout salarié visé par le certificat d'accréditation et qui a complété sa période probatoire prévue à l'article 10.02.

2.03      Employé en probation

Le salarié qui est embauché en vue de devenir permanent et qui n'a pas complété sa période probatoire prévue à l'article 10.02.

2.04      Employé temporaire

Désigne une personne embauchée pour :

- a) Remplacer un employé absent en congé autorisé ou combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire, sujet à l'application préalable de la clause 24.09.
- b) Effectuer des travaux spéciaux qui ne font pas partie des opérations normales de la Caisse; la durée de ces travaux ne peut excéder une période de trois (3) mois.
- c) Les conditions de travail qui s'appliquent exclusivement aux employés temporaires sont les suivantes:
  - 1) L'employé temporaire sera rémunéré conformément aux échelles de salaires prévues à l'annexe "A".
  - 2) L'employé temporaire sera payé en temps supplémentaire après trente-cinq (35) heures dans une même semaine.
  - 3) L'employé temporaire bénéficiera des congés fériés prévus à l'article 13.01 au prorata des heures qu'il aurait dû travailler et en autant qu'il ait été tenu de travailler pour ces journées.

Art. 2      DEFINITIONS (SUITE)

2.04  
(suite)

- 4) L'employé temporaire bénéficiera des congés spéciaux prévus à l'article 14 au prorata des heures qu'il aurait dû travailler et en autant qu'il ait été requis de travailler.
- 5) L'employé temporaire bénéficiera du régime de fonds de compensation prévu à l'article 23.
- 6) Si la Caisse populaire ne peut combler un poste permanent par voie de promotion, elle considérera la candidature des employés temporaires.
- 7) Si l'employé temporaire est choisi pour combler un tel poste permanent, il se verra créditer, après sa période de probation terminée, les heures qu'il a travaillées, comme temporaire, pour fins d'ancienneté, en autant qu'il n'y ait pas eu interruption entre son travail comme employé temporaire et son travail comme employé permanent.
- 8) L'employé temporaire est également régi par l'article 5 de la convention collective.
- 9) L'employé temporaire qui effectue une journée complète de travail bénéficiera des périodes de repas et des pauses repos prévues à l'horaire.
- 10) L'employé temporaire bénéficie de la procédure de griefs et d'arbitrage en ce qui concerne l'interprétation et l'application des articles précédents soit de 2.04-1 à 2.04-10.

2.05      Employé à temps partiel

- a) Désigne toute personne travaillant pour l'Employeur en surplus du personnel régulier durant certaines périodes de pointe (hebdomadaires ou autres). L'Employeur accepte le principe de ne pas utiliser d'employés temporaires ou à temps partiel en vue de causer des mises à pied ou de réduire la semaine de travail parmi le personnel permanent, ni d'empêcher la création d'emplois permanents.
- b) La distribution des heures de travail parmi les employés à temps partiel se fait par ordre d'ancienneté dans une même fonction.

Art. 2      DEFINITIONS (SUITE)

2.06      Promotion

Mutation d'un employé d'un emploi à un autre, couvert par la présente convention, comportant des responsabilités accrues et une échelle de salaires plus élevée.

2.07      Transfert

Mutation d'un employé d'un emploi à un autre, couvert par la présente convention, comportant une échelle de salaires égale et des responsabilités égales.

2.08      Rétrogradation

Mutation d'un employé d'un emploi à un autre, couvert par la présente convention, comportant des responsabilités moindres et une échelle de salaires moins élevée.

Art. 3            DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

3.01            But

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

3.02            Contrat à forfait

Le fait de donner des contrats à forfait ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied, de réduire la semaine normale de travail ou d'empêcher la création de nouveaux emplois.

3.03            Travail confidentiel

Le Syndicat reconnaît la nature confidentielle des renseignements qui sont portés à la connaissance des employés de la Caisse au cours de leur travail, et qu'il est de leur devoir d'apporter la plus grande discrétion à ce sujet.

3.04            Discrimination

Ni l'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les employés ne doivent faire de distinction à l'égard de quelque employé que ce soit en raison de sa race, de son sexe, de son âge, de sa nationalité, de ses convictions religieuses ou politiques ou de ses activités syndicales.

Art. 4            DROITS DES PARTIES

4.01            Reconnaissance syndicale

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme agent négociateur et mandataire pour représenter les 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 du Québec.

4.02            Droits de la direction

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 collective.

Art. 5      REGIME SYNDICAL

5.01      Adhésion au Syndicat

- 1) Tous les employés membres en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention collective et tous ceux qui le deviendront par la suite doivent maintenir leur adhésion au Syndicat, comme condition du maintien de leur emploi pour la durée de la convention.
- 2) Tout nouvel employé doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat et le demeurer pour la durée de la convention.
- 3) Tout employé expulsé par le Syndicat conserve son emploi à la condition toutefois qu'il continue à payer la cotisation syndicale prévue à l'article suivant.

5.02      Cotisation syndicale

Tout employé doit, comme condition du maintien de son emploi, consentir à la retenue hebdomadaire par l'Employeur sur son salaire d'une somme équivalant aux cotisations régulières du Syndicat, telle que fixée par l'assemblée générale des membres et signifiée à l'Employeur par courrier recommandé portant la signature du trésorier du Syndicat. L'Employeur effectue ces déductions et en fait remise au Syndicat au plus tard dix (10) jours après la fin du mois; l'Employeur joindra au remboursement la liste des employés déduits en indiquant les détails des cotisations, les entrées et les départs.

5.03      Information

- a) L'Employeur remettra au Syndicat, sur une base mensuelle, une liste des nouveaux employés, des mutations, des départs, des employés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent, le nom, l'adresse, le numéro de sécurité sociale, la date du départ, la fonction, les employés à temps partiel qui deviennent réguliers.

Art. 5            REGIME SYNDICAL (SUITE)

- 5.03    b) Au moment de la signature de la convention collective, et par la suite au cours du mois de janvier de chaque année, une nouvelle liste d'ancienneté et d'adresses devra être envoyée au Syndicat en y indiquant le statut et le poste de chacun des employés.

Egalement au cours du mois de janvier, la Caisse populaire fera parvenir au Syndicat un document établissant le montant total des déductions pour cotisations syndicales qui ont été effectuées pour chaque employé.

- c) L'Employeur inscrit sur les formules T-4 et TP-4 le montant total des cotisations syndicales déduites durant l'année.
- d) Dès que l'Employeur embauche un nouveau salarié, celui-ci avise par écrit le Syndicat du nom, du poste, du statut et de la durée probable de l'emploi du nouveau salarié.

