

No.

17521-01

NOM

Caisse Pop. de Chapais

R02-01
7021 (9)

17521-01
3

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

29-01-79
30-11-80

79 FEB 20 9 37

POSTE

ENTRE

La Caisse populaire de Chapais,
ci-après appelée "L'Employeur"
ou "La Caisse"

ET

Le Syndicat des Employés de Commerce
de Chapais (C.S.N.),
ci-après appelé "Le Syndicat"

79 FEB 16 1 20

POSTE

MINISTÈRE DU
TRAVAIL
MAR 3 10 13 PM '79
BUREAU DES
DOCUMENTS ET
MICROFILMS.

Microfilmé

I N D E X

Art. 1	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	Page 1
Art. 2	DISPOSITIONS PRELIMINAIRES	Page 1
Art. 3	INTERPRETATION DES TERMES	Page 2
Art. 4	DROITS DE LA GERANCE	Page 4
Art. 5	CONTRATS A FORFAIT	Page 4
Art. 6	LIBERTE DES EMPLOYES	Page 4
Art. 7	REGIME SYNDICAL	Page 5
Art. 8	PERMIS D'ABSENCE	Page 7
Art. 9	REPRESENTANTS SYNDICAUX	Page 8
Art. 10	AFFICHAGE	Page 8
Art. 11	ANCIENNETE	Page 9
Art. 12	APPLICATION DES DROITS D'ANCIENNETE	Page 11
Art. 13	DISCIPLINE	Page 13
Art. 14	MODE DE REGLEMENT DES GRIEFS	Page 14
Art. 15	ARBITRAGE	Page 16
Art. 16	SALAIRES	Page 18
Art. 17	HEURES DE TRAVAIL	Page 19
Art. 18	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	Page 20
Art. 19	FETES CHOMEES	Page 21
Art. 20	VACANCES	Page 23
Art. 21	CONGES SPECIAUX	Page 25
Art. 22	COMPENSATION-MALADIE	Page 26
Art. 23	CONGE DE MATERNITE	Page 27
Art. 24	JURE OU TEMOIN	Page 28
Art. 25	ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-MALADIE	Page 28
Art. 26	FONDS DE COMPENSATION	Page 29
Art. 27	JOUR DE VOTATION	Page 30
Art. 28	CONGE SANS SOLDE	Page 30
Art. 29	COURS DE PERFECTIONNEMENT	Page 31
Art. 30	MODIFICATION DES EMPLOIS ACTUELS ET NOUVEAUX EMPLOIS	Page 32
Art. 31	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	Page 32

Art. 32	MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL	Page 33
Art. 33	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	Page 34
Art. 34	DUREE DE LA CONVENTION	Page 34

Art. 1 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme agent négociateur pour représenter tous les employés couverts par le certificat d'accréditation émis le 21 mai 1976.

Art. 2 DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

2.01 But de la convention collective

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.

2.02 Dispositions particulières

La convention doit être lue et interprétée dans son ensemble. Advenant qu'un article de la présente convention devienne nul par la suite d'une nouvelle loi fédérale ou provinciale, seul cet article en sera affecté et les parties devront se rencontrer pour le rendre conforme à la loi.

2.03 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.

2.04 Grève ou lock-out

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

Art. 3 INTERPRETATION DES TERMES

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

- 3.01 Employé : Tout salarié visé par le certificat d'accréditation et couvert par la présente convention collective.
- 3.02 Employé permanent : Tout employé visé par le certificat d'accréditation et qui a complété sa période d'essai prévue à l'article 11.02.
- 3.03 Employé à l'essai : Désigne l'employé embauché pour occuper un poste permanent et qui n'a pas complété sa période d'essai prévue à l'article 11.02.
- 3.04 a) Employé à temps partiel : Désigne l'employé dont les services sont utilisés à raison d'au moins quinze (15) heures par semaine.
- b) Employé temporaire : Tout employé embauché pour un travail spécifique ou pour faire du remplacement.
- c) Dispositions

Les employés à temps partiel ou temporaires ne sont pas couverts par cette convention et ne peuvent se prévaloir d'aucune des clauses y contenues. Toutefois, l'Employeur s'engage dans leur cas à ce qui suit:

- 1- L'Employeur avise par écrit le représentant syndical de l'embauche d'un employé temporaire ou à temps partiel, en indiquant la durée approximative de cette embauche, les raisons et le statut accordé.
- 2- 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.

Art. 3 INTERPRETATION DES TERMES (SUITE)

- 3.04 (suite) 3- Les employés à temps partiel ou temporaires recevront une rémunération conforme à la classification du poste qu'ils occupent dans le cadre des échelles de salaires prévues à l'annexe "A".
- 4- Les employés temporaires ou à temps partiel sont régis par les articles concernant les heures de travail et le temps supplémentaire; ceci ne peut être interprété comme une garantie de la semaine normale.
- 5- L'employé temporaire ou à temps partiel ne peut jouir des avantages de la convention au détriment des employés qui ont complété leur période d'essai et de toute façon, ne causer aucun préjudice aux droits établis pour les employés permanents couverts par la convention.
- 3.05 Promotion : Déplacement d'un employé d'un emploi à un autre suivant les dispositions de la convention et comportant des responsabilités accrues et une échelle de salaires dont le maximum est supérieur.
- 3.06 Mutation : Déplacement d'un employé d'un emploi à un autre comportant une échelle de salaires égale suivant les dispositions de la convention.
- 3.07 Rétrogradation : Déplacement d'un employé d'un emploi à un autre comportant des responsabilités moindres et une échelle de salaires dont le maximum est inférieur suivant les dispositions de la convention.
- 3.08 Règles d'interprétation : A moins de stipulation contraire dans la convention, partout où le mot "employé" apparaît, il désigne tous les employés de l'Employeur couverts par le certificat d'accréditation.
- 3.09 Mise à pied : Renvoi dû à un manque de travail.
- 3.10 Congédiement : Renvoi définitif pour cause.
- 3.11 Suspension : Renvoi temporaire pour cause.

