





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

DÉPÔT

Dépôt N°:

8 1 6 0 1 4 2 3 1 5

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

06413-9

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-19799-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
				86-01-01	87-12-31	23	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Synd. des Employés de la Caisse Populaire St-Pierre Apôtre de Longueuil (CSN) 1601 Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> La Caisse Populaire St-Pierre Apôtre de Longueuil 257 de Gentilly O. Longueuil, QC. J4H 1Z5
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Féd. des Caisses Pop. Desjardins de Montréal et de l'Ouest du Québec Att: M. Gilles Naud 1 Complexe Desjardins C.P. 35 - Succ. Desjardins Montréal, QC. H5B 1E7	Région <u>06-06</u> Activité <u>7021 (9)</u> Affiliation <u>1</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

1     2     3     4     5     6     7     8     9     10     11

Remarques

---

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette/dg <i>cc</i>	86-04-25

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

Ci-après désigné:

LONGUEUIL (C.S.N.)

"LE SYNDICAT"  
d'autre part

19799-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

CAISSE POPULAIRE ST-PIERRE APOTRE

1er janvier 1986 au 31 décembre 1987

ENTRE :

LA CAISSE POPULAIRE ST-PIERRE APOTRE  
LONGUEUIL

Ci-après désignée :

3141 01 01

"L'EMPLOYEUR"  
d'une part

'86 AVR 11 13 52

BUREAU DU COMMISSAIRE  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

ET :

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA  
CAISSE POPULAIRE ST-PIERRE APOTRE  
LONGUEUIL (C.S.N.)

Ci-après désigné :

"LE SYNDICAT"  
d'autre part

## TABLES DES MATIERES

ARTICLE 1	Champ 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	Affaires syndicales	8
ARTICLE 7	Procédure de règlement de griefs	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	22
ARTICLE 14	Congés spéciaux	24
ARTICLE 15	Heures de travail	26
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	Régime de compensation	41
ARTICLE 24	Salaires	42
ARTICLE 25	Santé et Sécurité	45
ARTICLE 26	Annexes et lettres d'entente	46
ARTICLE 27	Changement technologique	47
ARTICLE 28	Durée de la convention	51
ANNEXE "A"	Echelles salariales et augmentation individuelle	52
ANNEXE "B"	Employés temporaires	54

LETTRE D'ENTENTE

ARTICLE 1CHAMP D'APPLICATION1.01 Les parties

Sont parties à cette convention:

1. Caisse populaire St-Pierre Apôtre de Longueuil ayant son siège social au 257, De Gentilly ouest, Longueuil, ci-après appelée "l'Employeur";
2. Le Syndicat des Employés de la Caisse populaire St-Pierre Apôtre de Longueuil dûment accrédité par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, et ayant son siège social au 1601, rue De Lorimier, Montréal, Québec, ci-après appelé "le Syndicat".

1.02 Champ d'application

La convention s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale émise selon les dispositions du Code du Travail de la province de Québec en date du 4 décembre 1980.

ARTICLE 2  
DEFINITIONS

2.01 Convention

Signifie la présente convention collective de travail.

2.02 Employé permanent

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

2.03 Employé en probation

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

2.04 Employé temporaire

Désigne une personne embauchée pour:

- a) remplacer un employé absent en congé autorisé ou combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire;
- b) effectuer des travaux d'une durée n'excédant pas quatre (4) mois pour parer à un surcroît occasionnel de travail ou pour effectuer un travail exceptionnel.
- c) tout poste temporaire d'une durée prévue 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.

2.05 Employé à temps partiel

Désigne toute personne travaillant sur une base régulière un nombre d'heures déterminé par l'employeur à l'embauchage et inférieur à la semaine normale de travail prévue à la clause 15. Ces heures peuvent être augmentées temporairement selon les besoins de l'employeur. Dans ce cas, l'employé conserve son statut à temps partiel. L'employeur accepte le principe de ne pas utiliser d'employés temporaires ou à temps partiel en vue de causer des mises à pied ou de réduire la semaine de travail parmi le personnel permanent, ni d'empêcher la création d'emplois permanents.

ARTICLE 2DEFINITIONS2.06 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 plus élevée.

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 moins élevée.

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. Toutefois, la pratique existante concernant les transactions avec les membres de langue anglaise sera maintenue.

3.03 Contrat à forfait

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

Les employés devront se conformer aux règlements et directives de la caisse en ce qui a trait à la nature confidentielle des renseignements qui sont portés à leurs connaissances.

3.05 Discrimination

Ni l'employeur, ni ses représentants, ni le syndicat, ni les employés ne doivent faire de discrimination à l'égard de quelque employé que ce soit et les deux parties doivent s'opposer activement à toute discrimination de cet ordre.

3.06 Grève et lock-out

La grève et le lock-out sont prohibés pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 4DROITS DES PARTIES4.01 Reconnaissance syndicale

L'employeur reconnaît le syndicat comme agent négociateur et mandataire pour représenter les employés salariés au sens du Code du Travail de la province de Québec, couverts par le certificat émis par le service du droit d'association du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec.

4.02 Droits collectifs

Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, tout droit, avantage, de nature collective reconnue aux employés à la signature de la présente convention collective est maintenu pour la durée de la présente convention collective. Si des changements sont apportés à ces avantages existants, le syndicat a le droit de contester la décision prise par l'employeur selon les dispositions de la procédure de grief et d'arbitrage. L'arbitre peut modifier la décision de l'employeur si elle n'est fondée sur aucun motif raisonnable dont le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

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, le tout sous réserve des dispositions prévues au code du travail.
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, le tout sous réserve des dispositions prévues au code du travail.
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 dix (10) jours ouvrables après la fin du mois; l'employeur joindra au remboursement un rapport indiquant le montant perçu en regard de chaque employé.

5.03 Information

- a) Au cours du mois de janvier et du mois de juin de chaque année, une nouvelle liste d'ancienneté et des adresses devra être envoyée au syndicat en y indiquant le statut et le poste de chacun des employés. Egalement au cours du mois de janvier, la caisse populaire fera parvenir au syndicat un document établissant le montant total des déductions pour cotisations syndicales qui ont été effectuées pour chaque employé.

ARTICLE 5REGIME SYNDICAL

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

5.04 Dégagement de l'employeur

L'employeur n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis les employés quant à la retenue des cotisations syndicales, sauf l'obligation de faire la retenue et de verser au syndicat les montants perçus. Le syndicat et les employés acceptent 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 conformément aux dispositions du présent article.

ARTICLE 6AFFAIRES SYNDICALES6.01 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 convention collective, de griefs et de discussion 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 syndicat.
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 deux (2) employés, membres du comité de négociation pour assister à des séances de négociation ou de conciliation, si lesdites séances ont lieu durant les heures de travail.

6.03 Affaires syndicales

1. L'employeur convient d'accorder à un représentant officiel du syndicat, un permis d'absence sans perte de salaire, lorsqu'il accompagne un employé qui soumet un grief ou lorsqu'il assiste 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 perte de salaire à tout membre du syndicat choisi par ce dernier pour participer aux assises et aux sessions d'étude du mouvement syndical. Ces permis d'absences seront accordés sous réserve des conditions suivantes:
  - a) de telles absences ne doivent pas excéder un total de douze (12) jours par année de convention collective pour l'ensemble des salariés et le solde ne peut être reporté à l'année suivante.

N.B. Une banque de cinq (5) journées additionnelles est accordée sans solde par année de convention collective pour l'ensemble des employés et le solde ne peut être reporté à l'année suivante.

