

'82 MAI 10 11 04

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

CAISSE POPULAIRE DE BROSSARD

1er mars 1982 au 29 février 1984

ENTRE

LA CAISSE POPULAIRE DE BROSSARD

Ci-après désignée:

L'EMPLOYEUR
d'une part



ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA
CAISSE POPULAIRE DE BROSSARD (C.S.N.)

Ci-après désigné:

LE SYNDICAT
d'autre part

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1	Champs d'application.....	1
ARTICLE 2	Définitions.....	2
ARTICLE 3	Dispositions préliminaires.....	4
ARTICLE 4	Droits des parties.....	5
ARTICLE 5	Régime syndical.....	6
ARTICLE 6	Dégagement de l'employeur.....	8
ARTICLE 7	Procédure de grief.....	10
ARTICLE 8	Arbitrage.....	12
ARTICLE 9	Discipline.....	14
ARTICLE 10	Ancienneté.....	15
ARTICLE 11	Mouvement de personnel.....	17
ARTICLE 12	Mises à pied.....	20
ARTICLE 13	Jours fériés.....	21
ARTICLE 14	Congés spéciaux.....	23
ARTICLE 15	Heures de travail.....	25
ARTICLE 16	Temps supplémentaire	28
ARTICLE 17	Vacances annuelles.....	30
ARTICLE 18	Congé de maternité.....	33
ARTICLE 19	Congé sans solde.....	35
ARTICLE 20	Régime d'assurance-maladie.....	36
ARTICLE 21	Assurance-vie et assurance-maladie.....	39

ARTICLE 22	Régime supplémentaire de rentes.....	40
ARTICLE 23	Transaction de caisse	41
ARTICLE 24	Salaires.....	42
ARTICLE 25	Annexes.....	45
ARTICLE 26	Durée de la convention.....	46

ANNEXE "A"

ANNEXE "B"

1.02 Champ d'application

La convention collective s'applique à tous les salariés répartis par établissements, syndiqués ou non, dans les divisions de la branche de travail de la Région de Québec au date du 20 septembre 1979.

ARTICLE 1CHAMPS D'APPLICATION1.01 Les parties

Sont parties à cette convention:

1. Caisse populaire de Brossard, ayant son siège social au 1,700, boul. Provencher, Ville de Brossard, ci- après appelée "L'employeur".
2. Le Syndicat des Travailleurs(euses) de la Caisse populaire de Brossard, dûment accrédité par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, et ayant son siège social au 1601, rue Delorimier, Montréal, Québec, H2K 4m5, ci- après appelé "Le syndicat".

1.02 Champ d'application

La convention collective 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 20 septembre 1979.

ARTICLE 2DEFINITIONS2.01 Convention

Signifie la présente convention collective de travail.

2.02 Employé permanent

Tout salarié visé par les certificats d'accréditation et qui a complété sa période de probation 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 de probation 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;
- b) Effectuer des travaux spéciaux; l'expression travaux spéciaux doit être interprétée comme des travaux ne faisant pas partie des opérations normales de l'Employeur. La durée de ces travaux ne peut excéder une période de trois (3) mois;
- c) Tout poste temporaire d'une durée supérieure à deux (2) mois sera affiché selon les modalités prévues à l'article 11.01. De plus, l'Employeur doit indiquer sur l'affichage, la durée probable de l'emploi. Un employé qui obtient un poste temporaire ne pourra poser sa candidature pour un autre poste temporaire pour la durée totale pendant laquelle il devra assumer les tâches du poste temporaire qu'il a obtenu.
- d) L'employeur accepte le principe de ne pas utiliser d'employés temporaires ou à temps partiel en vue de causer des mises à pied parmi le personnel permanent, ni d'empêcher la création d'emplois permanents.

ARTICLE 2DEFINITION2.05 Employé temps partiel

1. Désigne toute personne travaillant pour l'employeur en surplus du personnel régulier durant certaines périodes de pointes périodiques (hebdomadaires ou autres)
2. Advenant une modification aux heures disponibles, le choix de l'horaire de travail se fera par ancienneté parmi les employés à temps partiel, pourvu qu'ils satisfassent aux exigences normales de la tâche.

2.06 Promotion

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

2.07 Transfert

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

2.08 Rétrogradation

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

2.09 Conjoint

- a) L'époux ou l'épouse de l'employé.
- b) Celui ou celle qui l'est devenu (e) par le fait pour deux personnes, célibataires ou divorcées, de sexe opposé, de résider ensemble en permanence depuis plus de trente-six (36) mois et qui se représentent publiquement comme mari et femme, étant précisé que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois fait perdre ce statut de conjoint.

ARTICLE 3DISPOSITIONS PRELIMINAIRES3.01 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 Langue de travail

La langue de travail est le français.

3.03 Contrat à forfait

Le fait de donner des contrats à forfaits ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied ou réduire la semaine normale de travail.

3.04 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.

3.05 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, et les deux parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.

ARTICLE 4DROITS DES PARTIES4.01 Reconnaissance syndicale

L'employeur reconnaît le syndicat comme agent négociateur et mandataire 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 du Québec.

4.02 Avantages existants

Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, tout droit, avantage, de nature collective, reconnu aux employés avant la signature de la présente convention collective est maintenu pour la durée de la présente convention collective, à l'exception du stationnement.

4.03 Droits de direction

Le syndicat reconnaît qu'il appartient à l'employeur de gérer, diriger et administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et selon les dispositions de la loi et de la présente convention collective.

ARTICLE 5REGIME SYNDICAL5.01 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 équivalente 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 quinze (15) jours ouvrables 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) Au cours du mois de janvier et du mois de juin de chaque année, une nouvelle liste des adresses et d'ancienneté 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.

ARTICLE 5

REGIME SYNDICAL

5.03 Information (suite)

- b) L'employeur inscrit sur les formules T-4 et TP-4 le montant total des cotisations syndicales déduites durant l'année.
- c) Dès l'embauche de tout nouvel employé couvert par l'accréditation syndicale, l'employeur informe verbalement le syndicat du poste comblé par ce nouvel employé ainsi que la durée probable de son emploi.