Art. 4 DROITS DE LA GERANCE

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

Art. 5 CONTRATS A FORFAIT

- 5.01 Le fait de donner des contrats à forfait ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied.

Art. 6 LIBERTE DES EMPLOYES

- 6.01 Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination par l'Employeur, le Syndicat ou leurs représentants respectifs contre un employé à cause de sa race, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, sa langue, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

Art. 7 REGIME SYNDICAL

7.01 Adhésion au Syndicat

Tout employé membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention, doit maintenir son adhésion au Syndicat comme condition du maintien de son emploi, pour la durée de la convention.

Tout nouvel employé doit, dans les trente (30) jours de son embauchage, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat et le demeurer pour la durée de la convention.

7.02 Cotisation syndicale

- a) Tout employé assujéti à la présente convention collective 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, tel que signifié par règlement dudit Syndicat, dont copie authentique attestée est remise à l'Employeur. L'employé doit, par un avis écrit dans des termes semblables à ceux de l'annexe "B" des présentes, autoriser le versement de cette somme au Syndicat. L'Employeur effectue ces déductions et en fait remise au cours de la deuxième semaine de chaque mois au Syndicat, en joignant une liste des employés pour lesquels les cotisations ont été perçues.
- b) L'Employeur doit, comme condition d'emploi, faire signer par l'employé, lors de son embauchage ou lors de son transfert à l'intérieur de l'unité syndicale, la formule de retenue syndicale mentionnée au sous-paragraphe "a" précédent. Cette première déduction sera faite dès la première paie.

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

Art. 7 REGIME SYNDICAL (SUITE)

7.04 L'employé à temps partiel ou temporaire doit consentir à la retenue hebdomadaire par l'Employeur sur son salaire d'une cotisation établie au prorata du temps travaillé. La déduction est effectuée dès la première paie.

Cette cotisation ne doit en aucun cas excéder celle réclamée pour les employés permanents ou à l'essai et elle s'effectue aux conditions prévues au paragraphe 7.02.

Art. 8 PERMIS D'ABSENCE

- 8.01 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 rencontre avec l'Employeur pendant les heures de travail.
- 8.02 L'Employeur accorde un permis d'absence sans paie à un (1) officier du Syndicat choisi par ce dernier pour participer à des activités syndicales. Ces permis d'absence sont accordés sous réserve des conditions suivantes:
- a) Le total des journées d'absence ainsi autorisées ne peut dépasser quatre (4) jours ouvrables par année, pour l'ensemble des employés.
 - b) Le Syndicat doit informer le gérant, de la Caisse au moins sept (7) jours à l'avance, à moins que cela ne soit pas possible.
 - c) Un (1) seul délégué à la fois peut obtenir pareil permis d'absence.
- 8.03 Un permis d'absence sans perte de salaire est accordé à un (1) employé membre du comité de négociation pour assister à des séances de négociation ou de conciliation.
- 8.04 Un permis d'absence pour le congrès de la C.S.N. est accordé à un (1) employé, après entente avec l'Employeur.

Art. 9 REPRESENTANTS SYNDICAUX

- 9.01 L'Employeur convient de reconnaître les représentants officiels du Syndicat choisis parmi les employés; le Syndicat fournit par écrit à l'Employeur le nom de ces représentants et de toute modification.

- 9.02 L'Employeur convient de reconnaître le conseiller syndical ou technique du Syndicat.

- 9.03 Sur demande, un rendez-vous sera convenu dans les plus brefs délais possible avec les représentants de l'Employeur et ceux-ci s'engagent à recevoir les représentants officiels du Syndicat et/ou son conseiller technique.

Art. 10 AFFICHAGE

- 10.01 Le Syndicat peut afficher sur le tableau à cet effet tout document relatif aux affaires syndicales. Tout document autre que les avis de convocation du Syndicat devra être signé par un officier du Syndicat et être soumis à l'approbation de l'Employeur avant d'être affiché.

Art. 11 ANCIENNETE

11.01 L'ancienneté est la durée de service continu de l'employé chez l'Employeur. Les absences autorisées en vertu de la présente convention n'interrompent pas le service continu.

11.02 Tout nouvel employé sera soumis à une période d'essai de quatre (4) mois de calendrier. A la fin de cette période d'essai, l'employé devient permanent et son ancienneté prend effet à la date de son embauchage. Toutes les dispositions de la présente convention, à l'exception de celles ci-après énumérées, s'appliquent à l'employé à l'essai, sous réserve toutefois des restrictions prévues aux différents articles:

- a) procédure de grief en cas de renvoi
- b) promotions
- c) ancienneté
- d) assurances (pour la période prévue au contrat d'assurance)

11.03 Perte de l'ancienneté

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

- a) Départ volontaire.
- b) Congédiement pour juste cause.
- c) Pour une absence du travail excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans raison valable.
- d) Lors d'une mise à pied excédant douze (12) mois consécutifs pour manque de travail.
- e) Refus de reprendre le travail dans les sept (7) jours de calendrier suivant un avis écrit de rappel au travail, à moins d'une raison sérieuse telle que maladie, incapacité physique, etc...; toutefois, dans 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 son travail dans un délai n'excédant pas un (1) 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.