ARTICLE 6AFFAIRES SYNDICALES

- b) une telle permission d'absence ne pourra être accordée à plus de deux (2) employés à la fois (dont un seul par secteur d'activités);
- c) le syndicat doit informer par écrit le directeur de la caisse ou son représentant au moins dix (10) jours ouvrables avant la date de l'absence en fournissant le nom de (des) employés concernés, la date prévue, le motif de l'absence ainsi que la durée prévue de l'absence.

6.04 Droit d'afficher

Le syndicat affiche au tableau fourni par l'employeur, tout document relatif aux affaires syndicales et signé par le syndicat avec copie à l'employeur et ceux-ci ne peuvent discréditer un représentant du mouvement Desjardins.

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 REGLEMENT DE GRIEFS7.01 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 directeur 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 les délais prévus, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 8 dans les trente (30) jours de calendrier suivant la réponse du directeur 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 à la condition que le grief soit relatif à des mesures disciplinaires.

ARTICLE 7PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS7.04 Procédure de règlement de griefs et délais

1. La procédure de règlement de griefs 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 griefs 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 directeur de la caisse.

8.02 Choix de l'arbitre

A la suite de l'avis écrit prévu à la clause 8.01, les parties devront s'entendre sur le choix d'un arbitre à défaut de quoi le Ministre du travail du Québec sera prié d'en nommer un, suivant les dispositions du Code du travail.

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.

ARTICLE 8ARBITRAGE

2. Dans le cas de congédiement, suspension ou rétrogradation (par mesure disciplinaire), l'arbitre a le pouvoir de:
  - a) réintégrer l'employé congédié, suspendu ou rétrogradé, à son emploi.
  - b) maintenir, renverser ou modifier la mesure disciplinaire.
  - c) 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 suspendu, congédié ou rétrogradé pourrait avoir droit, en tenant compte toutefois des gains que l'employé aurait pu recevoir dans l'intervalle.
3. Dans les autres cas de suspension ou de congédiement, par mesure administrative, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, d'abolir ou de substituer à la décision de l'employeur toute autre sanction ou décision qui lui paraît équitable dans les circonstances.

8.04 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. L'arbitrage se tient sur les lieux du travail, 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 preuve

Dans tous les cas d'arbitrage relativement à des mesures disciplinaires, la preuve incombe à l'employeur.

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, 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 des griefs.

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'un employé.

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 des caisses populaires 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 mois pour 22 jours de travail et à raison d'une journée pour sept (7) heures de travail.

10.02 Période probatoire

1. Tout nouvel employé sera soumis à une période de probation de soixante-six (66) jours de travail pour les postes de grades I, II et III et de cent trente-deux (132) jours de travail pour tous les autres postes.
2. 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).
3. 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 de l'ancienneté

1. L'employé perd son ancienneté et son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
  - a) départ volontaire;
  - 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 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. Toutefois, pour l'employé qui est incapable de reprendre son travail à cause de maladie ou d'incapacité physique, 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 autorisées

Dans le cas d'accidents ou de maladie survenus dans l'accomplissement du travail, l'ancienneté s'accumule pour la durée de l'absence.

Lorsqu'un employé est en congé autorisé, l'ancienneté continue de s'accumuler pendant la durée du congé.

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, à la caisse populaire St-Pierre Apôtre de Longueuil 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.
- 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 quinze (15) jours ouvrables consécutifs. Cette demande doit indiquer de quel(s) poste(s) il s'agit.

11.02 Mouvement de personnel1. Groupe bureau

Pour les fins de la présente section, l'employeur n'est tenu que de considérer la candidature des employés qui ont répondu par écrit à l'avis à l'intérieur des délais prévus à l'article 11.01.

- a) L'employeur accorde le poste à l'employé qui a le plus d'ancienneté qui a posé sa candidature par écrit dans les délais prévus à l'article 11.01 à la condition qu'il soit apte à remplir les exigences normales de l'emploi concerné.
- b) Toutefois, pour les postes supérieurs à la classe III, l'employeur pourra confier le poste au candidat dont la compétence est jugée significativement supérieure.

ARTICLE 11MOUVEMENT DE PERSONNELGroupe 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 normales du poste. Lorsque la compétence sera relativement équivalente entre deux ou plusieurs candidats, l'ancienneté prévaudra.

2. Le candidat auquel le poste est attribué, a droit à une période d'entraînement d'une durée maximale de dix (10) jours travaillés à l'intérieur d'une période d'essai d'une durée maximale de soixante (60) jours travaillés pour les postes des classes I, II et III et d'une période d'entraînement de vingt (20) jours travaillés à l'intérieur d'une période de soixante (60) jours travaillés 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.

3. Le but fondamental d'une période d'essai est de permettre d'une part à l'employé de se familiariser avec son nouveau poste et d'autre part à l'employeur d'évaluer l'employé.
4. L'employeur accepte le fardeau de la preuve advenant une mésentente sur le choix d'un candidat en vertu du paragraphe 1 ou sur la décision de retourner un employé à son ancien poste durant la période d'essai prévue au paragraphe 2.
5. S'il n'y a aucun candidat ou si les candidatures reçues conformément aux dispositions prévues au paragraphe précédent ne sont pas acceptables, l'employeur peut recruter où bon lui semblera.
6. Les exigences normales doivent être pertinentes et en relation avec la nature du poste à combler. Si le syndicat considère que les exigences normales ne sont pas conformes au paragraphe précédent, il pourra soumettre le cas à la procédure de griefs et d'arbitrage.

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 l'unité 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 de l'unité 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.

ARTICLE 12MISES A PIEDArticle 12 - Mise à pied12.01 Mécanismes de mises à pied

1. Lorsque l'employeur désire abolir un poste qui pourrait entraîner une mise à pied, il en avise, par écrit, le syndicat et le titulaire concerné.
2. Dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis prévu au paragraphe précédent, l'employé avise l'employeur de son choix:
  - a) du déplacement qu'il peut effectuer selon les paragraphes 6 et 7 de la présente clause;ou
- b) de l'acceptation de la mise à pied de son inscription sur la liste de rappel au travail.
3. Tout autre employé déplacé reçoit un avis écrit et bénéficie du même délai prévu au paragraphe 2 ci-haut pour effectuer son choix.
4. L'employé effectivement mis à pied, suivant ce qui précède, reçoit un avis écrit d'au moins trente (30) jours de calendrier précédant la date de son départ ou à défaut d'un tel avis, l'équivalent en salaire à titre d'indemnité de départ.
5. Le poste est effectivement aboli à l'échéance du délai de trente (30) jours de calendrier ou lors du paiement de l'indemnité de départ à l'employé effectivement mis à pied. Le mouvement de personnel des employés touchés en vertu des mécanismes précédents, entre en vigueur au même moment.
6. Les mises à pied sont effectuées par ordre d'ancienneté selon les modalités ci-après décrites dans l'ordre:
  - a) L'employé ayant le moins d'ancienneté dans une fonction est le premier touché;

ARTICLE 12MISES A PIED

- b) L'employé le moins ancien dans une fonction peut déplacer l'employé le moins ancien dans une autre fonction de même classe d'emploi ou dans une autre classe d'emploi inférieure en autant qu'il réponde aux exigences normales de la fonction à accomplir et en autant qu'il soit plus ancien que cet employé.
7. Un employé ainsi déplacé de sa fonction a le droit de déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté que lui selon les modalités décrites précédemment.
8. Il est bien entendu que dans tous les cas de déplacement ci-haut prévus, l'employé le moins ancien à être déplacé est celui d'un statut équivalent, c'est-à-dire un employé qui travaille le même nombre d'heures, sans limiter cependant la possibilité à un employé de déplacer un employé ayant une semaine régulière dont le nombre d'heures est différent.