5.04    Dégagement de l'Employeur

L'Employeur n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis le Syndicat ou vis-à-vis les employés quant à la retenue des cotisations syndicales, sauf l'obligation de faire la retenue et de verser au Syndicat les montants perçus.

- 5.05    En conformité avec le Code du travail, les salariés peuvent se retirer du Syndicat entre le quatre-vingt-dixième (90ième) et le soixantième (60ième) jour précédant la date d'expiration de la présente convention collective; ils peuvent aussi révoquer la cotisation syndicale pendant cette même période. Dans un cas comme dans l'autre, l'Employé doit en aviser l'Employeur et le Syndicat par écrit. L'Employeur continue cependant à percevoir les cotisations syndicales pour la durée de la présente convention collective.

Art. 6      AFFAIRES SYNDICALES

6.01      Représentation

- a) L'Employeur reconnaît le comité exécutif du Syndicat comme porte-parole des salariés.
- b) La fonction des membres de ce comité est de représenter les employés en matière de convention collective, de griefs et de discussions avec l'Employeur sur des problèmes non prévus par la convention, en autant qu'ils soient directement reliés aux relations du travail.
- c) Sur demande, un rendez-vous sera convenu dans les plus brefs délais possible avec les représentants de l'Employeur et ceux-ci s'engagent à recevoir les membres du comité exécutif.

6.02      Dans ses relations avec l'Employeur, le Syndicat a le droit d'être assisté par un conseiller syndical.

6.03      Négociation

Un permis d'absence, sans perte de salaire, est accordé à deux (2) employés, membres du comité de négociation, pour assister à des séances de négociation ou de conciliation, si lesdites séances ont lieu durant les heures de travail.

6.04      Aucun employé, qui est représentant officiel du Syndicat, ne subira de perte de salaire dans les cas où il accompagne un employé qui soumet un grief ou assiste à une séance convenue entre les parties durant les heures de travail.

6.05      L'Employeur accorde un permis d'absence sans paie à tout membre du Syndicat, choisi par ce dernier, pour participer aux assises et aux sessions d'étude du mouvement syndical. Ces permis d'absence sont accordés sous réserve des conditions suivantes:

- a) de telles absences ne doivent pas excéder un total de vingt-cinq (25) jours par année pour l'ensemble des employés, et les périodes de ces absences ne peuvent excéder cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Art. 6            AFFAIRES SYNDICALES (SUITE)

6.05    b) le Syndicat doit informer le directeur de la Caisse au  
(suite)    moins cinq (5) jours à l'avance. L'avis doit prévoir  
            la durée de l'absence;

c) au plus deux (2) salariés à la fois peuvent obtenir  
pareil permis d'absence. Toutefois, l'Employeur peut  
refuser le permis d'absence à un salarié si cela en-  
trave sérieusement les opérations de la Caisse.

6.06    Droit d'afficher

Le Syndicat affiche au tableau fourni par l'Employeur  
tout document relatif aux affaires syndicales et signé  
par le Syndicat et en autant que lesdits documents ne  
tiennent pas de propos dirigés contre la Caisse ou ses  
représentants.

6.07    Information

Le Syndicat avise l'Employeur du nom des membres du co-  
mité exécutif et de tous les changements qui pourraient  
survenir dans les dix (10) jours qui suivent ledit chan-  
gement.

6.08    Dans le cas où l'Employeur décide de convoquer un salarié  
au sujet d'une mesure disciplinaire, celui-ci peut, s'il  
le désire, se faire accompagner par un (1) représentant  
autorisé du Syndicat dès qu'il croit que la situation  
l'exige.

Art. 7            PROCEDURE DE GRIEFS

7.01            Définition

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

7.02            Méthode

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

1) Première étape

L'employé ou le Syndicat, au nom de l'employé, doit soumettre son grief, par écrit, dans les soixante (60) jours de l'événement qui a donné naissance au grief. Le directeur ou son représentant fait part de la décision de l'Employeur, par écrit, à celui qui a présenté le grief, dans les trente (30) jours qui suivent la date de réception du grief.

- 2) Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas rendue dans les délais prévus au paragraphe précédent, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la réception de la réponse au grief ou de l'expiration des délais prévus au paragraphe précédent.

7.03            Le salarié a le droit d'assister à toute rencontre directe avec l'Employeur relativement à son grief et ce, sans perte de salaire.

7.04            Procédure de griefs et délais

- a) La procédure de griefs et les délais sont de rigueur.  
b) Tous les délais ci-haut mentionnés ne peuvent être prolongés que du consentement écrit des parties.

Art. 7            PROCEDURE DE GRIEFS (SUITE)

- 7.05
- 1) Le grief doit être formulé par écrit et signé par le plaignant ou par le Syndicat.
  - 2) Le grief doit contenir la description sommaire de la nature de la mésentente et prévoir la réclamation exigée pour le règlement.
  - 3) Une erreur dans la formulation d'un grief n'entraîne pas son annulation. Toutefois, la nature d'un grief ne peut être changée une fois le grief présenté à la première étape.
  - 4) Le règlement d'un grief doit être fait par écrit et signé par les représentants des deux parties. Un tel règlement lie le plaignant, le Syndicat et l'Employeur.

Art. 8      ARBITRAGE

8.01      Avis écrit

La soumission d'un grief à l'arbitrage peut être faite moyennant un avis écrit d'une partie à l'autre partie.

8.02      Arbitre

Les deux parties à cette convention conviennent de demander à un arbitre unique de juger les griefs qui sont soumis à l'arbitrage.

A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, une des deux parties peut demander au Ministère du travail d'en désigner un.

8.03      Pouvoirs

L'arbitre n'a pas d'autorité pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de la présente convention, ni pour altérer, modifier ou amender quelque partie que ce soit de la convention. Cependant, il a juridiction pour appliquer, interpréter et faire observer toute et chacune des dispositions de la présente convention collective.

8.04      Pouvoirs en cas de mesures disciplinaires (congétiement, suspension, rétrogradation, avis disciplinaires)

Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre aura cependant le pouvoir de:

- a) Réintégrer l'employé congédié, suspendu ou rétrogradé dans son ancienne fonction.
- b) Maintenir le congétiement, la suspension ou la rétrogradation.
- c) Modifier toutes mesures disciplinaires.
- d) Rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels un employé injustement congédié, suspendu ou

Art. 8      ARBITRAGE (SUITE)

8.04            rétrogradé pourrait avoir droit. L'indemnisation  
(suite)        compensera l'équivalent du salaire perdu par l'em-  
                 ployé du début du litige jusqu'à la mise en vigueur  
                 de la décision de l'arbitre, en tenant compte de ce  
                 que l'employé aurait pu gagner ailleurs depuis son  
                 congédiement ou sa suspension.