Art. 11 ANCIENNETE (SUITE)

- 11.03 f) Dans les cas d'absence pour accident ou maladie non
(suite) survenus dans l'accomplissement du travail, l'employé
 qui a un (1) an d'ancienneté ou plus continue d'accu-
 muler son ancienneté pendant une période de douze (12)
 mois d'absence; après ces douze (12) mois, il n'accu-
 mule plus d'ancienneté mais conserve, pendant les
 douze (12) prochains mois, celle qu'il avait accumu-
 lée. Après cette période, il perd son ancienneté.
 Pour l'employé qui a moins d'un (1) an d'ancienneté,
 il conserve son ancienneté acquise pendant une période
 de douze (12) mois; après cette période, il perd son
 ancienneté.
- 11.04 Pour les fins des dispositions de la présente convention
 collective, les absences dues à des accidents survenus
 dans l'accomplissement du travail et les congés autorisés
 ne constituent pas une interruption de service, sauf lors-
 qu'il en est autrement prévu par cette convention.
- 11.05 Les listes d'ancienneté sont annexées à la présente con-
 vention collective. Les modifications à ces listes seront
 fournies au Syndicat.

Art. 12

APPLICATION DES DROITS D'ANCIENNETE

- 12.01 a) Lorsque des postes permanents ou nouvellement créés doivent être comblés et que ceux-ci sont couverts par la présente convention, l'Employeur affiche aux endroits habituels d'affichage un avis de poste vacant, pendant une période de cinq (5) jours ouvrables. L'employé absent de son travail suivant les dispositions de la convention pourra, dans les cinq (5) jours ouvrables de son retour, faire application pour le poste affiché en son absence. Cependant, l'application devra de toute façon être faite dans un délai maximum de quinze (15) jours de calendrier suivant la première journée de l'affichage.

L'avis de ce poste vacant indiquera entre autres:

- le titre de la fonction
- la nature de la fonction
- la date d'affichage
- la classe de salaire

L'employé doit soumettre sa candidature par écrit.

- b) L'employé absent pourra déléguer ~~à~~ un autre employé pour faire application sur le poste.

12.02 Pour les fins du présent article, l'Employeur n'est tenu que de considérer la candidature des employés pour qui le poste affiché constitue une promotion et qui ont répondu à l'avis de poste vacant à l'intérieur des délais prévus. L'Employeur accorde la préférence à l'employé qui a le plus d'ancienneté, à la condition qu'il soit en mesure de remplir avec compétence les exigences normales du poste concerné.

- 12.03 a) Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'adaptation d'une durée maximale de douze (12) jours ouvrables et à une période d'essai d'une durée maximale de trois (3) mois.
- b) En tout temps pendant cette période, l'employé peut renoncer à la promotion et réintégrer son ancien poste sans préjudice à tous ses droits.
- c) Dans le cas d'un employé promu, si l'Employeur constate que celui-ci ne peut satisfaire aux exigences normales de la tâche, il peut par la suite le retourner à son ancien poste sans préjudice aux droits de l'employé durant l'une ou l'autre des périodes prévues ci-haut.

Art. 12 APPLICATION DES DROITS D'ANCIENNETE (SUITE)

- 12.04 S'il n'y a aucun candidat ou si les candidatures reçues aux paragraphes 12.02 et 12.03 ne sont pas satisfaisantes, l'Employeur peut recruter où bon lui semble. Cependant, avant de procéder au recrutement à l'extérieur, il doit considérer l'employé qui a répondu à l'avis de poste vacant et pour qui l'accès au poste vacant serait une mutation ou une rétrogradation aux conditions prévues aux paragraphes 12.02 et 12.03. Par la suite, l'Employeur sera tenu de considérer les employés à l'essai et les employés à temps partiel avant de recruter à l'extérieur.
- 12.05 L'Employeur remet au Syndicat copie des avis de postes vacants affichés selon les dispositions de cet article et il avise le Syndicat du choix du candidat.
- 12.06 L'employé de l'unité de négociation promu à un poste en dehors de l'unité peut, dans un délai maximal de six (6) mois, réintégrer son ancien poste s'il n'est pas satisfait ou si l'Employeur ne le confirme pas dans cet emploi.
- 12.07 Si un employé en période de probation en vue d'une promotion applique pour une autre promotion et qu'il est choisi, il annule par le fait même sa candidature au poste pour lequel il était en probation et son application ne sera considérée que pour la seconde promotion.

Art. 13 DISCIPLINE

- 13.01 Les parties conviennent que des mesures disciplinaires seront appliquées en tenant compte de la gravité et/ou de la fréquence des offenses reprochées et qu'en aucun cas, l'employé trouvé coupable d'une offense méritant une mesure disciplinaire ne se verra privé des droits de recours prévus à l'article 14 "Règlement de griefs, etc...". Les mesures disciplinaires varient normalement dans l'ordre des réprimandes verbales ou écrites aux suspensions et aux congédiements.
- 13.02 Dans le cas d'une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement, l'Employeur remet à l'employé concerné l'avis de sanction et les motifs. Il fait savoir au Syndicat, par écrit, le nom de l'employé concerné et la nature de la mesure qui lui est destinée, dans les cas de suspension ou de congédiement.
- 13.03 Un avis disciplinaire versé au dossier d'un employé, qui date de plus de douze (12) mois, ne peut être invoqué par l'Employeur dans le cas d'une nouvelle offense. Les avis oraux ne sont pas consignés au dossier d'un employé.
- 13.04 Si un employé désire obtenir des renseignements susceptibles de faire partie de son dossier personnel, il peut en faire la demande au gérant en précisant l'information désirée. Ce dernier pourra les lui transmettre.