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, envoyé à la dernière adresse connue de l'employé impliqué.

ARTICLE 13JOURS FÉRIÉS13.01 Énumération

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 de Dollard  
Fête Nationale du Québec  
Fête Nationale du Canada  
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 occurente 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 pas 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 Pour qu'un employé bénéficie de ces jours fériés, il faudra cependant qu'il ait travaillé la journée ouvrable précédente ainsi que la suivante, s'il a été requis de le faire à moins de permission de la part de l'employeur ou dans les cas des absences avec paie 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.

ARTICLE 14CONGES SPECIAUX

- 14.01 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 consécutifs à compter du décès;
  - b) décès du père ou de la mère: quatre (4) jours;
  - c) décès du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la soeur: trois (3) jours;
  - d) décès du beau-frère, de la belle-soeur, du grand-père, de la grand-mère, du gendre et de la bru: une (1) journée;
  - e) naissance de son enfant: un (1) jour, le jour même de la naissance ou de l'adoption;
  - f) mariage de l'employé: le jour même ou un (1) jour devant être pris dans la semaine précédant le jour du mariage;
  - g) lors du déménagement de l'employé: un (1) jour par année;
  - h) si les funérailles d'un parent mentionné aux alinéas b), c) et d) ont lieu à plus de 200 kilomètres de son domicile, l'employé a droit à une (1) journée additionnelle de congé, pourvu qu'il y assiste;
2. Les congés prévus aux sous-paragraphes b) et c) sont accordés de la date du décès à celle des funérailles.
3. Pour fin d'application de cet article, la définition de conjoint (l'homme et la femme) se lit comme suit:
- a) qui sont mariés et cohabitent; ou
  - b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
    - i résident ensemble maritalement depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et
    - ii sont publiquement représentés comme conjoints.

ARTICLE 14CONGES SPECIAUX14.02 Restrictions

- a) A l'exception des congés prévus à la clause 14.01 a) et b), 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.

14.03 Obligation du salarié

Dans tous les cas, l'employé devra prévenir 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 (1) an d'ancienneté, l'employé aura droit annuellement à trois (3) jours de congé payé qu'il peut prendre après entente avec l'employeur. Ces congés ne sont ni cumulatifs, ni monnayables. Les employés à temps partiel n'ont pas droit aux congés flottants. Cependant, ils recevront après un (1) an d'ancienneté chez l'employeur, la rémunération de ces congés au prorata de leurs heures rémunérées en date du 31 décembre de chaque année. Ce prorata sera établi sur la base qu'un congé flottant équivaut à 5 heures 45 minutes. Le paiement s'effectuera au plus tard dans la troisième semaine suivant le 31 décembre de chaque année.

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 semaine soit dépassée, sera considéré comme du travail exécuté en temps supplémentaire tout travail exécuté par autorisation du directeur ou de son représentant en plus de cent quarante (140) heures dans une période de quatre (4) semaines.

15.02 Heures de travail - groupe bureau

- a) La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures réparties sur cinq (5) jours à l'intérieur de l'horaire régulier de travail suivant:

Lundi	entre	9h00 et 15h45
Mardi	entre	9h00 et 15h45
Mercredi	entre	9h00 et 18h30
Jeudi	entre	9h00 et 20h30
Vendredi	entre	9h00 et 18h30

Pour obtenir une semaine de trente-cinq (35) heures, les employés auront un congé situé entre 15h30 et 18h30 soit le mercredi ou le vendredi, tant que l'horaire actuel sera en vigueur.

- b) Les heures de travail cédulées sont continues et comprennent les pauses (périodes de repos), à l'exception de la période de repas.
- c) L'employé ne doit pas travailler des heures normales plus d'un soir par semaine. Par soir, on entend après 18h30.
- d) L'employeur peut modifier l'horaire de travail prévu au paragraphe 15.02 a) et établir tout autre horaire de travail après en avoir discuté avec le syndicat, à la condition toutefois que les principes énoncés à b) et c) soient respectés.
- e) L'employé à temps partiel travaille à l'intérieur des horaires spécifiés à la clause 15.02 a), selon un nombre de jours déterminé. La clause 15.02 c) ne s'applique pas à l'employé à temps partiel.

ARTICLE 15  
HEURES DE TRAVAIL

15.03 Période de repos

- a) Les périodes de repos sont de quinze (15) minutes les lundi, mardi, mercredi et vendredi et de trente (30) minutes le jeudi. Cependant, les mercredi et vendredi, lorsqu'un employé accomplit huit heures et demie (8 1/2) de travail, il aura droit à une période de repos additionnelle de quinze (15) minutes.
- b) L'utilisation de ces périodes de repos sera déterminée par l'employeur.
- c) L'employé à temps partiel bénéficiera des périodes de repos prévues ci-haut pour les journées complètes de travail. Toutefois, il pourra bénéficier de la moitié des périodes prévues s'il travaille pour au moins l'équivalent de quatre (4) heures continues.

15.04 Période de repas

- a) L'employé a droit à une période non rémunérée d'une (1) heure pour le repas du midi.
- 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 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 16  
TEMPS SUPPLEMENTAIRE

16.01 Définition

Est considéré comme du travail exécuté en temps supplémentaire tout travail exécuté après autorisation du directeur 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 supérieur, lequel sera payé en temps supplémentaire pour tout travail excédant son horaire journalier de travail.

16.02 Rémunération du temps supplémentaire

- a) Le travail en temps supplémentaire est rémunéré au taux horaire de base majoré de moitié, ce taux horaire de base s'obtient en divisant le salaire hebdomadaire par trente-cinq (35) heures.
- b) Un jour férié travaillé est rémunéré au taux horaire de base majoré de 50% pour chaque heure travaillée, en plus du paiement du jour férié. Toutefois, ce jour férié sera déduit de la garantie de douze (12) jours de congés payés prévue à la clause 13.05.

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.

ARTICLE 16TEMPS SUPPLEMENTAIRE16.04 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.

16.05 Rappel au travail

1. Tout employé rappelé de son domicile pour travailler, sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures de travail et aura le privilège de choisir parmi les deux 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.

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 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 cinq (5) ans, a droit à un crédit de vacances égal à quinze (15) jours ouvrables.
3. a) L'employé qui le 30 avril d'une année a complété cinq (5) ans de service continu mais moins de seize (16) ans, a droit à un crédit de vacances égal à vingt (20) jours ouvrables.  
b) Un employé ayant complété au 30 avril d'une année:
  - seize (16) ans d'ancienneté aura droit à un crédit de vacances égal à vingt-et-un (21) jours ouvrables;
  - dix-sept (17) ans d'ancienneté aura droit à un crédit de vacances égal à vingt-deux (22) jours ouvrables;
  - dix-huit (18) ans d'ancienneté aura droit à un crédit de vacances égal à vingt-trois (23) jours ouvrables;
  - dix-neuf (19) ans d'ancienneté aura droit à un crédit de vacances égal à vingt-quatre (24) jours ouvrables;
  - vingt (20) ans d'ancienneté aura droit à un crédit de vacances égal à vingt-cinq (25) jours ouvrables.
4. L'employé qui en vertu du paragraphe 1 a accumulé des crédits de vacances pour moins de trois (3) semaines, peut compléter ses trois (3) semaines par un congé sans solde.
5. Pour les employés à temps partiel les années de service seront établies à compter de la date d'embauche.