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 le montants perçus. Le syndicat accepte d'exonérer et de dégager l'employeur de toute obligation, réclamation, dommage ou poursuite qui pourraient survenir à la suite de tout acte posé par l'employeur en vertu des dispositions du présent article.

ARTICLE 6DEGAGEMENT DE L'EMPLOYEUR6.01 Représentation

1. L'employeur reconnaît le comité exécutif du syndicat comme porte-parole des employés.
2. La fonction des membres de ce comité est de représenter les employés en matière de négociation de la convention collective, de griefs, et de discussions avec l'employeur sur des problèmes non prévus par la convention.
3. Sur demande, un rendez-vous sera convenu dans les plus brefs délais possibles, avec les représentants de l'employeur et ceux-ci s'engagent à recevoir deux (2) membres du comité exécutif.
4. En tout temps, le comité peut s'adjoindre les services d'un conseiller syndical.

6.02 Négociation

Un permis d'absence sans perte de salaire est accordé à trois (3) 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.

6.03 Affaires syndicales

1. L'employeur convient d'accorder aux représentants officiels du syndicat, un permis d'absence sans perte de salaire, lorsqu'ils accompagnent un employé qui soumet un grief ou lorsqu'ils assistent à une séance convenue entre les parties en vertu de l'article 6.01 paragraphe 3.
2. L'employeur accorde un permis d'absence sans paie à tout membre du syndicat choisi par ce dernier pour participer à des activités syndicales telles que, les congrès ou les cours de formation. Ces permis d'absence sont accordés sous réserve des conditions suivantes:

ARTICLE 6DEGAGEMENT DE L'EMPLOYEUR6.03 Affaires syndicales (suite)

- a) de telles absences ne doivent pas excéder un total de vingt (20) jours par année pour l'ensemble des employés de l'unité d'accréditation, et les périodes de ces absences ne peuvent excéder cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Toutefois, après entente avec l'employeur ce total pourra être dépassé.
- b) Le syndicat doit informer le gérant de la caisse au moins cinq (5) jours à l'avance. L'avis doit prévoir la durée de l'absence.
- c) au plus deux (2) délégués peuvent obtenir pareil permis d'absence, mais un (1) seul par secteur d'activité par fonction et point de service sauf pour le siège social où deux (2) caissiers pourront s'absenter en même temps.

6.04 Droit d'afficher

Le syndicat affiche au tableau fourni par l'employeur tout document relatif aux affaires syndicales, avec copie à l'employeur.

6.05 Information

Le syndicat avise l'employeur du nom des membres du comité exécutif et de tous les changements qui pourraient survenir dans les dix (10) jours qui suivent ledit changement.

ARTICLE 7PROCEDURE DE GRIEF7.01 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 quinze (15) jours ouvrables de la connaissance par l'employé de l'événement qui a donné naissance au grief, mais dans un délai n'excédant pas deux mois de l'événement qui a donné naissance au grief; la preuve de la connaissance acquise incombe à l'employé.

Le gérant ou son représentant doit donner sa réponse par écrit à celui qui a présenté le grief dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date de réception du grief.

2. Deuxième étape

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

7.03 Plaignant

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

ARTICLE 7PROCEDURE DE GRIEF7.04 Procédure de griefs et délais

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

7.05 Le grief

1. Un grief doit être formulé par écrit et signé par le plaignant ou par le syndicat.
2. Le grief doit contenir une 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 (2) parties. Un tel règlement lie le plaignant, le syndicat et l'employeur.

ARTICLE 8ARBITRAGE8.01 Méthode

Seuls les griefs qui n'ont pas été réglés au cours de la procédure de grief prévue à l'article 7 peuvent en dernier ressort être référés à un arbitre. Dans ce cas, le syndicat doit référer le grief à l'arbitrage dans le délai prévu au paragraphe 2 de l'article 7.02. Une copie de l'avis de référence doit être envoyée au gérant de la Caisse.

8.02 Arbitres

Les parties s'entendent pour qu'un grief référé à l'arbitrage soit soumis à un arbitre unique parmi les personnes suivantes:

Monsieur Jean-Guy Clément
Monsieur André Sylvestre
Monsieur Roger Martin

Si les arbitres mentionnés ci-haut ne sont pas disponibles à l'intérieur d'une période de quatre-vingt dix (90) jours suivant la date où le grief leur est référé, les parties essaieront de s'entendre sur le choix d'un nouvel arbitre. A défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties demandera au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec de désigner un arbitre.

8.03 Pouvoirs de l'arbitre

1. L'arbitre doit rendre sa décision conformément aux dispositions de la présente convention; il n'a pas le droit d'altérer, modifier ou amender quelque partie que ce soit de la convention ou y ajouter.
2. Dans le cas de mesures disciplinaires, lorsque le grief est soumis à un arbitre nommé en vertu de la présente convention, celui-ci peut:
 - a) maintenir, renverser ou modifier la mesure disciplinaire;
 - b) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel un employé injustement traité pourrait avoir droit en tenant compte des gains que l'employé aura pu obtenir durant ladite période.

ARTICLE 8ARBITRAGE8.04 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.

8.05 Frais d'arbitrage

1. Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les deux parties; chaque partie paie les frais et dépenses de ses témoins.
2. Si l'arbitrage se tient sur les lieux de travail ou dans la ville de Brossard, l'employé appelé comme témoin ainsi que le plaignant et son représentant syndical, pourront s'absenter sans perte de salaire pour la durée requise lors d'arbitrage.

8.06 Fardeau de la preuve

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

ARTICLE 9DISCIPLINE9.01 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 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 Méthode

Dans le cas d'une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement, l'employeur remet à l'employé en cause l'avis de sanction et les motifs. Il fait savoir au syndicat, par écrit dans un délai raisonnable, le nom de l'employé et la nature de la mesure qui lui est destinée.

Tout employé qui se croit sanctionné injustement peut recourir au mode de règlement de grief.

9.03 Prescription d'une mesure disciplinaire

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

9.04 Effet sur l'ancienneté

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

9.05 Dossier de l'employé

L'employé, sur demande, pourra avoir accès à son dossier disciplinaire. Il peut à cette occasion se faire accompagner d'un représentant syndical.