Art. 14 MODE DE REGLEMENT DES GRIEFS

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

14.02 Méthode

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

2- Première étape

L'employé, seul ou accompagné du délégué du Syndicat, soumet son grief par écrit au gérant, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief. L'avis de grief, dont une copie est expédiée à l'Union régionale de l'Ouest-Québécois, doit indiquer la nature du litige et la nature du redressement ou correctif demandé. Le grief doit être signé par l'employé. Le gérant doit donner sa réponse par écrit à celui qui a présenté le grief, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la date de réception du grief.

N.B.: Dans le cas où l'employé est absent en congé autorisé, il doit soumettre son grief dans les vingt-huit (28) jours de calendrier qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief.

3- Deuxième étape

Si la réponse du gérant n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans les délais prévus, l'employé peut soumettre le grief à l'arbitrage, conformément aux dispositions de l'article 15, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réponse du gérant ou l'expiration du délai prévu.

14.03 Grief collectif

Dans le cas d'un grief visant plusieurs employés ou dans le cas d'un grief de portée générale, le délégué officiel du Syndicat peut soumettre un grief par écrit, dans les quinze

Art. 14 MODE DE REGLEMENT DES GRIEFS (SUITE)

- 14.03 (suite) (15) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief. Le Syndicat doit spécifier la nature du grief, le redressement demandé et les noms de tous les employés visés; en plus, le grief doit porter la signature du délégué officiel du Syndicat.
- 14.04 Les délais prévus au présent article sont de rigueur pour les parties signataires mais peuvent être prolongés par entente entre les parties.
- 14.05 Une erreur dans l'exposé d'un grief n'entraîne pas de ce fait l'annulation du grief.
- 14.06 Tout règlement intervenu à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de règlement des griefs doit faire l'objet d'un écrit par les parties contractantes et lie l'Employeur, le Syndicat et les employés en cause.
- 14.07 Plaignant
- L'employé signataire d'un grief a le droit d'assister, sans perte de salaire, à toutes les rencontres entre les deux parties relativement à son grief, excluant l'arbitrage.
- 14.08 L'Employeur peut soumettre un grief au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief. L'avis de grief doit indiquer la nature du litige et la nature du redressement ou correctif demandé. Le grief doit être signé par l'Employeur. Le Syndicat doit faire part de sa réponse par écrit à l'Employeur dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date de réception du grief. Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans le délai imparti par le Syndicat, l'Employeur peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réponse du Syndicat ou l'expiration du délai prévu. A ce moment, une copie de l'avis de référence sera envoyée au Syndicat.

Art. 15 ARBITRAGE

15.01 Seuls les griefs qui n'ont pas été réglés au cours de la procédure de griefs prévue à l'article 14 peuvent, en dernier ressort, être référés à un arbitre. Dans ce cas, le Syndicat doit référer le grief à l'arbitrage dans le délai prévu au paragraphe 14.02-3 et copie de l'avis de référence doit être envoyée au gérant de la Caisse.

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

- Me Jean Simard de Chicoutimi
- Me Lucien Bouchard de Chicoutimi

Si les arbitres mentionnés ci-haut ne sont pas disponibles à l'intérieur d'une période de soixante (60) 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.

15.03 L'arbitre n'a pas 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 ou y ajouter.

15.04 L'arbitre à qui un grief a été référé devra, dans les plus brefs délais possible, convoquer les représentants des parties, entendre la preuve et les arguments de chacune des parties et rendre une décision écrite et motivée qu'il adressera à chacune des deux parties, dans les plus brefs délais possible. Les deux parties conviennent de coopérer pour assurer la célérité et l'efficacité de l'arbitrage.

15.05 Dans les cas d'avis écrits, de congédiement, suspension ou rétrogradation (par mesure disciplinaire), l'arbitre a le pouvoir de:

- a) Réintégrer l'employé congédié, suspendu ou rétrogradé à son ancien emploi, avec pleine compensation.
- b) Maintenir la mesure disciplinaire.

Art. 15 ARBITRAGE (SUITE)

- 15.05 c) Rendre toute autre décision jugée équitable dans les
(suite) circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu,
 le montant de la compensation auquel un employé injus-
 tement suspendu, congédié ou rétrogradé pourrait avoir
 droit, en tenant compte toutefois des gains que l'em-
 ployé a pu recevoir dans l'intervalle.
- 15.06 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties à
 cette convention ainsi que l'employé ou les employés con-
 cernés. Elle sera mise en vigueur le plus tôt possible.
- 15.07 Chaque partie paie les frais, honoraires et dépenses de
 ses témoins ou de ses représentants. Les honoraires et
 dépenses de l'arbitre seront assumés à parts égales par
 les parties.

Art. 16 SALAIRES

- 16.01 Les échelles de salaires avec les dates 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.
- 16.02 a) L'employé qui obtient une promotion est intégré à l'échelon qui lui procure une augmentation au moins équivalente à la différence entre les deux premiers échelons de sa nouvelle classification.
- b) Tout employé tenu de remplir pour plus de cinq (5) jours ouvrables un emploi d'une classe supérieure à la sienne, régi par la présente convention collective, reçoit rétroactivement à la première journée de son assignation le salaire qui lui procure une augmentation au moins équivalente à la différence entre les deux premiers échelons de cette classification et ce, pour la durée de cette assignation.
- 16.03 L'employé qui retourne à son ancien emploi, à sa demande ou à la suite d'une période de probation non satisfaisante, reprend le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à son ancien emploi.
- 16.04 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.
- 16.05 Le salaire sera versé toutes les semaines, le jeudi.
- 16.06 Les détails suivants devront être communiqués à l'employé avec son salaire:
- a) nom du salarié
 - b) période couverte
 - c) taux de salaire
 - d) rémunération brute
 - e) déductions
 - f) rémunération nette

Art. 17 HEURES DE TRAVAIL

17.01 La semaine régulière de travail est de trente-six (36) heures réparties en cinq (5) jours de travail consécutifs et ce, du lundi au vendredi inclusivement.