ARTICLE 17VACANCES ANNUELLES17.03 Indemnité

- a) Les vacances seront payées au taux normal de rémunération hebdomadaire.
- 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, sauf dans les cas de congé sans solde et de mise à pied.

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 entre le 1er juin et le 31 octobre dont deux (2) semaines consécutives.
- b) Pour les vacances devant être prises entre le 1er juin et le 31 octobre, le choix doit être fait avant le 30 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.

ARTICLE 17VACANCES ANNUELLES

- c) Pour les vacances devant être prises entre le 1er novembre et le 30 avril, le choix doit être fait avant le 15 octobre de chaque année et être affiché aux endroits habituels au plus tard le 1er novembre de chaque année, de façon à permettre aux employés de connaître leur date respective.
- 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 et le 15 octobre.
- e) En cas de maladie, l'employé peut retarder sa date de prise de vacances à une date déterminée après entente avec l'employeur.
- f) En cas du mariage de l'employé, ce dernier aura le premier choix quant aux dates de vacances en autant que ce choix se fasse au moment de l'établissement de l'une ou l'autre des cédules de vacances soit avant le 30 avril ou avant le 15 octobre.

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 le quarante-deuxième (42e) et la cent cinquantième (150e) 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 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.
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 reprend 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 MATERNITE

7. a) L'employeur accorde à l'employée ayant un 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, à la date de son départ, et les prestations hebdomadaires reçues de la commission d'assurance-chômage et ce, pour une période de douze (12) 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.
- b) Pour les fins du paragraphe a), le salaire régulier hebdomadaire est celui correspondant aux douze (12) premières semaines où l'employé reçoit les prestations d'assurance-chômage.
- c) A compter du 1er janvier 1987, la période sera portée à quinze (15) semaines.
- 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. Dans ce cas, l'employée doit donner un avis de deux (2) mois avant la fin de son congé.
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 directeur 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

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 janvier de chaque année, il se voit attribuer un crédit de soixante-dix (70) heures de congés qui pourront être utilisés durant cette année pour fins de maladie. Les jours non utilisés sont remboursés en argent vers le 15 décembre 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 janvier reçoit un crédit proportionnel au nombre de mois entre sa date d'embauche et la fin de l'année courante.

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. Les jours pris en trop seront retenus sur son salaire.

2. Assurance indemnité hebdomadaire

L'employeur maintient le régime de sécurité sociale proposé aux employés et accepté par le syndicat.

La prime de cette police d'assurance est payée par l'employeur dans la proportion de 100%.

3. Assurance invalidité à long terme

L'employeur maintient le 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-MALADIE20.02 Examen médical

1. Pour avoir droit à un congé de maladie, l'employé doit aviser son supérieur immédiat ou son remplaçant, qu'il doit s'absenter pour raisons médicales ou de maladie. Si l'absence n'excède pas trois (3) jours ouvrables consécutifs, l'employeur acceptera une déclaration 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 ouvrables consécutifs, l'employeur peut 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.

20.04 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.

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

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.
5. Toutefois, cette clause ne s'applique pas dans les cas où il y a contestation de l'accident ou de la maladie.

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

L'employeur maintient le régime de sécurité sociale proposé aux employés et accepté par le syndicat.

La prime des polices d'assurance-vie de base 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 L'employeur mettra en vigueur et maintiendra par la suite le régime de soins dentaires proposé aux employés et accepté par le syndicat.

La prime de cette police d'assurance sera payée par l'employeur et l'employé de la façon suivante:

Employeur: 80%                      Employé: 20%

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

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

ARTICLE 23REGIME DE COMPENSATION23.01 Régime

L'employeur convient de payer les déficits 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 déficits de caisse.

Advenant que suite à cette évaluation, l'employeur décide de ne pas absorber les déficits, l'employé s'engage à rembourser la caisse et celui-ci pourra par la suite se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage s'il est en désaccord avec la décision de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur assumera le fardeau de la preuve.

Toutefois, il n'y aura pas de temps supplémentaire concernant la recherche des déficits de caisse pour l'employé.

Responsabilité

1. L'existence d'un fonds de compensation 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 les échelles de salaire qui figurent à l'annexe "A" sur une base horaire.

24.02 Promotion

L'employé qui obtient une promotion reçoit, selon le cas, ce qui est le plus avantageux:

- 1) 5% de son salaire
- 2) Le minimum de la nouvelle classe

24.03 Affectation temporaire

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 24.02 pour les promotions pourvu qu'il accomplisse la majorité des tâches caractéristiques d'une fonction différente de la sienne pour une période d'un (1) jour ou plus. Toute affectation temporaire de plus de quatre (4) jours se fait si possible par ordre d'ancienneté en tenant compte de la compétence et de la disponibilité.

24.04 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, d'une rétrogradation volontaire ou par mesure disciplinaire recevra 5% de moins que son salaire ou le maximum de sa nouvelle classe, soit le moindre des deux.

ARTICLE 24SALAIRES24.04 Mutation à une classe inférieure (suite)

- c) Le salaire de l'employé rétrogradé à la suite d'un changement technologique ou d'un manque de travail est fixé au maximum de sa nouvelle classe s'il est plus élevé que le maximum prévu pour l'emploi auquel il est affecté de façon permanente. Si le salaire est inférieur au maximum de la nouvelle classe, il maintient son salaire.

24.05 Changement de rémunération

La date de mise en vigueur de tout changement de salaire est fixée la journée même du changement prévu.

24.06 Versement des salaires

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

24.07 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.

24.08 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.

ARTICLE 24SALAIRES24.08 Modification des emplois actuels et nouveaux emplois (suite)

- b) Pendant le délai prévu au paragraphe a), les deux parties se réuniront afin de négocier la rémunération de l'occupation nouvelle ou modifiée.
- c) Si les parties ne s'entendent pas, le syndicat peut avoir recours au mode de règlement des griefs.

24.09 Progression salariale

Au 1er janvier de chaque année, l'employé régulier qui n'a pas atteint le maximum de l'échelle de sa classe d'emploi et qui a complété douze (12) mois d'ancienneté, bénéficie d'une progression salariale individuelle de 2,5%, en plus de l'augmentation générale et ce, jusqu'à concurrence du maximum de sa classe d'emploi.

L'employé régulier à temps partiel ou celui qui n'a pas complété douze (12) mois d'ancienneté recevra le prorata de cette progression équivalant à l'ancienneté accumulée au cours des douze (12) mois précédant la date d'augmentation générale.

ARTICLE 25

SANTE ET SECURITE

25.01 L'employeur prendra toutes les dispositions normales afin d'assurer la sécurité, la santé et le bien-être des salariés sur les heures de travail.

Dans ce sens, l'employeur convient de se conformer aux lois et règlements en vigueur.

ARTICLE 26

ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

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

ARTICLE 27CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE27.01 Définition

Lorsque l'employeur décide d'apporter un changement aux opérations par l'introduction de nouvelles machines, qui a pour effet l'abolition d'un (1) ou plusieurs postes de travail ou des changements entraînant des modifications aux tâches caractéristiques d'une fonction qui ont comme conséquence l'incapacité d'un (1) ou plusieurs employés à accomplir leur fonction, les dispositions suivantes s'appliquent.