8.05      Sentence arbitrale

La décision de l'arbitre est finale et exécutoire; elle lie les deux parties à cette convention, de même que les employés qui y sont assujettis.

8.06      Frais d'arbitrage

Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à part égale entre les deux parties; chaque partie paie les frais et dépenses de ses témoins.

Si l'arbitrage se tient sur les lieux du travail, l'employé appelé à témoigner, ainsi que le plaignant et son représentant syndical, pourront s'absenter sans perte de salaire pour la durée requise lors de l'arbitrage.

8.07      Fardeau de la preuve

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

Art. 9      DISCIPLINE

9.01      Principe

Les parties conviennent que les mesures disciplinaires sont imposées pour juste cause et appliquées en tenant compte de la gravité ou de la fréquence des offenses reprochées ou des deux (2) facteurs à la fois. Normalement, les mesures disciplinaires sont appliquées progressivement à partir des réprimandes verbales, aux réprimandes écrites, aux suspensions et aux congédiements.

9.02      Dans le cas d'une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement, l'Employeur remet à l'employé concerné l'avis de sanction et le motif au moment de l'imposition de la mesure, sauf s'il ne peut être fait autrement. Il fera savoir au Syndicat en même temps qu'à l'employé le nom de l'employé concerné ainsi que la mesure prise.

9.03      Tout employé qui se croit sanctionné injustement peut recourir au mode de règlement des griefs.

9.04      Un avis disciplinaire versé au dossier d'un employé, qui date de plus de douze (12) mois, ne peut être invoqué par l'Employeur.

9.05      A l'exception d'un renvoi non contesté ou maintenu par un arbitre, aucune mesure disciplinaire n'affecte l'ancienneté d'un employé.

9.06      Un salarié peut vérifier et consulter son dossier personnel pendant les heures régulières de travail en présence d'un représentant de l'Employeur.

9.07      Aucun avis disciplinaire ne doit être versé au dossier d'un employé sans que celui-ci n'en ait reçu copie. Une copie de cet avis sera aussi transmise au Syndicat si l'employé le désire.

Art. 10      ANCIENNETE

10.01    Définition

- a) L'ancienneté est la durée de service continu de l'employé chez l'Employeur.
- b) L'ancienneté de Mouvement est la durée de service continu de l'employé à temps plein pour l'une ou l'autre des institutions du Mouvement coopératif Desjardins; une interruption de service de moins de douze (12) mois, depuis le dernier emploi, n'empêche pas de reconnaître l'ancienneté de Mouvement.
- c) L'ancienneté d'un employé à temps partiel chez l'Employeur de même que son ancienneté de Mouvement s'établissent à raison d'un (1) an par 1820 heures de travail.

10.02    Période probatoire

- 1) Tout nouvel employé sera soumis à une période probatoire de trois (3) mois de calendrier pour les postes de grade I, II, III et IV et de six (6) mois de calendrier pour tous les autres postes.
- 2) La période probatoire d'un salarié à temps partiel sera de quatre cent vingt (420) heures de travail.
- 3) Pendant cette période, l'employé jouit de tous les bénéfices de la convention, à l'exception de:
  - a) la procédure de griefs en cas de renvoi pour juste cause;
  - b) les promotions;
  - c) l'ancienneté;
  - d) l'assurance (pour la période prévue au contrat).
- 4) A la fin de la période probatoire, l'employé devient permanent et son ancienneté prend effet à la date de son embauche.

Art. 10      ANCIENNETE (SUITE)

10.03    Perte de l'ancienneté

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

- a) abandon volontaire de son emploi à la Caisse;
- b) congédiement pour juste cause;
- c) lors d'une mise à pied excédant douze (12) mois pour manque de travail;
- d) refus de reprendre le travail dans les dix (10) jours de calendrier suivant un avis écrit de rappel au travail à moins d'une raison sérieuse telle que maladie, incapacité physique, etc.; toutefois, dans ce dernier cas, le salarié doit, dans les trois (3) jours suivant la réception de l'avis indiqué plus haut, aviser l'Employeur de son intention de reprendre ou non son travail dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'avis de rappel.

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 les cas d'absence pour accident ou maladie non survenu dans l'accomplissement du travail, l'employé continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de douze (12) mois; il n'accumule plus d'ancienneté, mais conserve pendant les douze (12) prochains mois celle qu'il avait accumulée. Après cette période, il perd son ancienneté, à moins que les parties n'en conviennent autrement.

10.04    L'ancienneté se conserve et s'accumule lorsqu'un employé est en congé autorisé par la convention ou par l'Employeur.

Art. 11      MOUVEMENT DE PERSONNEL

11.01      Affichage de postes vacants

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

L'avis de ce poste indiquera entre autres: le titre de la fonction, la nature de la fonction, une description sommaire du poste, l'échelle de salaires, le nombre d'heures de travail, la date et la durée de l'affichage.

- b) Dans le cas où l'absence prévue d'un ou plusieurs employés couvre toute une période d'affichage, mais n'excède pas vingt (20) jours ouvrables, l'employé sera automatiquement porté candidat au poste vacant. L'Employeur informe le Syndicat du nom des postulants et du candidat choisi dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage.

- 11.02      a) L'Employeur accorde le poste au salarié le plus ancien qui a posé sa candidature, par écrit, dans les délais prévus à l'article 11.01, à la condition qu'il satisfasse aux exigences normales du poste à combler. Cependant, pour la catégorie d'emplois techniques et professionnels, à compétence égale pour rencontrer les exigences d'un poste, l'Employeur tiendra compte de l'ancienneté.

- b) Le salarié auquel le poste est attribué a droit à une période d'entraînement d'une durée minimale de dix (10) jours ouvrables à l'intérieur d'une période d'essai d'une durée maximale de soixante (60) jours ouvrables pour les postes de la catégorie bureau et de six (6) mois pour les postes de la catégorie d'emplois techniques et professionnels. En tout temps pendant cette période, l'employé peut renoncer à la promotion et réintégrer son ancien poste sans préjudice à tous ses droits. Dans le cas où le salarié ne satisfait pas aux exigences normales de la tâche, il peut retourner à son ancien poste après la période d'essai prévue. Le salarié qui retourne à son ancien poste reprend le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à ce poste.