Si les besoins des sociétaires exigeaient un remaniement dans les heures de travail, l'Employeur s'engage à rencontrer le Syndicat pour discuter avec lui desdits changements, dans un délai de quinze (15) jours précédant les changements. A défaut d'un tel avis, l'Employeur est tenu d'indemniser les employés au taux du temps supplémentaire pour chaque heure en dehors du régime prévu au paragraphe précédent, pour chaque jour de défaut d'avis. Les employés ne travailleront qu'un soir par semaine tout en accomplissant leur semaine régulière.

17.02 Une période d'une heure quinze (1h15) non rémunérée est accordée pour le repas du midi et, au besoin, pour le repas du soir.

17.03 L'employé a droit à quinze (15) minutes de repos par jour dont le moment est déterminé par l'Employeur. Cette pause-café pourra être prise pour allonger l'heure de repas du midi seulement. En plus, l'employé a droit à un autre quinze (15) minutes la ou les journée(s) où les employés terminent à 18h00.

Art. 18 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 18.01 Est considéré comme du travail exécuté en temps supplémentaire, le travail exécuté à la demande du gérant ou de son représentant, en dehors et en plus des heures cédulées conformément à l'article 17.
- 18.02 Le travail en temps supplémentaire est rémunéré au taux horaire de base majoré de moitié, sauf le dimanche où il sera rémunéré au taux double; le taux horaire de base s'obtient en divisant le salaire hebdomadaire par trente-six (36) heures.
- 18.03 Le travail exécuté un jour férié chômé est rémunéré au taux horaire de base majoré de moitié en plus du paiement du jour férié.
- 18.04 Le surtemps sera offert aux employés par ordre d'ancienneté dans une même fonction.
- 18.05 Le temps requis en cas d'erreur ne peut être comptabilisé pour fins de calcul du temps supplémentaire.
- 18.06 Rappel au travail
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, selon la convention;
b) le temps réellement travaillé, suivant les barèmes établis dans la présente convention régissant le taux des heures supplémentaires.
Toutefois, n'est pas considéré comme un "rappel au travail" un travail pour lequel l'employé aura été avisé au cours de sa journée régulière de travail.
- 18.07 Un employé effectuant du travail à temps supplémentaire un jour férié ou un jour de repos a droit aux mêmes périodes de repos et de repas que celles prévues à l'article 17.

Art. 19

FETES CHOMEES

- 19.01 Sont reconnus jours de fêtes chômées, 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 ou Lundi de Pâques
Fête de la Reine
St-Jean-Baptiste
Fête du Canada
Fête du Travail
Action de Grâces
Jour du Souvenir
Noël
Lendemain de Noël
Un (1) congé mobile

Les employés couverts par la présente convention peuvent jouir de ces jours de fêtes sans perte de salaire.

- 19.02 Advenant un changement dans les congés accordés par l'Association des Banquiers, le Syndicat accepte que soit opéré un changement identique par l'Employeur.

- 19.03 Les jours de fêtes mentionnés au paragraphe 19.01 sont observés la journée occurrente, à moins que le gouvernement fédéral ou le gouvernement provincial ne fixe une autre journée.

Nonobstant le paragraphe 19.01, l'Employeur garantit douze (12) jours de fêtes payés par année civile.

Si les banques ne sont pas fermées douze (12) jours, les employés ont droit de prendre la différence entre le nombre de jours respectés par les banques 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.

- 19.04 Pour qu'un employé bénéficie de ces congés, 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 d'absences avec paie prévues par la présente convention.

Art. 19 FETES CHOMEES (SUITE)

- 19.05 Si l'une ou l'autre des fêtes chômées survient pendant les vacances d'un employé, celui-ci a droit à une (1) journée additionnelle de vacances qu'il prendra à une date qui aura été convenue entre lui et le gérant, en donnant la priorité de choix aux employés ayant le plus d'ancienneté.
- 19.06 Lorsqu'une journée de fête chômée ci-haut mentionnée tombe un samedi ou un dimanche, elle est rémunérée ou reprise.

Art. 20 VACANCES

- 20.01 A chaque année, un employé a droit à des vacances annuelles payées, la durée desquelles est déterminée par son ancienneté en date du 30 avril et ce, conformément à l'article 11.
- 20.02 L'employé qui, le 30 avril d'une année, a moins d'une (1) année de service continu a droit à un crédit de vacances établi au taux d'une (1) journée par mois de service continu, sans dépasser dix (10) jours ouvrables.
- 20.03 L'employé qui, le 30 avril d'une année, a complété un (1) an de service continu mais moins de trois (3) ans a droit à un crédit de vacances égal à dix (10) jours ouvrables.
- 20.04 L'employé qui, le 30 avril d'une année, a complété trois (3) ans de service continu mais moins de dix (10) ans a droit à un crédit de vacances égal à quinze (15) jours ouvrables.
- 20.05 L'employé qui, le 30 avril d'une année, a complété dix (10) ans de service continu et plus a droit à un crédit de vacances égal à vingt (20) jours ouvrables.
- 20.06 Par exception aux articles 20.01 et 20.05, pour déterminer le quantum des vacances auxquelles un employé a droit, l'Employeur tiendra compte de l'ancienneté acquise antérieurement dans l'une ou l'autre des Caisses populaires Desjardins. Cette ancienneté ainsi acquise ne peut être invoquée lors du choix des dates de vacances. L'employé doit prouver ces dites années de service. Cependant, cette clause ne s'applique que si l'employé n'a pas cessé de travailler pour les Caisses populaires Desjardins. L'Employeur remettra au Syndicat, au 1er avril de chaque année, la liste des nouveaux employés qui pourraient bénéficier de la présente clause.
- 20.07 Méthode de paiement
- Les vacances seront payées au taux normal de rémunération hebdomadaire que l'employé gagne au moment où il prend ses vacances.
- 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