27.02 Employés visés

Seuls les employés réguliers ayant terminé leur période probatoire tel que défini à l'article 10.02, à la date de l'avis prévu en 27.03, bénéficient des avantages stipulés au présent article.

Tous les autres employés touchés sont directement soumis aux dispositions de l'article 12 concernant les mises à pied.

27.03 Préavis au syndicat

Dans tous les cas d'un changement technologique, l'employeur s'engage à aviser le syndicat dans un délai d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours de la date à laquelle il entend introduire le changement. A défaut, l'application des articles 27.05 et suivants est reportée d'autant.

27.04 Nature de l'avis

L'avis adressé au syndicat indique:

- a) la nature du changement technologique;
- b) la date à laquelle l'employeur propose d'effectuer le changement technologique;
- c) le nombre approximatif de postes et les fonctions susceptibles d'être touchées par le changement;
- d) toute autre information pertinente.

ARTICLE 27CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE27.05 Modalités particulières

Trente (30) jours avant l'introduction du changement, les modalités particulières suivantes sont susceptibles de s'appliquer mais prendront fin dès la mise en opération du changement:

- a) L'application des articles 2.04 b), 10.02 est suspendue.
- b) Les employés occupant une fonction affectée par le changement ont priorité, nonobstant toute autre disposition de la convention collective pour combler des postes permanents vacants de classe égale ou immédiatement inférieure, des postes temporairement vacants et des postes temporaires de classe égale ou inférieure, par ordre d'ancienneté à la condition qu'ils satisfassent aux exigences normales du poste. S'ils refusaient de combler de tels postes vacants, les employés peuvent être tenus par ordre inverse d'ancienneté de combler lesdits postes vacants.

27.06 Procédure de déplacement

Si la mise en opération doit entraîner des abolitions de postes et des mises à pied, l'employeur en avise le syndicat et les titulaires des postes concernés un mois avant la mise en opération.

A compter de cet avis, la mécanique prévue par l'article 12.01 paragraphes 2 à 8 s'applique mutatis mutandis.

27.07 Régime de protection d'emploi ou indemnité de départ

A compter de la mise en opération du changement, les employés susceptibles d'être mis à pied bénéficient du régime de protection d'emploi ou d'une indemnité de départ selon les barèmes et en fonction des modalités suivantes:

- moins de cinq (5) ans d'ancienneté: six (6) mois;
- entre cinq (5) et moins de dix (10) ans d'ancienneté: neuf (9) mois;
- dix (10) ans et plus: douze (12) mois.

ARTICLE 27CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE27.07 Régime de protection d'emploi ou indemnité de départ (suite)

- a) Pendant cette période, l'employé peut être relocalisé dans une autre caisse ou institution du MCPED. Cependant, durant les trois (3) premiers mois de protection, il n'est pas tenu d'accepter la relocalisation. A compter du début du quatrième (4e) mois, l'employé qui se voit offrir un poste de classe équivalente ou de classe supérieure ou immédiatement inférieure ne peut refuser d'être relocalisé si le lieu de la relocalisation est situé dans un rayon raisonnable du domicile de l'employé ou de l'établissement actuel de l'employeur. Dans ces cas, la protection d'emploi ou d'indemnité de départ lui est confirmée par acte civil sous réserve d'une démission ou d'un congédiement confirmé s'il y a lieu par sentence arbitrale.
- b) Pendant cette période, l'employeur peut décider de mettre à pied un employé visé par la protection d'emploi ou l'indemnité de départ. L'employé reçoit alors au moment de son départ une indemnité égale au salaire total du nombre de semaines à couvrir jusqu'à la fin de la période et il est inscrit sur la liste de rappel. L'indemnité est payable par des allocations hebdomadaires consécutives correspondant chacune à une semaine de salaire et pour le nombre de semaines d'indemnité accordé. L'indemnité tient lieu de préavis.
- c) Pendant cette période, les employés visés ont priorité, nonobstant toute autre disposition de la convention collective, pour combler des postes permanents vacants, des postes temporairement vacants ou des postes temporaires, de classe égale ou inférieure par ordre d'ancienneté à la condition qu'ils satisfassent aux exigences normales du poste. Si aucun employé n'accepte, l'employeur pourra combler lesdits postes par ordre inverse d'ancienneté.
- d) L'employé qui n'a pu réintégrer un emploi permanent au cours de la période prévue à l'article 27.07, est mis à pied à la fin de cette période et il est inscrit sur la liste de rappel.
- e) En tout temps, au cours de la période prévue à l'article 27.07, l'employé peut donner sa démission. Il reçoit alors une indemnité de départ pour le temps qui reste à couvrir jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) semaines de salaire régulier. Il perd alors ses droits de rappel.

ARTICLE 27CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE27.08 Formation - recyclage

L'employeur peut offrir un programme de formation à tout employé touché par un changement technologique.

Si dans un poste déjà détenu par un employé, l'introduction de tels changements nécessite du recyclage, l'employeur doit offrir à un tel employé ledit recyclage d'une durée d'environ trois (3) mois.

27.09 Salaire

Tout employé affecté par un changement technologique et qui accepte un poste de salaire inférieur chez l'employeur voit son salaire antérieur maintenu comme s'il était resté au même poste.

27.10 Pré-retraite

Dans le but d'éviter qu'il y ait des employés excédentaires, ou de réduire le nombre d'employés excédentaires, l'employeur peut offrir aux employés de 55 ans et plus des allocations de pré-retraite.

27.11 Interprétation

Aux fins d'interprétation des articles 27.01 à 27.10, il y a mise en opération du changement trois (3) mois après l'introduction du changement.

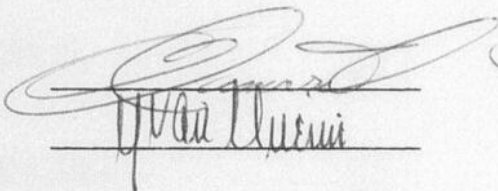
ARTICLE 28DUREE DE LA CONVENTION28.01 Durée de la convention

La présente convention collective est d'une durée de deux (2) ans soit du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1987. Elle entre en vigueur à la date de sa signature et n'a pas d'effet rétroactif.

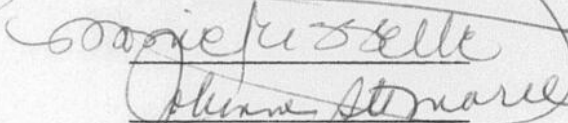
Malgré les dispositions du paragraphe précédent, la convention collective continue de s'appliquer pendant la période de négociation jusqu'à ce qu'un renouvellement soit intervenu entre les parties ou bien jusqu'à ce que le droit à la grève et au lock-out soit acquis.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Longueuil ce  
7<sup>e</sup> jour de avril 1986.