ARTICLE 10ANCIENNETE10.01 Définition

- a) *l'ancienneté est la durée du service continu de l'employé chez l'employeur.*
- b) *l'ancienneté de Mouvement est la durée du 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 dix (10) mois, depuis le dernier emploi, n'empêche pas de reconnaître l'ancienneté de Mouvement à la condition que l'employé n'ait pas occupé d'autres emplois entre-temps.*
- c) *l'ancienneté d'un employé à temps partiel s'établit à raison d'un (1) mois pour 22 jours de travail et à raison d'une journée de travail pour sept (7) 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 grades I, II, III et IV et de six (6) mois de calendrier pour tous les autres postes.*
2. *La période probatoire de l'employé à temps partiel sera de 66 jours de travail pour les postes de grades I, II, III et IV et de 132 jours de travail pour tous les autres postes.*
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;*
 - 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.*

ARTICLE 10ANCIENNETE10.03 Perte d'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, l'employé 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 le travail dans un délai n'excédant par un 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.
Toutefois, pour l'employé qui est incapable de reprendre son travail dans les délais prévus pour ces raisons, il est considéré comme étant toujours en mise à pied et est sujet aux dispositions du paragraphe c) du présent article.
- e) Dans les cas d'absence pour accident ou maladie non survenus 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 Service continu et absences autorisés

Pour les fins des dispositions de la présente convention collective, les absences dues à des accidents ou des maladies survenus dans l'accomplissement du travail et les congés autorisés ne constituent pas une interruption de service sauf lorsqu'il en est autrement prévu par cette convention.

ARTICLE 11MOUVEMENT DE PERSONNEL11.01 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 Brossard et à son comptoir, durant une période de cinq (5) jours ouvrables. L'avis de ce poste indiquera entre autres: le titre de la fonction, la nature de la fonction, la date et la durée de l'affichage. Une copie est remise au syndicat.
- b) Un salarié absent durant une période d'affichage est automatiquement porté candidat au poste affiché à la condition qu'il en fasse une demande écrite à l'employeur avant son départ et que la durée de son absence n'excède pas vingt (20) jours ouvrables consécutifs. Cette demande doit indiquer de quel(s) poste(s) il s'agit.

11.02 Nomination de postes vacantsa) Groupe bureau

L'employeur accorde le poste à l'employé le plus ancien qui a posé sa candidature par écrit dans les délais prévus à l'article 11.01 à la condition qu'il puisse remplir adéquatement les exigences normales du poste.

Toutefois, pour les postes supérieurs à la classe IV, l'employeur pourra confier le poste au candidat dont la compétence est jugée significativement supérieure.

ARTICLE 11MOUVEMENT DE PERSONNEL11.02 Nomination à un poste vacantGroupe technique

L'employeur accorde le poste à l'employé qui a posé sa candidature par écrit dans les délais prévus à l'article 11.01 et qui est le plus apte à remplir les exigences du poste. Lorsque la compétence sera relativement équivalente entre deux ou plusieurs candidats, l'ancienneté prévaudra.

- b) Le candidat auquel le poste est attribué, a droit à une période d'entraînement d'une durée maximale 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 classe I, II et III et d'une période d'entraînement de vingt (20) jours ouvrables à l'intérieur d'une période de soixante (60) jours ouvrables pour tous les autres postes. 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 l'employeur n'est pas satisfait de l'employé promu, il peut retourner celui-ci après la période d'entraînement prévue. L'employé qui retourne à son ancien poste reprend le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à ce poste.

Durant la période d'entraînement, l'employeur fournit à l'employé l'aide nécessaire afin de se familiariser avec son nouveau travail.

- c) L'employeur accepte le fardeau de la preuve advenant une mésentente sur le choix d'un candidat en vertu du paragraphe a) ou sur la décision de retourner un employé à son ancien poste durant a période d'essai prévue au paragraphe b).
- d) Pour les employés à temps partiel, la période de soixante (60) jours mentionnée doit être identifiée à des jours de travail de l'employé.

ARTICLE 11MOUVEMENT DE PERSONNEL11.03 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. *L'employé de l'unité de négociation promu à un poste en dehors de ces unités a droit à une période d'essai de six (6) mois et peut réintégrer son ancien poste s'il n'est pas satisfait ou si l'employeur ne le confirme pas dans cet emploi.*
2. *Si un employé muté à un poste hors des unités de négociation redevient "employé" 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.*

11.05 Recrutement à l'extérieur

Advenant l'absence de candidature ou devant le fait qu'aucun des employés ayant soumis leur candidature ne répond aux exigences normales de la fonction, l'employeur pourra alors recruter où bon lui semble.

11.06 Mutation

Dans le cadre de la planification de la main-d'oeuvre et des carrières des employés de la caisse populaire de Brossard, l'employeur reconnaît et favorise la formation et le développement de ses employés afin de leur permettre de maintenir leur efficacité dans l'exercice de leur fonction, une plus grande compétence dans leur fonction et de leur faciliter l'accès à d'autres fonctions chez l'employeur et à cette fin mettra au point un système de formation du personnel

ARTICLE 12MISES A PIED12.01 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. Cete indemnité doit être remise au salairé 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, pourvu qu'il satisfasse 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.
6. L'employé à temps partiel pour déplacer un employé a temps complet, doit accepter de devenir à temps complet. De la même façon un employé à temps complet pour déplacer un employé à temps partiel doit accepter de devenir un employé à temps partiel.

12.02 Rappel au travail

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

ARTICLE 13JOURS FERIES13.01 Enumération

Sont reconnus jours fériés, les congés fixés par l'Association des Banquiers. Ces jours sont habituellement les suivants:

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
Fête du Dollard
Fête nationale du Québec
Confédération
Fête du travail
Action de Grâces
Armistice
Noël
Lendemain de Noël

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

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

En plus des jours énumérés ci-haut, tous les employés bénéficieront d'une demi-journée de congé payé, la veille de Noël et la veille du Jour de l'An, dépendant de la continuité des opérations établie par l'employeur.