Art. 20 VACANCES (SUITE)

- 20.07 payé au pourcentage de ses revenus bruts au 30 avril.
(suite) Ces pourcentages sont de 4, 6 et 8% pour ceux dont
l'ancienneté donne respectivement droit à des vacances
de deux (2) semaines, trois (3) semaines et quatre (4)
semaines.
- 20.08 L'Employeur déterminera la date des vacances des employés
en donnant priorité de choix aux employés ayant le plus
d'ancienneté et faisant partie de l'unité de négociation
et en tenant compte de la nécessité d'assurer la continui-
té des opérations sur les lieux de travail.
- 20.09 La période des vacances pour les employés s'étendra du
1er mai au 30 avril de l'année suivante. A moins de per-
mission spéciale du gérant, les vacances doivent être
prises consécutivement et dans les délais prévus et elles
ne peuvent être reportées d'une année à l'autre. Cepen-
dant, il est entendu qu'il ne doit pas y avoir de vacan-
ces cédulées durant les mois de décembre et janvier.
- 20.10 Tout employé éligible à deux (2) semaines de vacances et
plus pourra prendre au moins deux (2) semaines consécuti-
ves entre le 1er juin et le 30 septembre de chaque année.
- 20.11 Pour les vacances devant être prises entre le 1er juin et
le 30 septembre, le choix devra être fait avant le 30 mai
de chaque année et être affiché aux endroits habituels,
de façon à permettre aux employés de connaître leur date
respective de vacances.
- Pour les employés qui prennent leurs vacances en dehors
de la période du 1er juin au 30 septembre, ils doivent
recevoir la confirmation de leur date respective au moins
un (1) mois avant la date de la prise des vacances.
- 20.12 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. Ce paiement doit être effectué
avant son départ.
- 20.13 Le salaire dû pour les vacances doit être payé avant le
départ pour les vacances d'un employé.

Art. 21

CONGES SPECIAUX

- 21.01 L'employé permanent ou à l'essai a droit, sur demande à son supérieur, à un permis d'absence avec paie pour la durée et les raisons suivantes:
- a) Décès du conjoint ou de son enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter du décès. *chèque*
 - b) Décès du père, de la mère: cinq (5) jours consécutifs. *108*
 - c) Décès d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère: trois (3) jours ouvrables.
 - d) Décès du beau-frère, de la belle-soeur, du grand-père, de la grand-mère: jour des funérailles.
 - e) Naissance de son enfant: un (1) jour, le jour même de la naissance.
 - f) Mariage de l'employé: un (1) jour (la veille ou le jour du mariage).
 - g) Dans les cas d'absences prévues au paragraphe "b" ci-haut mentionné, l'employé a droit à un (1) jour ouvrable additionnel si les funérailles ont lieu à plus de cent (100) milles de son domicile.
- 21.02 Les congés prévus au sous-paragraphe "b" du paragraphe 21.01 sont accordés de la date du décès à celle des funérailles.
- 21.03 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la présente convention, sauf pour le cas prévu à 21.01 a. S'il survient un décès d'un enfant ou du conjoint de l'employé, ses vacances non utilisées pourront être reportées.
- 21.04 Dans tous les cas, l'employé devra prévenir son supérieur immédiat.
- 21.05 Seuls les jours ouvrables pendant cette période de congé seront payés.
- 21.06 La rémunération de cette journée est égale à 1/5 de la paie régulière hebdomadaire.

Art. 22 COMPENSATION-MALADIE

- 22.01 Au 1er janvier de chaque année, l'employé se voit attribuer onze (11) jours de maladie. Pour les personnes qui ne travaillent pas douze (12) mois dans l'année ou qui seraient embauchées après le 1er janvier, celles-ci se verront attribuer 11/12 de jour de congés de maladie par mois travaillé. Le solde des six (6) premières journées de congés de maladie est monnayable au 31 décembre de la même année. Ces jours ne sont pas cumulatifs.
- 22.02 Pour les absences prolongées (à partir du 8e jour de calendrier de la maladie ou de l'accident et ce pour une période moindre de 17 semaines), l'Employeur maintient en vigueur un plan d'assurance indemnité hebdomadaire couvrant environ les 2/3 du salaire régulier de l'employé.
- La prime de cette police d'assurance est payée comme suit:
- | | |
|----------------|--------------|
| Employeur: 70% | Employé: 30% |
|----------------|--------------|
- 22.03 Pour les absences de longue durée, c'est-à-dire excédant une période de dix-sept (17) semaines, l'Employeur maintient en vigueur un plan d'assurance de revenu d'invalidité à long terme.
- La prime de cette police d'assurance est payée comme suit:
- | | |
|----------------|--------------|
| Employeur: 70% | Employé: 30% |
|----------------|--------------|
- 22.04 Une copie de chaque police d'assurance prévue aux paragraphes 22.02 et 22.03 sera remise au Syndicat et une copie de tout amendement apporté aux plans d'assurances ci-haut mentionnés sera remise au Syndicat.
- 22.05 Pour avoir droit à un congé de maladie, l'employé doit aviser l'Employeur qu'il est physiquement incapable de travailler. 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 que 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 physiquement incapable de travailler.