Art. 11            MOUVEMENT DE PERSONNEL (SUITE)

11.02    c) L'Employeur accepte le fardeau de la preuve advenant  
(suite)    une mésentente sur le choix d'un candidat en vertu du  
            paragraphe a) ou sur la décision de retourner un em-  
            ployé à son ancien poste durant la période d'essai  
            prévue au paragraphe b).

            d) Pendant la période d'entraînement, l'Employeur four-  
            nit à l'employé l'aide nécessaire afin de se familia-  
            riser avec son nouveau travail.

11.03    Réintégration et délogement

Si un employé doit être réintégré dans son ancien poste pendant la période d'essai, l'Employeur se réserve le droit de réintégrer dans son ancien poste tout autre employé promu qui doit être réintégré.

11.04    Promotion aux cadres

1) Le salarié de l'unité de négociation promu à un poste en dehors de l'unité a droit à une période d'essai de douze (12) mois et peut réintégrer son ancien poste s'il n'est pas satisfait ou si l'Employeur ne le confirme pas dans cet emploi.

2) Si un salarié muté à un poste hors de l'unité de négociation redevient "salarié" au sens de cette convention, conformément au paragraphe 1, toute l'ancienneté qu'il a accumulée au service de la Caisse sera portée à son crédit; il reprendra le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à son ancien poste.

3) L'employé exclu de l'unité de négociation, dont la fonction est reclassifiée et qui, par le fait de la reclassification, devient assujéti à l'unité d'accréditation, cet employé conserve son ancienneté dans la mesure où il n'affecte pas le statut des employés en place.

Art. 12      MISES A PIED

12.01      Mises à pied

- 1) Trente (30) jours de calendrier précédant une mise à pied, l'Employeur doit aviser, par écrit, le Syndicat et chaque employé impliqué.
- 2) A défaut d'un tel avis, l'Employeur est tenu d'indemniser l'employé sur la base d'un jour normal de salaire pour chaque jour ouvrable de défaut d'avis. Cette indemnité doit être remise au salarié avant la mise à pied. L'indemnité payable à l'employé à temps partiel sera établie au prorata de sa semaine de travail.
- 3) Les mises à pied sont effectuées par ordre d'ancienneté. L'employé ayant le moins d'ancienneté est le premier licencié et ainsi de suite, à la condition toutefois que les employés ayant le plus d'ancienneté puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir.
- 4) Un employé ainsi déplacé de son occupation a le droit de déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté que lui, à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences normales de l'emploi.
- 5) Tout employé déplacé à un autre poste reçoit le salaire prévu à l'annexe "A" de cette convention pour son nouveau poste au taux immédiatement inférieur au salaire qu'il a au moment de son déplacement.

12.02      Rappel au travail

- 1) Les employés qui ont été mis à pied les derniers sont rappelés les premiers, à moins qu'ils ne puissent satisfaire aux exigences normales de l'emploi pour lequel ils sont rappelés.
- 2) Les rappels sont faits par courrier recommandé, envoyés à la dernière adresse connue de l'employé impliqué.

Art. 13      JOURS FERIES

13.01      Enumération

Tout salarié a droit aux jours de fêtes chômés et payés suivants:

Jour de l'An  
Lendemain du Jour de l'An  
Vendredi Saint  
Fête de Dollard  
Saint-Jean Baptiste  
Confédération  
Fête du Travail  
Action de Grâces  
Armistice  
Noel  
Lendemain de Noel

Les employés couverts par la présente convention jouissent de ces jours fériés sans perte de salaire.

Les employés à temps partiel pourront bénéficier des jours fériés qui coïncideront avec les jours où ils auraient normalement dû être au travail.

13.02      Jour d'observance

Les jours fériés mentionnés à l'article 13.01 sont observés la journée occurrente à moins que le gouvernement fédéral ou le gouvernement provincial ne fixe une autre journée.

13.03      Jour férié qui coïncide avec les vacances

Si l'un ou l'autre des jours fériés survient pendant les vacances d'un employé ou un jour non ouvrable, celui-ci a droit à une journée additionnelle de congé qui sera prise à une date choisie par le salarié après entente avec l'Employeur.

13.04      Changement des jours fériés

Advenant un changement dans les congés accordés par l'Association des Banquiers, le Syndicat accepte que soit effectué un changement identique par l'Employeur. L'Employeur verra à informer les employés des modifications dans les plus brefs délais.

Art. 13      JOURS FERIES (SUITE)

13.05      Nombre de jours fériés garantis

- 1) Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe suivant, l'Employeur garantit onze (11) jours de fête payés par année civile.
- 2) Si l'Employeur n'est pas fermé onze (11) jours, les employés ont droit de prendre la différence entre le nombre de jours fériés chômés et la garantie de onze (11) jours, individuellement, aux dates convenues entre eux et l'Employeur, en donnant la priorité aux employés ayant le plus d'ancienneté pour le choix de la date de la reprise.

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

L'employé à temps partiel, pour bénéficier de ces jours fériés, devra cependant travailler la journée ouvrable précédente et suivante, selon sa cédule de travail, sauf exceptions prévues au paragraphe précédent.

13.07      La Caisse fermera ses portes à 15h00 la veille de Noël et la veille du Jour de l'An.

Si la veille de Noël ou la veille du Jour de l'An tombe un jour non ouvrable, la Caisse fermera ses portes à 15h00 le dernier jour ouvrable précédant Noël et le Jour de l'An.

Art. 14      CONGES SPECIAUX

14.01 Le salarié a droit à un permis d'absence payée pour la durée et dans les cas suivants:

- a) Décès du conjoint au sens de la Loi 126 ou de son enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter du décès.
- b) Décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère: trois (3) jours ouvrables consécutifs à compter du décès.
- c) Décès du beau-frère, de la belle-soeur, du grand-père, de la grand-mère: un (1) jour ouvrable.
- d) Décès du gendre, de la bru, du petit-fils, de la petite-fille: un (1) jour de calendrier.
- e) Naissance ou adoption de son enfant: deux (2) jours ouvrables.
- f) Mariage de l'employé: un (1) jour.
- g) Lors du déménagement d'un domicile permanent de l'employé: un (1) jour par année civile.
- h) Si les funérailles d'un parent mentionné à l'alinéa b) ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres de son domicile, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle de congé, pourvu qu'il y assiste.
- i) Après autorisation de l'Employeur, le salarié obtient un (1) jour de congé sans solde lors du décès d'un proche parent ou ami.

Les congés prévus aux sous-paragraphes b), c) et d) sont accordés de la date du décès à celle des funérailles.