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 vacances ou de congé qu'il prendra le premier jour ouvrable suivant ses vacances ou la fête ou à une date convenue avec l'employeur.

ARTICLE 13JOURS FERIES13.04 Changement des jours fériés

Advenant un changement dans les congés 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.

13.05 Nombre de jours fériés garantis

1. Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe suivant, l'employeur garantit douze (12) jours de fêtes payés par année civile.
2. Si l'employeur n'est fermé douze (12) jours, les employés ont droit de prendre la différence entre le nombre de jours fériés chômés et la garantie de douze (12) 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 Admissibilité

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 la faire à moins de permission de la part de l'employeur ou dans les cas des absences avec paie ou absences pour activités syndicales, 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, s'il a été requis de le faire, sauf exceptions prévues au paragraphe précédent. L'employé à temps partiel n'est pas tenu de travailler plus que deux (2) journées non cédulées correspondant à la veille ou au lendemain du jour férié.

ARTICLE 14CONGES SPECIAUX14.01 Enumération

1. L'employé a droit à un permis d'absence avec paie pour la durée et dans les cas suivants:
 - a) décès du conjoint ou de son enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter du décès; la notion de conjoint défini à 2.09 b) ne s'applique qu'au présent alinéa.
 - b) décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère: trois (3) jours;
 - c) décès du beau-frère, de la belle-soeur, du grandpère, de la grand-mère: une (1) journée;
 - d) naissance de son enfant: un (1) jour, le jour même de la naissance ou de l'adoption;
 - e) mariage de l'employé: deux (2) jours ouvrables pris après entente avec l'employeur;
 - f) si les funérailles d'un parent mentionnées à l'alinéa b) et c), ont lieu à plus de 200 kilomètres de son domicile, l'employé a droit à une journée additionnelle de congé pourvu qu'il y assiste;
 - g) une journée au cours d'une année civile lors du déménagement à la condition d'un avis de cinq (5) jours ouvrables. Dans le cas où plus d'un employé voudrait déménager à la même date, il devra y avoir entente avec l'employeur quant au choix de la date du congé.
 - h) décès du gendre et de la brue: un (1) jour de calendrier;
2. Le congés prévus aux sous-paragraphes b) et c) sont accordés de la date du décès à celle des funérailles.

14.02 Restrictions

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

ARTICLE 14CONGES SPECIAUX14.03 Obligation du salarié

Dans tous les cas, l'employé devra prévenir, en autant que possible, son supérieur immédiat.

14.04 Juré ou témoin

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 et les honoraires qui lui sont versés et son salaire réel.

14.05 Congé flottant

Après un an d'ancienneté, l'employé aura droit annuellement à deux (2) jours de congé payé qu'il peut prendre après entente avec l'employeur. Ces congés ne sont ni cumulatifs, ni monnayables.

Ces congés ne s'appliquent pas aux employés à temps partiel.

ARTICLE 15HEURES DE TRAVAIL15.01 Heures de travail - groupe technique

La semaine de travail est aménagée à l'intérieur d'une moyenne de trente-cinq (35) heures par semaine, sur une période de quatre (4) semaines.

Advenant que la moyenne de trente-cinq (35) heures par semaines soit dépassée, sera considéré comme du travail exécuté en temps supplémentaire tout travail exécuté par autorisation du gérant ou de son représentant en plus de 140 heures par 4 semaines.

15.02 Heures de travail - groupe bureau

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

Lundi, mardi	de 9h00 à 15h45
mercredi, vendredi	de 9h00 à 18h15
jeudi	de 9h00 à 20h30

Pour obtenir une semaine de trente-cinq (35) heures, les employés auront un congé situé entre 15h45 et 18h15, soit le mercredi ou le vendredi, par rotation.

Succursale

Lundi, mardi	de 9h00 à 15h45
mercredi, vendredi	de 9h00 à 18h15
jeudi	de 9h00 à 20h30
samedi	de 9h00 à 13h00

Pour obtenir une semaine de trente-cinq (35) heures, les employés auront un congé situé entre 15h45 et 18h15, soit le mercredi ou le vendredi par rotation.

L'employé travaillant le samedi, à la succursale (entre 9h00 et 13h00) aura droit à un congé le lundi entre 9h00 et 15h45.

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

ARTICLE 15HEURES DE TRAVAIL15.02 Heures de travail - groupe bureau

- c) L'employé ne doit pas travailler des heures normales plus d'un soir par semaine.
- d) L'employeur peut modifier l'horaire de travail prévu au paragraphe 15.02 a) et établir tout autre horaire de travail, à la condition toutefois que les principes énoncés à b) et c) soient respectés et qu'il y ait eu consultation avec le syndicat au moins quinze (15) jours avant la mise en vigueur des changements.

15.03 Période de repos

- a) Les mercredi jeudi et vendredi, l'employé a droit à trente (30) minutes de repos par jour. Les lundi et mardi, l'employé a droit à quinze (15) minutes de repos par jour.

L'employé qui termine à 15h45 le mercredi ou le vendredi se verra attribuer quinze (15) minutes de repos.

L'employé travaillant le samedi à la succursale (entre 9h00 et 13h00) aura droit à quinze (15) minutes de repos.

- b) L'utilisation de ces périodes de repos sera déterminée après entente entre l'employeur et le syndicat sauf dans des cas fortuits.
- c) L'employé à temps partiel bénéficiera des périodes de repos prévues ci-haut pour des journées complètes 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 et de trente (30) minutes de repos s'il travaille sept (7) heures continues.

ARTICLE 15HEURES DE TRAVAIL15.04 Période de repas

- a) L'employé a droit à une période non rémunérée d'une (1) heure pour le repas du midi, sauf pour l'employé travaillant le samedi à la succursale (entre 9h00 et 13h00).
- b) L'employé a droit à une période non rémunérée d'une (1) heure pour le repas du soir le jeudi.
- c) Le moment d'utilisation de ces périodes de repas est établi par l'employeur.
- d) L'employé à temps partiel peut bénéficier des périodes de repas prévues pour des journées complètes de travail.