Art. 23

CONGE DE MATERNITE

- 23.01 L'employée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.
- 23.02 L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin. Aussi, l'employée 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.
- 23.03 La durée du congé sans solde sera de cent quatre-vingts (180) jours, six (6) mois, à compter du début de son absence. Aussi, l'employée doit reprendre son travail à compter du soixantième (60e) jour de son accouchement, mais dans un délai maximal de cent quatre-vingts (180) jours suivant le début de son congé sans solde. Si l'employée ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus, elle sera considérée comme ayant remis sa démission, sauf s'il lui est impossible de revenir au travail pour raison de santé; dans ce cas, elle doit présenter à son Employeur un certificat médical.
- 23.04 Pendant le congé de maternité, seule l'ancienneté s'accumule durant toute cette période comme si l'employée était demeurée au travail.

Art. 24 JURE OU TMOIN

- 24.01 Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 15.07, 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 l'honoraire qui lui est versé et son salaire réel.

Art. 25 ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-MALADIE

- 25.01 Les plans d'assurance-vie collective et d'assurance-maladie présentement en vigueur sont maintenus pour la durée de la convention.

La prime de ces polices d'assurance est payée comme suit:

Employeur : 70% Employé : 30%

- 25.02 L'Employeur fournira au Syndicat une copie de la police d'assurance et de tout changement qui pourrait y être apporté.
- 25.03 Advenant que le régime public d'assurance-maladie élargisse sa couverture, les sommes qui seront libérées serviront à ajouter de nouveaux bénéficiaires, sous réserve toutefois qu'elles ne soient pas absorbées par un coût additionnel dû à la mise en vigueur de cette nouvelle couverture.

Art. 26 FONDS DE COMPENSATION

- 26.01 Pour chaque caissier, la Caisse convient de constituer un fonds de compensation.
- 26.02 Pour chaque caissier régulier, ce fonds s'accumule à raison de \$0.65 par jour jusqu'à un maximum de cent cinquante dollars (\$150.00) annuellement, dont cent dollars (\$100.00) peut être monnayé à la fin de l'année, si non utilisé.
- 26.03 Tout employé appelé à agir comme caissier peut se prévaloir des avantages de ce fonds au prorata des jours de travail.
- 26.04 Les déficits éventuels des Caisses seront payés à même les montants accumulés dans ce compte. Cependant, si les déficits sont plus élevés que les montants accumulés, la différence doit être remboursée par le caissier concerné.
- 26.05 Tout caissier qui quitte le service de l'Employeur ou qui accède à un poste autre que caissier ou caissier principal aura le droit de retirer le solde au crédit de son fonds de compensation (maximum \$100.00), déduction faite des sommes qu'il peut devoir à l'Employeur, ceci un (1) an après son départ.
- 26.06 L'existence d'un fonds de compensation n'a pas pour effet de limiter la responsabilité d'un employé.
- 26.07 Le caissier est dégagé de toute responsabilité vis-à-vis un chèque paraphé par un membre des cadres de la Caisse.

Art. 27 JOUR DE VOTATION

27.01 L'Employeur garantit au jour du scrutin, à chaque employé habileté à voter et présent au travail, le temps prévu aux diverses lois afin que celui-ci puisse exercer son droit de vote.

Art. 28 CONGE SANS SOLDE

- 28.01 a) Un employé peut, pour un motif jugé valable par l'Employeur qui doit tenir compte des nécessités d'opération de la Caisse, obtenir un permis d'absence sans traitement pour une période déterminée.
- b) L'employé pourra en faire la demande par écrit au gérant de la Caisse, en explicitant les raisons et la durée du congé désiré.
- c) Si l'Employeur accorde un congé sans solde, il en avisera immédiatement par écrit l'employé concerné.
- 28.02 A son retour, l'employé reprend son poste de travail à moins d'entente contraire entre les parties.
- 28.03 Durant un congé sans solde autorisé, seule l'ancienneté s'applique et s'accumule.

Art. 29

COURS DE PERFECTIONNEMENT

29.01 Le plan est destiné aux employés qui désirent suivre des cours à temps partiel, du soir, par correspondance ou autrement.

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

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

Art. 30 MODIFICATION DES EMPLOIS ACTUELS ET NOUVEAUX EMPLOIS

- 30.01 Advenant le cas de changement d'ordre technique ou majeur ayant pour effet de modifier de façon substantielle une fonction couverte par la convention, la Caisse avisera le Syndicat dix (10) jours ouvrables avant l'application du changement.
- 30.02 Si l'Employeur établit un nouveau poste couvert par le certificat d'accréditation, la rémunération sera fixée par entente entre les parties.
- 30.03 A défaut d'entente, le Syndicat pourra loger un grief arbitral.
- 30.04 Employés diminués physiquement
- a) Les employés qui, par suite d'incapacité physique, sont incapables de maintenir les normes nécessaires d'efficacité ou de sécurité au travail peuvent être reclassifiés à d'autres emplois pour lesquels ils sont qualifiés, à la condition que de tels emplois soient disponibles.
- b) Des rencontres auront lieu entre les parties aux présentes afin de discuter de telles classifications.