14.02 Restrictions

- a) Sauf pour le paragraphe 14.01-a, ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la présente convention.
- b) Seuls les jours ouvrables pendant cette période de congé sont payés.

Art. 14      CONGES SPECIAUX (SUITE)

14.02 (suite)    c) Les employés à temps partiel peuvent bénéficier des congés spéciaux lorsque ces événements coïncident avec les jours où ils auraient normalement dû travailler.

14.03      Obligation du salarié

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

14.04      Juré ou témoin

A l'exception des absences prévues à l'article 8.06, l'employé qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin, dans une cause où il n'est pas l'une des parties, reçoit la différence entre l'indemnité ou les honoraires qui lui sont versés et son salaire réel.

14.05      Congé flottant

Après un (1) an d'ancienneté, l'employé aura droit annuellement à un (1) jour de congé payé qu'il peut prendre après entente avec l'Employeur. Ce congé n'est ni cumulatif, ni monnayable.

De la même façon, après un (1) an d'ancienneté, un employé à temps partiel aura droit, au prorata des heures travaillées, aux congés prévus au paragraphe précédent (1820 heures de travail donnent droit à un jour).

Art. 15      HEURES DE TRAVAIL

15.01    Heures de travail - groupe bureau et groupe technique

- a) La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures réparties à l'intérieur de l'horaire régulier de travail suivant:

Groupe\_bureau:

Lundi    :    9h00 à 16h30  
Mardi    :    9h00 à 16h30  
Mercredi:    9h00 à 16h30  
Jeudi    :    9h00 à 20h30  
Vendredi:    9h00 à 17h30

Groupe\_technique:

Lundi    :    9h00 à 17h00  
Mardi    :    9h00 à 17h00  
Mercredi:    9h00 à 17h00  
Jeudi    :    9h00 à 21h00  
Vendredi:    9h00 à 18h00

- b) Les heures de travail cédulées pour les employés réguliers à plein temps sont continues et comprennent les pauses (périodes de repos) à l'exception de la période de repas.
- c) L'employé ne doit pas travailler à l'intérieur des heures normales, plus d'un soir par semaine.
- d) Si les besoins de la Caisse nécessitent un remaniement des horaires de travail, l'Employeur s'engage à en aviser le Syndicat quinze (15) jours avant d'effectuer ces changements.
- e) L'employé à temps partiel travaille à l'intérieur des horaires spécifiés à la clause 15.01-a selon un nombre de jours déterminé. Les clauses 15.01-b et c ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.

Art. 15      HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

15.02    Périodes de repos

- a) Les périodes de repos seront de trente (30) minutes par jour.
- b) L'utilisation de ces périodes de repos sera déterminée par l'Employeur.
- c) L'employé à temps partiel bénéficiera des périodes de repos prévues ci-haut pour les journées égales ou supérieures à sept (7) heures de travail. Toutefois, il pourra bénéficier de la moitié des périodes prévues s'il travaille pour au moins l'équivalent de trois (3) heures continues.

15.03    Périodes de repas

- a) L'employé a droit à une période non rémunérée d'une heure et quart (1 1/4) pour le repas du midi.
- b) L'employé a droit à une période non rémunérée d'une heure et quart (1 1/4) pour le repas du soir le jeudi.
- c) Le moment d'utilisation de ces périodes est établi par l'Employeur.
- d) L'employé à temps partiel peut bénéficier des périodes de repas prévues pour des journées complètes de travail.

15.04    Formation

Le salarié qui est autorisé à suivre les sessions d'étude données par la Fédération des caisses populaires Desjardins de Richelieu-Yamaska durant les heures de travail pourra le faire sans perte de salaire.

Le salarié qui désire suivre des cours se verra payer ses frais de scolarité dans la mesure où ces cours sont en relation avec le travail, qu'il ait reçu l'autorisation de l'Employeur au préalable et qu'il ait réussi les cours en question.

Art. 16      TEMPS SUPPLEMENTAIRE

16.01      Définition

Est considéré comme du travail exécuté en temps supplémentaire, tout travail exécuté après autorisation du gérant ou de son représentant, en dehors ou en plus des heures cédulées conformément à l'article 15.01.

Pour l'employé à temps partiel, est considéré comme du temps supplémentaire, tout travail exécuté en plus de sept (7) heures dans une même journée de travail, sauf celui dont l'horaire régulier de travail prévoit un nombre d'heures supérieur, lequel sera payé en temps supplémentaire pour tout travail excédant son horaire journalier de travail.

16.02      Rémunération du temps supplémentaire

- a) Le travail en temps supplémentaire est rémunéré au taux horaire de base majoré de moitié ou remis à temps et demi, au choix de l'employé.
- b) Un jour férié est rémunéré au taux horaire de base majoré de 50% en plus du paiement du jour férié.

16.03      Répartition du temps supplémentaire

Les employés travaillent en temps supplémentaire par rotation entre les employés consentants qui font normalement ce travail. Toutefois, si le nombre des employés consentants est insuffisant pour effectuer du travail en temps supplémentaire, les employés doivent accepter de travailler en temps supplémentaire, à moins de motif valable. Dans tel cas, l'Employeur désigne les employés qui font normalement ce travail et qui ont une plus courte ancienneté.

16.04      Temps supplémentaire et périodes de repos

Un employé travaillant sur une période d'une journée, un samedi, un dimanche ou un jour férié a droit aux mêmes périodes de repos et de repas que celles prévues à l'article 15.

Art. 16      TEMPS SUPPLEMENTAIRE (SUITE)

16.05      Rappel au travail

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

16.06      Erreurs dans le travail

Le temps requis pour corriger les erreurs n'est pas rémunéré:

- a) Si l'erreur est attribuable à un employé en particulier, seul cet employé doit demeurer au travail pour la corriger.
- b) Si l'erreur n'est pas imputable à un employé en particulier, tout employé susceptible d'avoir causé l'erreur doit demeurer au travail pour la corriger.
- c) Si par la suite, il est découvert que l'erreur est attribuable à un employé-cadre ou à un autre employé, tout le temps requis pour la corriger est rémunéré selon la clause 16.02.
- d) L'Employeur ne retient pas indûment les employés au travail pour corriger des erreurs si ce travail peut être fait efficacement durant les heures normales.