ARTICLE 16TEMPS SUPPLEMENTAIRE16.01 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 15.02

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 supérieurs, 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 en temps et demi en accord avec l'employeur.

b) un jour férié chômé 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 le temps supplémentaire par rotation entre les employés consentants qui font normalement ce travail. Cependant, lorsque le nombre des employés consentants est insuffisant, les employés doivent accepter de travailler en temps supplémentaire. 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 période 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.

ARTICLE 16TEMPS SUPPLEMENTAIRE16.05 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 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

N'est pas de temps supplémentaire le temps requis pour corriger ses erreurs.

ARTICLE 17VACANCES ANNUELLES17.01 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. L'employé qui le 30 avril d'une année a moins d'une année de service continu, a droit à un crédit de vacances établi au taux d'une journée et quart ($1\frac{1}{4}$) par mois de service continu sans excéder quinze (15) jours ouvrables.
2. L'employé qui le 30 avril d'une année a complété un (1) an de service continu mais moins de six (6) ans, a droit à un crédit de vacances égal à quinze (15) jours ouvrables.
3. L'employé qui le 30 avril d'une année a complété six (6) ans de service continu, a droit à un crédit de vacance égal à vingt (20) jours ouvrables.
4. L'employé qui en vertu du paragraphe 1 a accumulé des crédits de vacances pour moins de trois (3) semaines peut en compléter deux semaines par un congés sans solde.
5. Pour les employés à temps partiel, les années de service seront établis à compter de la date d'embauche.

17.03 Indemnité

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

ARTICLE 17VACANCES ANNUELLES17.03 Indemnité (suite)

- b) 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 à raison de 2% des revenus bruts gagnés au 30 avril pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit.

Ce paragraphe ne s'applique pas aux employés qui sont à l'emploi de la caisse depuis plus de vingt-quatre (24) mois.

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 Etalement 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 et elles ne peuvent être reportées d'une année à l'autre; elles ne peuvent être morcelées en plus de trois périodes. Il est convenu toutefois, que tout employé peut prendre au moins trois (3) semaines de vacances consécutives entre le 1er juin et le 30 septembre.
- b) Pour les vacances devant être prises entre le 1er juin et le 30 septembre, le choix doit être fait avant le 15 avril de chaque année et être affiché aux endroits habituels au plus tard le 15 mai de chaque année, de façon à permettre aux employés de connaître leur date respective; entre le 15 avril et le 30 avril, cette période sera consacrée à faire les ajustements définitifs quant au choix des vacances; chaque employé ne peut prendre plus de trois (3) semaines consécutives pendant cette période si cela cause préjudice à d'autres employés.

ARTICLE 17VACANCES ANNUELLES17.05 Etalement des vacances (suite)

- c) Pour que les employé prennent leurs vacances en dehors de la période du 1er juin au 30 septembre, ils doivent recevoir la confirmation écrite de leur date respective au moins un (1) mois avant la date de la prise des vacances, à la condition que la demande soit faite par écrit soixante (60) jours avant la date de prise des vacances.
- d) 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. *15 mai*
- e) En cas de maladie, l'employé peut retarder sa date de prise de vacances, 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

L'employé reçoit avant son départ pour vacances, le salaire qu'il recevrait pendant la durée desdites vacances.

ARTICLE 18CONGE DE MATERNITE18.01 Maternité

1. *L'employée enceinte a droit à un congé pour maternité sans solde à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.*
2. *L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin; elle peut cesser de travailler à compter du début du septième (7e) mois de la grossesse, c'est-à-dire quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date probable de l'accouchement, après en avoir avisé l'employeur dans les meilleurs délais. La Caisse se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une salariée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.*
3. *Si elle est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé en dehors de son congé de maternité sans solde, elle peut bénéficier des dispositions de congés de maladie et autres avantages sociaux selon le régime applicable aux autres congés de maladie.*
4. *L'employée doit reprendre son travail entre la quarante-deuxième (42e) et la cent-vingtième (120e) journée suivant l'accouchement. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. Si l'employée ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévu, elle sera considérée comme ayant remis sa démission sauf s'il lui est impossible de revenir au travail pour raison de santé; dans ce cas, elle doit présenter à son employeur un certificat médical.*
5. *Toutefois, la durée totale du congé de maternité ne devra pas dépasser six (6) mois de calendrier.*
6. *Durant ce congé, l'ancienneté s'accumule et à son retour au travail, l'employée reprendra son poste de travail à moins qu'il y ait eu entente préalable contraire, et ne perd aucun de ses droits acquis.*

ARTICLE 18CONGE DE MATERNITE18.01 Maternité (suite)

7. a) L'employeur accorde à l'employée ayant un (1) an d'ancienneté au début du congé de maternité et qui est admissible à l'assurance-chômage, un montant forfaitaire égal à la différence entre son salaire régulier hebdomadaire et les prestations hebdomadaires reçues de la Commission d'assurance-chômage et ce pour une période de huit (8) semaines. Le bénéfice s'applique à toute employée qui revient au travail pour une période minimum de trois (3) mois et disparaît si la cessation d'emploi a lieu à l'intérieur de ce délai.

Cependant, à partir du 1er janvier 1983, le montant forfaitaire sera égal à la différence entre le salaire régulier hebdomadaire et les prestations hebdomadaires reçues de la Commission d'assurance-chômage et ce pour une période de dix (10) semaines. Le bénéfice s'applique à toute employée qui revient au travail pour une période minimum de trois (3) mois et disparaît si la cessation d'emploi a lieu à l'intérieur de ce délai.

L'employée à temps partiel pourra en bénéficier au prorata de sa semaine de travail et en autant qu'elle soit admissible aux prestations de l'assurance-chômage.

8. La salariée a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à six (6) mois, suivant les principes établis à l'article 19 pour les congés sans solde.
9. L'employeur expédie, par courrier, à la salariée en congé de maternité, les documents émis par lui à l'intention des salariés.
10. a) L'employée qui subit un avortement spontané ou autorisé par la loi, a droit à la protection qui lui est accordée par sa banque de maladie.
- b) Si à la suite de complications découlant d'un avortement spontané ou autorisé par la loi, l'employée est incapable de reprendre son travail tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera de la protection prévue au régime de garantie de salaire, telle que prévue à la clause 20.01, paragraphe 2.