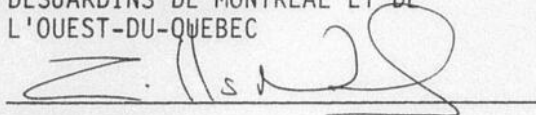
CAISSE POPULAIRE  
ST-PIERRE APOTRE

  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

LE SYNDICAT DES  
EMPLOYES DE LA  
CAISSE POPULAIRE  
ST-PIERRE APOTRE

  
 \_\_\_\_\_  
 E. Masson

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

  
 \_\_\_\_\_

ANNEXE "A"ECHELLES SALARIALES ET AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

		<u>01-01-86</u>	<u>01-01-87</u>
<u>CLASSE I</u>	min.	243,85	253,55
commis	max.	312,83	325,34
<u>CLASSE II</u>	min.	265,68	276,31
commis dactylo	max.	340,72	354,35
<u>CLASSE III</u>	min.	272,45	283,35
caissier	max.	365,06	379,66
<u>CLASSE IV</u>	min.	298,58	310,52
secrétaire caissier principal commis perception commis senior	max.	400,46	416,48
<u>CLASSE VI</u>	min.	362,76	377,27
	max.	481,49	500,75
<u>CLASSE TP-I</u>	min.	362,76	377,27
agent jr conseil agent jr. administratif	max.	495,68	515,51
<u>CLASSE TP-II</u>	min.	394,86	410,65
agent conseil agent administratif	max.	539,69	561,28

AUGMENTATION GENERALEAu 1er janvier 1986

L'employé reçoit une augmentation de cinq pour cent (5%) sans toutefois dépasser le maximum de sa classe d'emploi.

ANNEXE "A"ECHELLES SALARIALES ET AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES (suite)

Au 1er janvier 1987

L'employé reçoit une augmentation de quatre pour cent (4%) sans toutefois pouvoir dépasser le maximum de sa classe d'emploi.

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;
- fonds de compensation 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 dans le poste qui lui est accordé 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 et un jour de travail est égal à sept (7) heures de rémunération.

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.

LETTRE D'ENTENTEEmployés à temps partiel

La situation actuelle concernant les horaires des employés à temps partiel est maintenue. Toutefois, 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.





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

DÉPÔT

6413-9

Dépôt N°:

816 014 2315

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

06413-9

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-19799-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
				86-01-01	87-12-31	23	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Synd. des Employés de la Caisse Populaire St-Pierre Apôtre de Longueuil (CSN) 1601 Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> La Caisse Populaire St-Pierre Apôtre de Longueuil 257 de Gentilly O. Longueuil, QC. J4H 1Z5
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Féd. des Caisses Pop. Desjardins de Montréal et de l'Ouest du Québec Att: M. Gilles Naud 1 Complexe Desjardins C.P. 35 - Succ. Desjardins Montréal, QC. H5B 1E7	Région <u>06-06</u> Activité <u>7021 (9)</u> Affiliation <u>1</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

1    2    3    4    5    6    7    8    9    10    11

Remarques

---

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette/dg <i>cc</i>	86-04-25

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

Ci-après désigné:

LONGUEUIL (C.S.N.)

"LE SYNDICAT"  
d'autre part

19799-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

CAISSE POPULAIRE ST-PIERRE APOTRE

1er janvier 1986 au 31 décembre 1987

ENTRE :

LA CAISSE POPULAIRE ST-PIERRE APOTRE  
LONGUEUIL

Ci-après désignée :

3141 01 01

"L'EMPLOYEUR"  
d'une part

'86 AVR 11 13 52

BUREAU DU COMMISSAIRE  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

ET :

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA  
CAISSE POPULAIRE ST-PIERRE APOTRE  
LONGUEUIL (C.S.N.)

Ci-après désigné :

"LE SYNDICAT"  
d'autre part

## TABLES DES MATIERES

ARTICLE 1	Champ 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	Affaires syndicales	8
ARTICLE 7	Procédure de règlement de griefs	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	22
ARTICLE 14	Congés spéciaux	24
ARTICLE 15	Heures de travail	26
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	Régime de compensation	41
ARTICLE 24	Salaires	42
ARTICLE 25	Santé et Sécurité	45
ARTICLE 26	Annexes et lettres d'entente	46
ARTICLE 27	Changement technologique	47
ARTICLE 28	Durée de la convention	51
ANNEXE "A"	Echelles salariales et augmentation individuelle	52
ANNEXE "B"	Employés temporaires	54

LETTRE D'ENTENTE

ARTICLE 1CHAMP D'APPLICATION1.01 Les parties

Sont parties à cette convention:

1. Caisse populaire St-Pierre Apôtre de Longueuil ayant son siège social au 257, De Gentilly ouest, Longueuil, ci-après appelée "l'Employeur";
2. Le Syndicat des Employés de la Caisse populaire St-Pierre Apôtre de Longueuil dûment accrédité par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, et ayant son siège social au 1601, rue De Lorimier, Montréal, Québec, ci-après appelé "le Syndicat".

1.02 Champ d'application

La convention s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale émise selon les dispositions du Code du Travail de la province de Québec en date du 4 décembre 1980.

ARTICLE 2  
DEFINITIONS

2.01 Convention

Signifie la présente convention collective de travail.

2.02 Employé permanent

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

2.03 Employé en probation

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

2.04 Employé temporaire

Désigne une personne embauchée pour:

- a) remplacer un employé absent en congé autorisé ou combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire;
- b) effectuer des travaux d'une durée n'excédant pas quatre (4) mois pour parer à un surcroît occasionnel de travail ou pour effectuer un travail exceptionnel.
- c) tout poste temporaire d'une durée prévue 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.

2.05 Employé à temps partiel

Désigne toute personne travaillant sur une base régulière un nombre d'heures déterminé par l'employeur à l'embauchage et inférieur à la semaine normale de travail prévue à la clause 15. Ces heures peuvent être augmentées temporairement selon les besoins de l'employeur. Dans ce cas, l'employé conserve son statut à temps partiel. L'employeur accepte le principe de ne pas utiliser d'employés temporaires ou à temps partiel en vue de causer des mises à pied ou de réduire la semaine de travail parmi le personnel permanent, ni d'empêcher la création d'emplois permanents.

ARTICLE 2DEFINITIONS2.06 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 plus élevée.

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 moins élevée.

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. Toutefois, la pratique existante concernant les transactions avec les membres de langue anglaise sera maintenue.

3.03 Contrat à forfait

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

Les employés devront se conformer aux règlements et directives de la caisse en ce qui a trait à la nature confidentielle des renseignements qui sont portés à leurs connaissances.

3.05 Discrimination

Ni l'employeur, ni ses représentants, ni le syndicat, ni les employés ne doivent faire de discrimination à l'égard de quelque employé que ce soit et les deux parties doivent s'opposer activement à toute discrimination de cet ordre.

3.06 Grève et lock-out

La grève et le lock-out sont prohibés pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 4DROITS DES PARTIES4.01 Reconnaissance syndicale

L'employeur reconnaît le syndicat comme agent négociateur et mandataire pour représenter les employés salariés au sens du Code du Travail de la province de Québec, couverts par le certificat émis par le service du droit d'association du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec.

4.02 Droits collectifs

Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, tout droit, avantage, de nature collective reconnue aux employés à la signature de la présente convention collective est maintenu pour la durée de la présente convention collective. Si des changements sont apportés à ces avantages existants, le syndicat a le droit de contester la décision prise par l'employeur selon les dispositions de la procédure de grief et d'arbitrage. L'arbitre peut modifier la décision de l'employeur si elle n'est fondée sur aucun motif raisonnable dont le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

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, le tout sous réserve des dispositions prévues au code du travail.
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, le tout sous réserve des dispositions prévues au code du travail.
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 dix (10) jours ouvrables après la fin du mois; l'employeur joindra au remboursement un rapport indiquant le montant perçu en regard de chaque employé.

5.03 Information

- a) Au cours du mois de janvier et du mois de juin de chaque année, une nouvelle liste d'ancienneté et des adresses devra être envoyée au syndicat en y indiquant le statut et le poste de chacun des employés. Egalement au cours du mois de janvier, la caisse populaire fera parvenir au syndicat un document établissant le montant total des déductions pour cotisations syndicales qui ont été effectuées pour chaque employé.