Art. 17      VACANCES ANNUELLES

17.01    Préambule

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

17.02    Régime

- 1) Les congés annuels payés sont accordés aux employés selon les périodes de service continu, accumulées au 30 avril de chaque année, de la manière suivante:
  - a) Jusqu'à neuf (9) mois de service continu: une (1) journée par mois.
  - b) Dix (10) et onze (11) mois de service continu: deux (2) journées additionnelles par mois de service continu.
  - c) Un (1) à trois (3) ans de service: quinze (15) jours.
  - d) Quatre (4) ans de service: dix-sept (17) jours.
  - e) Cinq (5) ans de service: dix-huit (18) jours.
  - f) Six (6) ans de service: dix-neuf (19) jours.
  - g) Sept (7) à dix (10) ans de service: vingt (20) jours.
  - h) Onze (11) à treize (13) ans de service: vingt et un (21) jours.
  - i) Quatorze (14) à seize (16) ans de service: vingt-deux (22) jours.
  - j) Dix-sept (17) et dix-huit (18) ans de service: vingt-trois (23) jours.
  - k) Dix-neuf (19) ans de service: vingt-quatre (24) jours.
  - l) Vingt (20) ans de service: vingt-cinq (25) jours.

Art. 17      VACANCES ANNUELLES (SUITE)

17.02    2) Pour les employés à temps partiel, les années de service (suite) seront établies au prorata des heures travaillées (1820 heures égalent un an).

17.03    Indemnité

Les vacances seront payées au taux normal de rémunération hebdomadaire.

17.04    Programme de vacances

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

17.05    Étalement des vacances

a) La période des vacances pour les employés s'étendra du 1er mai au 30 avril de l'année de référence mentionnée à l'article 17.02. Les vacances peuvent être prises consécutivement et dans les délais prévus; elles ne peuvent être morcellées en plus de quatre (4) périodes. Il est convenu toutefois que tout employé peut prendre au moins deux (2) semaines de vacances consécutives entre le 1er mai et le 30 septembre.

b) Le choix des vacances se fait en deux (2) étapes selon les modalités suivantes:

1) Avant le 30 avril de chaque année, les employés choisissent, par ordre d'ancienneté, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs deux (2) premières semaines de vacances annuelles.

Ce choix doit être affiché aux endroits habituels au plus tard le 1er mai de chaque année.

2) Une fois la première étape complétée et au plus tard le 31 mai de chaque année, les employés choisissent, par ordre d'ancienneté, les dates

Art. 17      VACANCES ANNUELLES (SUITE)

17.05            auxquelles ils désirent prendre l'excédent de  
(suite)            leurs vacances annuelles, parmi les périodes  
                     laissées vacantes lors du premier choix.

Ce choix doit être affiché aux endroits habituels  
au plus tard le 1er juin de chaque année.

- 3) Les périodes de vacances annuelles toujours disponibles après les deux (2) choix décrits ci-haut pourront être accordées selon le principe du premier arrivé premier servi.
- c) Un employé n'a pas le droit de se servir de son ancienneté pour déplacer les vacances annuelles d'un autre salarié après le 30 avril.
- d) En cas de maladie, avant la prise de ses vacances, le salarié peut retarder sa date de prise de vacances.
- e) Le salarié qui est hospitalisé durant ses vacances pourra reporter sa portion de vacances non utilisée, après entente avec l'Employeur.

17.06      Cessation d'emploi - indemnité pour vacances

En cas de cessation définitive d'emploi, l'employé reçoit une indemnité égale au crédit de vacances non utilisé à la date de son départ. Le paiement doit être effectué la première semaine qui suit son départ.

17.07      Versement de l'indemnité

- a) L'employé reçoit avant son départ pour vacances le salaire qu'il recevrait pendant la durée desdites vacances.
- b) Sauf pour l'employée en congé de maternité, si un employé a travaillé moins de dix (10) mois au cours de l'année se terminant le 30 avril d'une année, il sera payé au pourcentage de ses revenus bruts à cette date. Ces pourcentages sont de 4, 6, 8 et 10% pour ceux dont l'ancienneté de Mouvement donne respectivement droit à des vacances de deux (2), trois (3), quatre (4) et cinq (5) semaines.

Art. 18      CONGE DE MATERNITE

- 18.01 a) Subordonnement à la loi, l'employée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée de six (6) mois à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement. La répartition de ce congé avant et après la date d'accouchement est à la discrétion de l'employée.
- b) L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin. Aussi, la Caisse se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une employée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.
- c) Pendant ce congé de maternité, les bénéfices suivants sont maintenus:
- crédit de vacances;
  - ancienneté;
  - expérience;
  - droit de faire application sur des postes vacants;
  - maintien des assurances et du régime de fonds de pension en autant que l'employée paie sa quote-part;
  - poste de travail. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail.
- d) L'employée a droit de prolonger ce congé de maternité par un congé sans solde de six (6) mois en faisant la demande par écrit au moins un (1) mois à l'avance.

Pendant cette prolongation, les bénéfices suivants sont maintenus:

- ancienneté;
- poste de travail. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail;
- maintien des assurances et du régime de fonds de pension en autant que l'employée paie la totalité des primes.

Art. 18      CONGE DE MATERNITE (SUITE)

- 18.02    Dans le cas d'avortement légal ou de fausse couche, la durée du congé sera déterminée par l'attestation médicale; de telles absences ne peuvent excéder quatre-vingt-dix (90) jours.
- 18.03    Dans le cas d'adoption, l'employée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives.
- 18.04    Après un (1) mois de son retour de congé de maternité, l'Employeur accorde à la salariée qui vient d'accoucher un montant de 240,00\$.

Art. 19      CONGE SANS SOLDE

- 19.01    a) Un employé peut, pour un motif jugé valable par l'Employeur, obtenir un permis d'absence sans traitement pour une période déterminée, en autant que l'absence n'a pas pour effet de perturber sérieusement les opérations de la Caisse. S'il y a refus, l'Employeur fournira la raison à l'employé.
- b) L'employé devra en faire la demande, par écrit, au gérant au moins deux (2) semaines avant le début de l'absence autorisée tout en explicitant la raison et la durée du congé désiré.
- 19.02    A son retour au travail, l'employé reprend la même fonction qu'il occupait avant son départ à moins que, préalablement, il y ait eu une entente contraire entre les parties.
- 19.03    Durant un congé sans solde autorisé, seule l'ancienneté s'accumule.