ARTICLE 19CONGE SANS SOLDE19.01 Congé sans solde

1. Un employé obtient un permis d'absence sans traitement pour une période déterminée. Ce permis est accordé si les motifs invoqués sont sérieux et si l'absence n'entrave pas la bonne marche des opérations de la caisse.
2. L'employé devra en faire la demande par écrit au gérant de la caisse, en donnant un préavis raisonnable et en expliquant la raison et la durée du congé désiré.
3. Si l'employeur accorde un congé sans solde, il en avisera immédiatement par écrit l'employé concerné.
4. A son retour au travail, l'employé reprend la même fonction qu'il occupait avant son départ.
5. Durant un congé sans solde autorisé, seule l'ancienneté s'accumule.

ARTICLE 20REGIME D'ASSURANCE-MALADIE20.01 Régime d'assurance-maladie

- a) L'employé qui est incapable de travailler par suite de maladie ou accident a droit à un congé de maladie sans perte de traitement selon les modalités et restrictions ci-après décrites:

1. Jours de maladie payés

Au 1er septembre de chaque année, il se voit attribuer un crédit de douze (12) jours de congés qui pourront être utilisés durant cette année pour fins de maladie. Ces jours non utilisés sont remboursés au 31 août de chaque année au taux de salaire à la même date. L'employé à temps partiel a droit à ses crédits annuels de maladie établis au prorata de sa semaine de travail.

L'employé nouvellement embauché après le 1er septembre reçoit un crédit proportionnel au nombre de mois entre sa date d'embauche et la fin de l'année sociale.

Au départ d'un employé, l'employeur lui rembourse le solde de ses crédits de congés de maladie à son taux de salaire courant proportionnellement à la durée de son service pour l'année sociale en cours.

Une journée de congé de maladie doit être interprétée comme sept (7) heures. L'employé absent pour maladie est rémunéré par heure d'absence à même sa caisse jusqu'à épuisement de son crédit. Exemple: l'employé qui s'absenterait un jeudi et dont les heures de travail de son horaire habituel serait de 9h00 a.m. à 8h00 p.m. (9h. de travail) verrait sa caisse-maladie diminuée de 1.3 jours.

2. Assurance indemnité hebdomadaire

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

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

Employeur : 80%

Employé : 20%

ARTICLE 20REGIME D'ASSURANCE-MALADIE20.01 Régime d'assurance-maladie (suite)3) Assurance invalidité à long terme

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

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

Employeur : 80%

Employé : 20%

20.02 Examen médical

1. Pour avoir droit à un congé de maladie, l'employé 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 consécutifs, l'employeur acceptera une déclaration écrite 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 consécutifs, l'employeur pourra exiger un certificat médical attestant que l'employé est incapable de travailler.
2. Subordonnément au paragraphe 1 du présent article, l'employeur peut faire examiner l'employé par un médecin choisi par les parties; cet examen est aux frais de l'employeur.

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.

ARTICLE 20REGIME D'ASSURANCE-MALADIE20.04 Versements anticipés

1. Dans le cas d'un employé 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.
2. Chaque versement anticipé est sous forme de chèque et est 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 une reconnaissance de dette au montant indiqué sur le chèque.
4. Lorsque l'employé touche aux prestations auxquelles il a droit, il est tenu de rembourser à l'employeur le montant que ce dernier lui a avancé sous forme de versements anticipés.

ARTICLE 21ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-MALADIE21.01 Assurance-vie et assurance-maladie

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

La prime des polices d'assurance-vie de base et de rentes de survivant est payée par l'employeur et l'employé de la façon suivante:

Employeur : 80%

Employé : 20%

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. Ces nouveaux bénéfices seront choisis après entente avec le syndicat.

ARTICLE 22REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES22.01 Régime supplémentaire de rentes

L'employeur mettra en vigueur le nouveau 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 suivant l'échelle établie par le plan de pension.

L'employeur fournira au syndicat les documents d'information concernant le fonds de retraite des employés.

En vertu de son droit de représentation, le syndicat devra se faire représenter par un délégué à l'Assemblée générale de l'employeur pour participer à l'élaboration du plan de pension et à la détermination des modalités de contribution de l'employeur.

22.02 Responsabilité

1. L'employeur est responsable de la mise en œuvre et de l'entretien du régime de retraite supplémentaire de l'employé.

2. Pour assurer la viabilité financière à la suite d'une démission, l'employeur devra verser au syndicat le montant des cotisations payées par le fonds de retraite et la somme des cotisations payées par l'employé, sauf ce qui est mentionné aux articles 22.03 et 22.04.

3. L'employeur est responsable de toute perte ou de tout dommage subi par un employé en vertu de la loi.

4. L'employeur est responsable de toute perte ou de tout dommage subi par un employé en vertu de la loi, sauf ce qui est mentionné aux articles 22.03 et 22.04.

ARTICLE 23TRANSACTION DE CAISSE23.01 Régime

L'employeur convient de payer les différences de caisse de l'employé en autant que celui-ci a suivi les procédures et la réglementation en vigueur connue de l'employé. Toutefois, il y aura une évaluation du rendement de l'employé concernant ces différences de caisse et il n'y aura pas de temps supplémentaire concernant la recherche des différences de caisse pour l'employé.

Advenant que suite à cette évaluation, l'employeur décide de ne pas absorber les différences de caisse, l'employé s'engage à rembourser la caisse et celui-ci pourra par la suite se prévaloir de la procédure de règlement des griefs s'il est en désaccord avec la décision de l'employeur.

23.02 Responsabilité

1. L'existence de ce régime n'a pas pour effet d'annuler ou de limiter la responsabilité d'un employé.
2. Tout déficit de caisse encouru à la suite d'une transaction avec un non membre ne peut être couvert par le fonds de compensation et le caissier en est seul responsable, sauf si la transaction est autorisée par le directeur ou son représentant mandaté.
3. Le caissier est dégagé de toute responsabilité vis-à-vis un chèque paraphé par un membre des cadres de la caisse.
4. 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 à moins que cela ne soit pas possible. L'employeur devra toutefois informer par écrit tous les employés des procédures de contrôle à suivre.