ARTICLE 5REGIME SYNDICAL

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

5.04 Dégagement de l'employeur

L'employeur n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis les employés quant à la retenue des cotisations syndicales, sauf l'obligation de faire la retenue et de verser au syndicat les montants perçus. Le syndicat et les employés acceptent 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 conformément aux dispositions du présent article.

ARTICLE 6AFFAIRES SYNDICALES6.01 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 convention collective, de griefs et de discussion 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 syndicat.
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 deux (2) employés, membres du comité de négociation pour assister à des séances de négociation ou de conciliation, si lesdites séances ont lieu durant les heures de travail.

6.03 Affaires syndicales

1. L'employeur convient d'accorder à un représentant officiel du syndicat, un permis d'absence sans perte de salaire, lorsqu'il accompagne un employé qui soumet un grief ou lorsqu'il assiste 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 perte de salaire à tout membre du syndicat choisi par ce dernier pour participer aux assises et aux sessions d'étude du mouvement syndical. Ces permis d'absences seront accordés sous réserve des conditions suivantes:
  - a) de telles absences ne doivent pas excéder un total de douze (12) jours par année de convention collective pour l'ensemble des salariés et le solde ne peut être reporté à l'année suivante.

N.B. Une banque de cinq (5) journées additionnelles est accordée sans solde par année de convention collective pour l'ensemble des employés et le solde ne peut être reporté à l'année suivante.

ARTICLE 6AFFAIRES SYNDICALES

- b) une telle permission d'absence ne pourra être accordée à plus de deux (2) employés à la fois (dont un seul par secteur d'activités);
- c) le syndicat doit informer par écrit le directeur de la caisse ou son représentant au moins dix (10) jours ouvrables avant la date de l'absence en fournissant le nom de (des) employés concernés, la date prévue, le motif de l'absence ainsi que la durée prévue de l'absence.

6.04 Droit d'afficher

Le syndicat affiche au tableau fourni par l'employeur, tout document relatif aux affaires syndicales et signé par le syndicat avec copie à l'employeur et ceux-ci ne peuvent discréditer un représentant du mouvement Desjardins.

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 REGLEMENT DE GRIEFS7.01 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 directeur 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 les délais prévus, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 8 dans les trente (30) jours de calendrier suivant la réponse du directeur 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 à la condition que le grief soit relatif à des mesures disciplinaires.

ARTICLE 7PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS7.04 Procédure de règlement de griefs et délais

1. La procédure de règlement de griefs 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 griefs 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 directeur de la caisse.

8.02 Choix de l'arbitre

A la suite de l'avis écrit prévu à la clause 8.01, les parties devront s'entendre sur le choix d'un arbitre à défaut de quoi le Ministre du travail du Québec sera prié d'en nommer un, suivant les dispositions du Code du travail.

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.

ARTICLE 8ARBITRAGE

2. Dans le cas de congédiement, suspension ou rétrogradation (par mesure disciplinaire), l'arbitre a le pouvoir de:
  - a) réintégrer l'employé congédié, suspendu ou rétrogradé, à son emploi.
  - b) maintenir, renverser ou modifier la mesure disciplinaire.
  - c) 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 suspendu, congédié ou rétrogradé pourrait avoir droit, en tenant compte toutefois des gains que l'employé aurait pu recevoir dans l'intervalle.
3. Dans les autres cas de suspension ou de congédiement, par mesure administrative, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, d'abolir ou de substituer à la décision de l'employeur toute autre sanction ou décision qui lui paraît équitable dans les circonstances.

8.04 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. L'arbitrage se tient sur les lieux du travail, 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 preuve

Dans tous les cas d'arbitrage relativement à des mesures disciplinaires, la preuve incombe à l'employeur.

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, 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 des griefs.

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'un employé.

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 des caisses populaires 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 mois pour 22 jours de travail et à raison d'une journée pour sept (7) heures de travail.

10.02 Période probatoire

1. Tout nouvel employé sera soumis à une période de probation de soixante-six (66) jours de travail pour les postes de grades I, II et III et de cent trente-deux (132) jours de travail pour tous les autres postes.
2. 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).
3. 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 de l'ancienneté

1. L'employé perd son ancienneté et son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
  - a) départ volontaire;
  - 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 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. Toutefois, pour l'employé qui est incapable de reprendre son travail à cause de maladie ou d'incapacité physique, 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 autorisées

Dans le cas d'accidents ou de maladie survenus dans l'accomplissement du travail, l'ancienneté s'accumule pour la durée de l'absence.

Lorsqu'un employé est en congé autorisé, l'ancienneté continue de s'accumuler pendant la durée du congé.

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, à la caisse populaire St-Pierre Apôtre de Longueuil 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.
- 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 quinze (15) jours ouvrables consécutifs. Cette demande doit indiquer de quel(s) poste(s) il s'agit.

11.02 Mouvement de personnel1. Groupe bureau

Pour les fins de la présente section, l'employeur n'est tenu que de considérer la candidature des employés qui ont répondu par écrit à l'avis à l'intérieur des délais prévus à l'article 11.01.

- a) L'employeur accorde le poste à l'employé qui a le plus d'ancienneté qui a posé sa candidature par écrit dans les délais prévus à l'article 11.01 à la condition qu'il soit apte à remplir les exigences normales de l'emploi concerné.
- b) Toutefois, pour les postes supérieurs à la classe III, l'employeur pourra confier le poste au candidat dont la compétence est jugée significativement supérieure.

ARTICLE 11MOUVEMENT DE PERSONNELGroupe 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 normales du poste. Lorsque la compétence sera relativement équivalente entre deux ou plusieurs candidats, l'ancienneté prévaudra.

2. Le candidat auquel le poste est attribué, a droit à une période d'entraînement d'une durée maximale de dix (10) jours travaillés à l'intérieur d'une période d'essai d'une durée maximale de soixante (60) jours travaillés pour les postes des classes I, II et III et d'une période d'entraînement de vingt (20) jours travaillés à l'intérieur d'une période de soixante (60) jours travaillés 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.

3. Le but fondamental d'une période d'essai est de permettre d'une part à l'employé de se familiariser avec son nouveau poste et d'autre part à l'employeur d'évaluer l'employé.
4. L'employeur accepte le fardeau de la preuve advenant une mésentente sur le choix d'un candidat en vertu du paragraphe 1 ou sur la décision de retourner un employé à son ancien poste durant la période d'essai prévue au paragraphe 2.
5. S'il n'y a aucun candidat ou si les candidatures reçues conformément aux dispositions prévues au paragraphe précédent ne sont pas acceptables, l'employeur peut recruter où bon lui semblera.
6. Les exigences normales doivent être pertinentes et en relation avec la nature du poste à combler. Si le syndicat considère que les exigences normales ne sont pas conformes au paragraphe précédent, il pourra soumettre le cas à la procédure de griefs et d'arbitrage.

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 l'unité 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 de l'unité 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.