Art. 20      REGIME D'ASSURANCE-MALADIE

20.01 Le salarié permanent ou à l'essai qui est incapable de travailler par suite de maladie peut s'absenter sans perte de traitement selon les modalités et restrictions ci-après décrites:

- a) L'Employeur s'engage à maintenir le salaire du salarié dès sa première journée d'absence jusqu'à la fin de la période de carence prévue au plan d'assurance courte durée.
- b) Pour les absences prolongées (à partir du 8e jour de calendrier de la maladie et ce, pour une période moindre de 17 semaines), l'Employeur paie la différence entre le salaire de l'employé et les prestations d'assurance-salaire de courte durée, sous réserve des conditions d'admissibilité au plan d'assurance-salaire.

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

- 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-salaire de longue durée.

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

- d) Le paiement des absences en maladie de courte durée se fait de l'une des deux (2) façons suivantes:
  - 1) L'employé qui signe volontairement une formule de renonciation à la réception directe des prestations d'assurance-salaire de courte durée continue de recevoir son salaire hebdomadaire pendant la durée de son absence.
  - 2) L'employé qui refuse de signer une renonciation aux prestations d'assurance-salaire de courte durée reçoit de la part de l'Employeur la différence entre son salaire hebdomadaire et les prestations d'assurance-salaire de courte durée. Il reçoit en plus les prestations d'assurance-salaire de courte durée de l'assureur.

Art. 20      REGIME D'ASSURANCE-MALADIE (SUITE)

20.01 (suite) e) L'Employeur fournira au Syndicat une copie de la police d'assurance et de tout amendement qui peut y être apporté.

20.02      Examen médical

Pour avoir droit à un congé de maladie, le salarié doit aviser, à moins d'être dans l'impossibilité de le faire, son supérieur immédiat ou son remplaçant, qu'il doit s'absenter pour raisons médicales ou de maladie. Si l'absence n'excède pas trois (3) jours ouvrables consécutifs, l'Employeur acceptera une déclaration de l'employé établissant la cause de l'absence, sauf s'il y a abus; alors, l'Employeur pourra exiger un certificat médical. Pour toute absence de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, l'Employeur peut exiger un certificat médical attestant que le salarié est incapable de travailler.

20.03      Accident du travail

Si un salarié subit un accident du travail, l'Employeur s'engage à lui fournir gratuitement le transport nécessaire pour le conduire soit à l'hôpital, chez un médecin ou à son domicile selon son état.

Un salarié qui subit un accident du travail ne perd pas de salaire pour les heures d'absence du travail le jour de l'événement.

20.04      Versements anticipés

1) Dans le cas d'un salarié en congé maladie qui est admissible à des prestations en vertu de la Loi des accidents du travail ou en vertu du régime d'assurance collective prévu dans cette convention, l'Employeur s'engage à lui faire des versements anticipés à chaque semaine jusqu'à ce qu'il touche aux prestations précitées.

Art. 20      REGIME D'ASSURANCE-MALADIE (SUITE)

- 20.04 (suite)
- 2) Chaque versement anticipé est sous forme de dépôt direct et égal au montant hebdomadaire auquel le salarié a droit en vertu des prestations.
  - 3) Avant de lui remettre le chèque, l'Employeur lui fait signer un formulaire de remboursement au montant indiqué sur le chèque. Pour ce remboursement, il n'y aura aucuns frais ou intérêt à charger.
  - 4) Lorsque le salarié touche aux prestations auxquelles il a droit, il est tenu de rembourser l'Employeur pour le montant que ce dernier lui a avancé sous forme de versements anticipés.

Art. 21      ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-MALADIE

21.01      Les plans d'assurance-vie collective, présentement en vigueur, à l'exception du régime de rentes de survivant et d'assurance-vie supplémentaire, sont maintenus pour la durée de la convention. La prime de ces polices d'assurance est payée par l'Employeur. L'Employeur fournira au Syndicat une copie de la police d'assurance et de tout amendement qui pourrait y être apporté.

21.02      Garantie à l'employé

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. 22      REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES

22.01      Régime supplémentaire de rentes

L'Employeur maintiendra le fonds de pension et fournira au Syndicat les documents d'information concernant le fonds de retraite des employés. Il y aura contribution de l'Employeur et de l'employé suivant l'échelle établie par le plan de pension.

Art. 23      FONDS DE COMPENSATION

23.01      Régime

- a) Les déficits de caisse sont assumés par l'employé et l'Employeur dans la proportion suivante: 10% par l'employé et 90% par l'Employeur.
- b) Durant la période de probation d'un employé, l'Employeur assume 100% des déficits de caisse jusqu'à concurrence de 150,00\$.

23.02      Responsabilités

L'existence de la clause 23.01 concernant les déficits de caisse n'a pas pour effet de limiter la responsabilité d'un employé.

Le caissier est dégagé de toute responsabilité vis-à-vis un chèque paraphé par un membre des cadres de la Caisse ou un employé autorisé membre de l'unité de négociation.

L'Employeur ne peut tenir l'employé responsable des faux billets et des faux chèques échangés si celui-ci a suivi les procédures de contrôle usuelles. L'Employeur devra toutefois informer par écrit tous les employés des procédures de contrôle à suivre.

Toute perte encourue à la suite d'une transaction avec un non-membre ou un membre de moins de trente (30) jours ne peut être couverte par le présent régime et le caissier en est le seul responsable, sauf si la transaction est autorisée par le directeur ou son représentant mandaté.

Tout salarié appelé à agir comme caissier peut se prévaloir des avantages de ce système de déficit de caisse.

Art. 24      SALAIRES

- 24.01 Les minimums et maximums des échelles de salaires et les salaires payés avec leur date de mise en vigueur et les emplois auxquels s'applique la présente convention sont indiqués à l'annexe "A", partie intégrante de la présente convention.
- 24.02 a) L'employé qui obtient une promotion reçoit, selon le cas, ce qui est le plus avantageux:
- 1) soit le minimum de la nouvelle échelle de salaires (nouvelle classe);
  - 2) soit une augmentation de son salaire de 5%.
- b) Tout employé tenu de remplir un emploi de façon temporaire, d'une classe supérieure à la sienne, régi par la présente convention collective, sera payé conformément à l'article 24.02-a comme s'il s'agissait d'une promotion pour la durée de cette assignation.
- 24.03 L'employé qui retourne à son ancien emploi, à sa demande ou à la suite d'une période d'essai non satisfaisante, reprend le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à son ancien emploi.
- 24.04 L'employé, qui occupe un emploi d'une classification inférieure à celle de son emploi actuel, d'une façon permanente ou à la suite d'une rétrogradation par mesure disciplinaire ou volontaire, recevra 5% de moins que son salaire ou le maximum de sa nouvelle échelle, soit le moins préjudiciable.
- 24.05 Le salaire de l'employé rétrogradé à la suite d'un changement technologique ou d'un manque de travail est maintenu s'il est plus élevé que le maximum prévu pour l'emploi auquel il est affecté de façon permanente. Si le salaire est inférieur au maximum de la nouvelle échelle, il maintient son salaire.
- 24.06 Le salaire est versé toutes les semaines, le mardi.