ARTICLE 24SALAIRES24.01 Echelles de salaire

Les échelles de salaire 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.

L'employé à temps partiel sera payé en conformité avec le échelles de salaire qui figurent à l'annexe "A" sur une base horaire.

24.02 Progression dans l'échelle

L'employé progresse d'un échelon dans l'échelle de sa classe de salaire tous les ans à sa date anniversaire d'entrée en fonction.

L'employé à temps partiel progresse dans son échelle salariale au rythme d'un échelon par année d'ancienneté.

24.03 Promotion

L'employé qui obtient une promotion reçoit le salaire de sa nouvelle classe à l'échelon qui lui procure une augmentation au moins équivalente à la différence entre les deux premiers échelons de sa nouvelle classification.

24.04 Affectation temporaire

L'employeur a le droit d'affecter de façon temporaire, un employé à des fonctions autres que ses fonctions propres dans un cas fortuit ou de force majeure, dans le cas d'absence imprévue, dans le cas où la fluctuation des opérations le justifie et autres cas de même nature.

L'employé qui à la demande de l'employeur remplit un poste classé à un niveau supérieur à son poste permanent, est rémunéré en fonction des modalités prévues à la clause 25.03 pour les promotions pourvu qu'il ait occupé ce poste pour une période d'une journée et cela pour la durée totale pendant laquelle il assume lesdites tâches.

Toute affectation temporaire de plus de trois (3) jours se fait si possible par ordre d'ancienneté, en tenant compte de la disponibilité de l'employé.

ARTICLE 24SALAIRES24.05 Mutation à une classe inférieure

- a) 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.
- b) L'employé qui occupe un emploi d'une classification inférieure à celle de son emploi actuel par suite d'incapacité physique reçoit le taux de salaire prévu pour cette classe, à l'échelon immédiatement inférieur à son salaire actuel.
- c) L'employé qui occupe un emploi d'une classification inférieure à celle de son emploi actuel par suite d'une rétrogradation par mesure disciplinaire, reçoit le taux de salaire prévu pour cette classe à l'échelon immédiatement inférieur à son salaire.
- d) 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, l'employé sera intégré à l'échelon équivalent ou immédiatement supérieur.

24.06 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.

24.07 Versement de salaires

Le salaire est versé dans le compte de l'employé à la caisse populaire à chaque semaine, le mercredi (et couvre la semaine précédente). Si un jour de paie coïncide un jour férié, les employés sont payés le premier jour ouvrable précédent. Chaque jour de travail correspond à 1/5 de rémunération hebdomadaire.

ARTICLE 24SALAIRES24.08 Souche de paie

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

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

24.09 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 (2) 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.

ARTICLE 25

ANNEXES

25.01 Annexes

Les annexes font partie intégrante de la présente convention.

Elle entre en vigueur à la date de sa signature et s'applique à l'affaire relative aux droits de propriété intellectuelle et à l'innovation.

Malgré les dispositions du paragraphe précédent, la convention collective continue de s'appliquer pendant la période de négociation jusqu'à ce qu'un accord définitif soit intervenu entre les parties ou que l'un d'elles se soit retiré de la procédure en vertu des dispositions de la loi.

En cas de conflit, les représentants autorisés des deux parties à cette convention collective de travail ont signé au ...

CHIEF DÉLÉGUÉ DE SYNDICAT

SIGNATAIRE DU SYNDICAT DES ...

[Signature]

[Signature]

REPRÉSENTANT DES PARTIES SYNDICATES
DÉLÉGUÉ DU SYNDICAT DES ...
L'ÉTAT-UN-UNIS

[Signature]

ARTICLE 26DUREE DE LA CONVENTION26.01 Durée de la convention

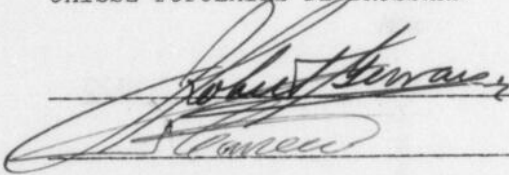
La présente convention collective est d'une durée de deux ans soit du 1er mars 1982 au 29 février 1984.

Elle entre en vigueur à la date de sa signature et n'a pas d'effets rétroactifs sauf pour la grille des salaires prévus à l'annexe "A".

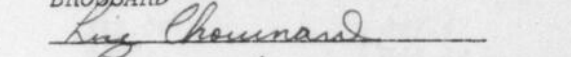
Malgré les dispositions du paragraphe précédant, la convention collective continue de s'appliquer pendant la période de négociation jusqu'à ce qu'un renouvellement soit intervenu entre les parties ou bien jusqu'à ce que le droit à la grève et au lock-out soit acquis.

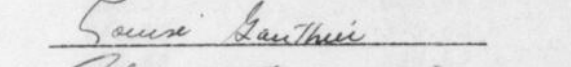
EN FOI DE QUOI, les représentants autorisés des deux parties à cette convention collective de travail ont signé ce 4 mai 82.

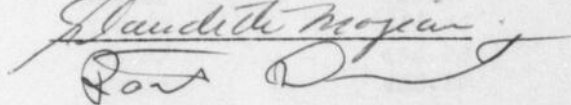
CAISSE POPULAIRE DE BROSSARD



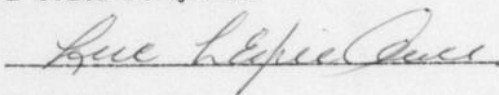
SYNDICAT DES EMPLOYES (EES)
DE LA CAISSE POPULAIRE DE
BROSSARD







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



ANNEXE "A"