Art. 31 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 31.01 Lors d'une amélioration technique ou technologique de travail des employés, l'Employeur doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre aux employés de s'adapter aux dites améliorations, modifications ou transformations.

Art. 32 MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

32.01 Mise à pied

Trente (30) jours civils avant de faire une réduction de la main-d'oeuvre, l'Employeur doit en aviser par écrit chaque employé touché. A défaut d'un tel avis, l'Employeur est tenu d'indemniser l'employé sur la base d'un (1) jour normal de salaire pour chaque jour ouvrable de défaut d'avis. Cette indemnité doit être remise à l'employé avant sa mise à pied.

Les mises à pied sont effectuées par ordre d'ancienneté. L'employé ayant le moins d'ancienneté est le premier mis à pied 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, après un essai de dix (10) jours ouvrables.

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, après un essai de dix (10) jours ouvrables.

32.02 Rappel au travail

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, après un essai de dix (10) jours ouvrables.

Les rappels sont faits par courrier recommandé, envoyés à la dernière adresse connue de l'employé impliqué.

Art. 33 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

- 33.01 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

Art. 34 DUREE DE LA CONVENTION

- 34.01 La présente convention collective entre en vigueur au moment de sa signature et le demeure jusqu'au 30 novembre 1980. Seuls les salaires ont un effet rétroactif au 1er décembre 1978.

- 34.02 Malgré les dispositions du paragraphe précédent, la convention collective continue de s'appliquer pendant la période de négociation jusqu'à ce que son 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 Chapais, ce 29^e jour du mois de Janvier 1979.

CAISSE POPULAIRE DE CHAPAIS

SYNDICAT DES EMPLOYES DE COM-
MERCE DE CHAPAIS (C.S.N.)

Shirley Gosselin
Renée Adams Prud'homme

Rene Corriveau
Joseph Lardif

UNION REGIONALE DES CAISSES PO-
PULAIRES DESJARDINS DE L'OUEST-
QUEBECOIS

FEDERATION DE QUEBEC DES CAIS-
SES POPULAIRES DESJARDINS

Guillaume

ANNEXE "A"

ECHELLES DE SALAIRES

		<u>01-12-78</u>	<u>01-12-79</u>
<u>CLASSE III</u>	1	\$ 163.00	\$ 178.00
Caissier	2	171.50	186.50
	3	179.00	195.00
	4	189.50	203.50
	5	195.50	213.00
	6	203.50	222.00
	7	212.00	230.00
<u>CLASSE IV</u>	1	180.00	197.00
Commis senior	2	189.00	204.00
	3	198.25	213.00
	4	207.75	222.75
	5	217.00	232.25
	6	226.00	241.25
	7	235.00	250.00

ANNEXE "B"

AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Je, soussigné, _____ autorise par la présente mon Employeur à déduire de mes gains hebdomadaires l'équivalent de la retenue syndicale hebdomadaire fixée par l'assemblée générale du Syndicat et à la remettre au trésorier dudit Syndicat, dans les quinze (15) jours du mois suivant la perception.

EN FOI DE QUOI, j'ai signé à _____, ce _____ e
jour du mois de _____ 19 ____.

Signature

Témoin

LETTRE D'ENTENTE

L'Employeur convient d'accorder une prime de dix dollars (\$10.00) par semaine travaillée à chacun des employés. Si la personne n'est pas rémunérée pour toute la semaine, ce dix dollars (\$10.00) sera accordé au prorata des jours travaillés.

LETTRE D'ENTENTE

Nonobstant l'article 20.09, un employé pourra prendre des vacances dans le mois de décembre et janvier si les quatre (4) conditions suivantes sont remplies:

- 1- il devra y avoir une personne expérimentée capable de remplir la fonction de l'employé; personne approuvée par la direction,
- 2- il ne devra pas y avoir d'autres absences pendant cette période à moins que le remplacement ait déjà été fait,
- 3- la possibilité de prendre des vacances durant cette période se fera en rotation d'une année à l'autre,
- 4- pour que l'employé bénéficie de cette période de vacances, il devra avoir au moins un (1) an de service à la Caisse.

LETTRE D'ENTENTE

Pour la caissière qui est appelée à aller travailler sur le "posting" d'ici à ce que l'intégration sur l'informatique soit établie, recevra l'équivalent d'un échelon sur une base hebdomadaire.

Si elle est appelée, une partie de la semaine sera payée au prorata du montant établi, c'est-à-dire 1/5 d'échelon par jour travaillé.

LETTRE D'ENTENTE

L'employé à temps partiel qui travaille de façon continue a droit à 11/12 de crédit de journée de maladie par vingt (20) jours de travail. Ces congés ne sont pas monnayables ni cumulatifs.

De même, l'employé à temps partiel aura droit à l'équivalent d'un échelon sur une base horaire après 1,800 heures de travail.

CAISSE POPULAIRE CHAPAIS - INTEGRATION

<u>NOM</u>	<u>DATE D'ENTREE EN SERVICE</u>	<u>SALAIRE ACTUEL</u>	<u>01-12-78</u>	<u>DATE ANNI- VERSAIRE</u>	<u>01-12-79</u>	<u>DATE ANNI- VERSAIRE</u>
ST-LAURENT, Paule	03-03-75	\$181.25	\$198.25	\$207.75 (03-03-79)	\$222.75	\$232.25 (03-03-80)
CORRIVEAU, L.	01-04-78	\$162.00	\$179.00	\$188.50 (01-04-79)	\$203.50	\$213.00 (01-04-80)
DION, H.	26-06-78	\$148.00	\$163.00	\$171.50 (26-06-79)	\$186.50	\$195.00 (26-06-80)