Art. 24      SALAIRES (SUITE)

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

- a) le nom de l'employé;
- b) la période couverte;
- c) le taux de salaire;
- d) la rémunération brute;
- e) les déductions;
- f) la rémunération nette;
- g) le nombre d'heures en temps supplémentaire.

24.08 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.

24.09 Toute affectation temporaire est offerte par ordre d'ancienneté aux employés à temps plein et à temps partiel pourvu que ces employés soient aptes à remplir les tâches de la fonction. Si tous les salariés refusent, l'Employeur désigne le salarié qui a le moins d'ancienneté et qui est apte à remplir les tâches de cette fonction.

24.10 Modification des emplois actuels et nouveaux emplois

- a) Si l'Employeur doit créer une nouvelle tâche ou modifier de façon substantielle les tâches existantes en vertu des modifications à ses opérations, il doit aviser le Syndicat au moins vingt (20) jours à l'avance de l'implantation du changement.
- b) Pendant le délai prévu au paragraphe a), les deux parties se réuniront afin de négocier la rémunération de l'occupation nouvelle ou modifiée.
- c) Si les parties ne s'entendent pas, le Syndicat peut avoir recours au mode de règlement des griefs.

Art. 24      SALAIRES (SUITE)

24.11      Changements technologiques

Lors d'une amélioration technique ou technologique ayant une incidence sur les conditions de travail des employés, l'Employeur doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre aux employés de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.

S'il devait y avoir des mises à pied, l'employé ainsi touché, comme prime de séparation, recevra l'équivalent de ce qu'il recevrait pour ses vacances sur une base annuelle telle que définie à la clause 17.02.

Art. 25      ANNEXES

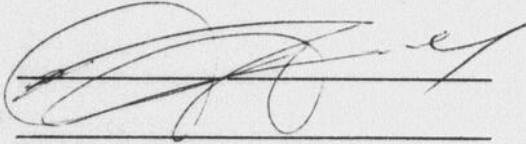
25.01      Les annexes font partie intégrante de la présente convention.

Art. 26      DUREE DE LA CONVENTION

- 26.01      La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature pour se terminer le 28 février 1987 et n'a pas d'effet rétroactif. Seuls les salaires sont rétroactifs au 1er septembre 1984.
- 26.02      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.

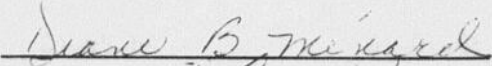
EN FOI DE QUOI, les parties et leurs représentants dûment mandatés ont  
signé à St-Hyacinthe, ce 19<sup>e</sup> ième jour du mois de *Février* 1985.

CAISSE POPULAIRE DE LA PROVIDENCE




---

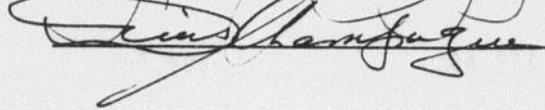
SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA  
CAISSE POPULAIRE DE LA PROVIDENCE



---



---



---

FEDERATION DES CAISSES POPULAIRES  
DESJARDINS DE RICHELIEU-YAMASKA

---

CONFEDERATION DES CAISSES POPULAIRES  
ET D'ECONOMIE DESJARDINS DU QUEBEC



---

ANNEXE "A"

ECHELLES DE SALAIRES

		<u>01-09-84</u>	<u>01-01-86</u>
<u>CLASSE B-II</u>			
Caisster	Min.	251,69\$	264,27\$
	Max.	327,78	340,90
 <u>CLASSE B-III</u>			
Commis senior	Min.	282,10	293,38
	Max.	367,36	378,30
 <u>CLASSE TP-I</u>			
Agent conseil	Min.	335,35	352,12
	Max.	449,37	467,34

Augmentation de salaire

1er septembre 1984: 7% jusqu'à concurrence du maximum de l'échelle applicable.

1er janvier 1986 : 5% jusqu'à concurrence du maximum de l'échelle applicable.

La rétroactivité s'applique au salaire payé entre le 1er septembre 1984 et la date de signature de la convention collective.

ANNEXE "B"

CONCIERGE

Le concierge est couvert par la présente convention collective sous réserve des restrictions et modalités particulières qui suivent:

1) Période probatoire

Le nouvel employé embauché à titre de concierge sera soumis à une période probatoire de trois (3) mois de calendrier.

2) Mouvement de personnel

Cet article ne s'applique pas au concierge.

3) Mise à pied

Les mécanismes de mise à pied s'appliquent au concierge, mais à l'intérieur de ce groupe d'employés.

4) Heures de travail

L'horaire individuel de travail en vigueur à la date de la signature de la présente convention collective est maintenu.

5) Temps supplémentaire

Est considéré comme du travail en temps supplémentaire, tout travail exécuté après autorisation du gérant ou de son représentant, au-delà de la semaine normale de travail.

6) Salaires

Le concierge est rémunéré sur une base hebdomadaire selon les taux suivants:

- 01-09-84: 323,00\$
- 01-01-86: 339,15\$

LETTRE D'ENTENTE

- 1) Pour la durée de la convention collective, l'Employeur continue de fournir gratuitement le stationnement si cela est possible.
  
- 2) Pour la durée de la convention collective, l'Employeur continue de fournir gratuitement le café, les biscuits, le bouillon de poulet, l'eau de source et la fontaine.
  
- 3) Sur présentation des pièces justificatives, l'Employeur fournit une allocation de 200,00\$, payée en deux (2) versements de 75,00\$ au printemps, et 125,00\$ à l'automne, pour l'achat de costumes de travail. Les salariés continuent d'avoir le choix des costumes, à la condition qu'ils soient uniformes et convenables aux fins de l'entreprise.
  
- 4) L'Employeur fournit gratuitement les services suivants:
  - chèques personnalisés;
  - assurance sur chèques de voyage;
  - charges administrativestant que cela est légalement possible.
  
- 5) L'Employeur maintient la cuisine et les appareils qui y sont installés.
  
- 6) L'Employeur continue de fournir aux salariés des chaises et leur permet de s'asseoir pour travailler.

LETTRE D'ENTENTE (SUITE)

- 7) L'Employeur permet aux salariés de fumer, manger et boire, tel que pratiqué au moment de la signature de la convention collective.