ECHELLE DE SALAIRES

		<u>01-03-82</u>	<u>01-03-83</u>
<u>CLASSE I</u>	<i>Min</i>	221.44	243.58
	1	231.70	254.87
	2	241.96	266.16
	3	252.79	278.07
	<i>Max</i>	263.91	290.30
<u>CLASSE II</u>	<i>Min</i>	230.85	253.93
	1	241.39	265.53
	2	252.22	277.44
	3	263.62	289.98
	4	275.02	302.52
	<i>Max</i>	287.56	316.32
<u>CLASSE III</u>	<i>Min</i>	242.82	267.10
	1	253.93	279.32
	2	264.19	290.60
	3	276.16	303.77
	4	288.70	317.57
	5	301.53	331.68
	<i>Max</i>	315.49	347.03
<u>CLASSE IV</u>	<i>Min</i>	261.91	288.10
	1	273.88	301.27
	2	286.14	314.75
	3	298.96	328.85
	4	312.36	343.60
	5	326.32	358.95
	<i>Max</i>	341.14	375.25
<u>CLASSE VI</u>	<i>Min</i>	316.06	347.67
	1	330.31	363.34
	2	345.13	379.63
	3	360.52	396.57
	4	376.77	414.45
	5	393.87	433.26
	<i>Max</i>	411.25	452.37
<u>CLASSE TP-II</u>	<i>Min</i>	343.71	378.08
	1	359.67	395.64
	2	375.91	413.50
	3	392.16	431.38
	4	410.40	451.44
	5	428.92	471.81
	<i>Max</i>	449.16	494.08
<u>CLASSE TP-III</u>	<i>Min</i>	374.22	411.62
	1	392.97	432.27
	2	412.59	453.84
	3	433.20	476.52
	4	454.90	500.39
	5	477.59	525.35
	<i>Max</i>	501.49	551.64

ANNEXE "B"EMPLOYES TEMPORAIRES

L'employé temporaire jouit des avantages de la convention collective relativement aux clauses suivantes:

- échelles de salaire prévues à l'annexe "A";
- travail en temps supplémentaire prévu à l'article 16;
- congés fériés prévus à l'article 13;
- congés spéciaux pour décès prévus à l'article 14 selon les restrictions qui y sont prévues;
- transaction de caisse pour caissier prévu à l'article 23;

L'employé temporaire qui se voit accorder un poste permanent sera soumis à la période probatoire prévue à la clause 10.02, paragraphe 1. Dans ce cas, le temps accompli à titre d'employé temporaire sera compté dans sa période de probation à la condition qu'il ait travaillé un minimum de 45 jours de travail continu avec son supérieur immédiat au moment où il termine sa période probatoire.

L'employé temporaire qui devient permanent, se verra compter son ancienneté rétroactivement à la date de son entrée en service à titre d'employé temporaire à la condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption de service de plus de deux (2) mois. Pour les fins de ce paragraphe, l'ancienneté s'établit à raison d'un (1) mois pour 22 jours de travail.

L'employé temporaire est aussi régi par l'article 5 concernant le régime syndical et a droit à la procédure de grief et d'arbitrage s'il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus à la présente annexe.

TABEAU D'INTEGRATION SALARIALE

Nom	Niveau 01-03-82	Anniversaire	Salaires 01-03-82	Anniversaire 82	Salaires 01-03-83	Anniversaire 83
Gauthier, L.	B-IV 2	19-06	286.14	298.96	328.85	343.60
Plante, M.	B-IV 2	15-03	286.14	298.96	328.85	343.60
Blanchette, L.	B-II 1	10-09	241.39	252.22	277.44	289.98
Quintal M.	TP-III 3	19-05	433.20	454.90	500.39	525.35
Drapeau, D.	B-III 2	08-01	264.19	276.16	303.77	317.57
Gaumont, G.	B-I 1	12-01	231.70	241.96	266.16	278.07
Allaire, D.	B-IV Max	16-08	341.14	-	375.25	-
Chouinard, L.	B-IV Max	16-07	341.14	-	375.25	-
Rioux Morand S.	B-IV 2	23-08	286.14	298.96	328.85	343.60
Pomerleau, C.	B-IV 4	18-07	312.36	326.32	358.95	375.25
Kelly, C.	B-III 4	31-10	288.70	301.53	331.68	347.03
Majeau, C.	B-VI 4	18-06	376.77	393.87	433.26	452.37
Dubois, N.	B-III 2	03-09	264.19	276.16	303.77	317.57
Hallee, L.	B-III 5	15-10	301.53	315.49	347.03	-
Chartier, L.	B-III 2	15-10	264.19	276.16	303.77	317.57
Giroux, C.	B-III 2	11-12	264.19	276.16	303.77	317.57
Bourdeau, J.	B-III 4	23-06	288.70	301.53	331.68	347.03

TABLEAU D'INTEGRATION SALARIALE

<i>Nom</i>	<i>Niveau 01-03-82</i>	<i>Anniversaire</i>	<i>Salaire 01-03-82</i>	<i>Anniversaire 82</i>	<i>Salaire 01-03-83</i>	<i>Anniversaire 83</i>
<i>Manseau, M.</i>	<i>B-III Max</i>	<i>18-08</i>	<i>315.49</i>	<i>-</i>	<i>347.03</i>	<i>-</i>
<i>Gauthier, L.</i>	<i>TP-II Max</i>	<i>29-07</i>	<i>449.16</i>	<i>-</i>	<i>494.08</i>	<i>-</i>
<i>Gravel, L.</i>	<i>B-IV 2</i>	<i>07-11</i>	<i>286.14</i>	<i>298.96</i>	<i>328.85</i>	<i>343.60</i>
<i>Marino, F.</i>	<i>B-III Max</i>	<i>17-10</i>	<i>315.49</i>	<i>-</i>	<i>347.03</i>	<i>-</i>
<i>Dionne, S.</i>	<i>B-III 2</i>	<i>29-08</i>	<i>264.19</i>	<i>276.16</i>	<i>303.77</i>	<i>317.57</i>
<i>Bond, A.</i>	<i>B-IV Max</i>	<i>09-04</i>	<i>341.14</i>	<i>-</i>	<i>375.25</i>	<i>-</i>
<i>Monfette, J.</i>	<i>B-I 1</i>	<i>08-05</i>	<i>231.70</i>	<i>241.96</i>	<i>266.16</i>	<i>278.07</i>