ARTICLE 12MISES A PIEDArticle 12 - Mise à pied12.01 Mécanismes de mises à pied

1. Lorsque l'employeur désire abolir un poste qui pourrait entraîner une mise à pied, il en avise, par écrit, le syndicat et le titulaire concerné.
2. Dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis prévu au paragraphe précédent, l'employé avise l'employeur de son choix:
  - a) du déplacement qu'il peut effectuer selon les paragraphes 6 et 7 de la présente clause;ou
- b) de l'acceptation de la mise à pied de son inscription sur la liste de rappel au travail.
3. Tout autre employé déplacé reçoit un avis écrit et bénéficie du même délai prévu au paragraphe 2 ci-haut pour effectuer son choix.
4. L'employé effectivement mis à pied, suivant ce qui précède, reçoit un avis écrit d'au moins trente (30) jours de calendrier précédant la date de son départ ou à défaut d'un tel avis, l'équivalent en salaire à titre d'indemnité de départ.
5. Le poste est effectivement aboli à l'échéance du délai de trente (30) jours de calendrier ou lors du paiement de l'indemnité de départ à l'employé effectivement mis à pied. Le mouvement de personnel des employés touchés en vertu des mécanismes précédents, entre en vigueur au même moment.
6. Les mises à pied sont effectuées par ordre d'ancienneté selon les modalités ci-après décrites dans l'ordre:
  - a) L'employé ayant le moins d'ancienneté dans une fonction est le premier touché;

ARTICLE 12MISES A PIED

- b) L'employé le moins ancien dans une fonction peut déplacer l'employé le moins ancien dans une autre fonction de même classe d'emploi ou dans une autre classe d'emploi inférieure en autant qu'il réponde aux exigences normales de la fonction à accomplir et en autant qu'il soit plus ancien que cet employé.
7. Un employé ainsi déplacé de sa fonction a le droit de déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté que lui selon les modalités décrites précédemment.
8. Il est bien entendu que dans tous les cas de déplacement ci-haut prévus, l'employé le moins ancien à être déplacé est celui d'un statut équivalent, c'est-à-dire un employé qui travaille le même nombre d'heures, sans limiter cependant la possibilité à un employé de déplacer un employé ayant une semaine régulière dont le nombre d'heures est différent.

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, envoyé à la dernière adresse connue de l'employé impliqué.

ARTICLE 13JOURS FÉRIÉS13.01 Énumération

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 de Dollard  
Fête Nationale du Québec  
Fête Nationale du Canada  
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 pas 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 Pour qu'un employé bénéficie de ces jours fériés, il faudra cependant qu'il ait travaillé la journée ouvrable précédente ainsi que la suivante, s'il a été requis de le faire à moins de permission de la part de l'employeur ou dans les cas des absences avec paie 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.

ARTICLE 14CONGES SPECIAUX

- 14.01 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 consécutifs à compter du décès;
  - b) décès du père ou de la mère: quatre (4) jours;
  - c) décès du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la soeur: trois (3) jours;
  - d) décès du beau-frère, de la belle-soeur, du grand-père, de la grand-mère, du gendre et de la bru: une (1) journée;
  - e) naissance de son enfant: un (1) jour, le jour même de la naissance ou de l'adoption;
  - f) mariage de l'employé: le jour même ou un (1) jour devant être pris dans la semaine précédant le jour du mariage;
  - g) lors du déménagement de l'employé: un (1) jour par année;
  - h) si les funérailles d'un parent mentionné aux alinéas b), c) et d) ont lieu à plus de 200 kilomètres de son domicile, l'employé a droit à une (1) journée additionnelle de congé, pourvu qu'il y assiste;
2. Les congés prévus aux sous-paragraphes b) et c) sont accordés de la date du décès à celle des funérailles.
3. Pour fin d'application de cet article, la définition de conjoint (l'homme et la femme) se lit comme suit:
- a) qui sont mariés et cohabitent; ou
  - b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
    - i résident ensemble maritalement depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et
    - ii sont publiquement représentés comme conjoints.

ARTICLE 14CONGES SPECIAUX14.02 Restrictions

- a) A l'exception des congés prévus à la clause 14.01 a) et b), 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.

14.03 Obligation du salarié

Dans tous les cas, l'employé devra prévenir 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 (1) an d'ancienneté, l'employé aura droit annuellement à trois (3) jours de congé payé qu'il peut prendre après entente avec l'employeur. Ces congés ne sont ni cumulatifs, ni monnayables. Les employés à temps partiel n'ont pas droit aux congés flottants. Cependant, ils recevront après un (1) an d'ancienneté chez l'employeur, la rémunération de ces congés au prorata de leurs heures rémunérées en date du 31 décembre de chaque année. Ce prorata sera établi sur la base qu'un congé flottant équivaut à 5 heures 45 minutes. Le paiement s'effectuera au plus tard dans la troisième semaine suivant le 31 décembre de chaque année.

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 semaine soit dépassée, sera considéré comme du travail exécuté en temps supplémentaire tout travail exécuté par autorisation du directeur ou de son représentant en plus de cent quarante (140) heures dans une période de quatre (4) semaines.

15.02 Heures de travail - groupe bureau

a) La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures réparties sur cinq (5) jours à l'intérieur de l'horaire régulier de travail suivant:

Lundi	entre	9h00 et 15h45
Mardi	entre	9h00 et 15h45
Mercredi	entre	9h00 et 18h30
Jeudi	entre	9h00 et 20h30
Vendredi	entre	9h00 et 18h30

Pour obtenir une semaine de trente-cinq (35) heures, les employés auront un congé situé entre 15h30 et 18h30 soit le mercredi ou le vendredi, tant que l'horaire actuel sera en vigueur.

- b) Les heures de travail cédulées sont continues et comprennent les pauses (périodes de repos), à l'exception de la période de repas.
- c) L'employé ne doit pas travailler des heures normales plus d'un soir par semaine. Par soir, on entend après 18h30.
- d) L'employeur peut modifier l'horaire de travail prévu au paragraphe 15.02 a) et établir tout autre horaire de travail après en avoir discuté avec le syndicat, à la condition toutefois que les principes énoncés à b) et c) soient respectés.
- e) L'employé à temps partiel travaille à l'intérieur des horaires spécifiés à la clause 15.02 a), selon un nombre de jours déterminé. La clause 15.02 c) ne s'applique pas à l'employé à temps partiel.

ARTICLE 15  
HEURES DE TRAVAIL

15.03 Période de repos

- a) Les périodes de repos sont de quinze (15) minutes les lundi, mardi, mercredi et vendredi et de trente (30) minutes le jeudi. Cependant, les mercredi et vendredi, lorsqu'un employé accomplit huit heures et demie (8 1/2) de travail, il aura droit à une période de repos additionnelle de quinze (15) minutes.
- b) L'utilisation de ces périodes de repos sera déterminée par l'employeur.
- c) L'employé à temps partiel bénéficiera des périodes de repos prévues ci-haut pour les journées complètes de travail. Toutefois, il pourra bénéficier de la moitié des périodes prévues s'il travaille pour au moins l'équivalent de quatre (4) heures continues.

15.04 Période de repas

- a) L'employé a droit à une période non rémunérée d'une (1) heure pour le repas du midi.
- 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 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 16  
TEMPS SUPPLEMENTAIRE

16.01 Définition

Est considéré comme du travail exécuté en temps supplémentaire tout travail exécuté après autorisation du directeur 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 supérieur, lequel sera payé en temps supplémentaire pour tout travail excédant son horaire journalier de travail.

16.02 Rémunération du temps supplémentaire

- a) Le travail en temps supplémentaire est rémunéré au taux horaire de base majoré de moitié, ce taux horaire de base s'obtient en divisant le salaire hebdomadaire par trente-cinq (35) heures.
- b) Un jour férié travaillé est rémunéré au taux horaire de base majoré de 50% pour chaque heure travaillée, en plus du paiement du jour férié. Toutefois, ce jour férié sera déduit de la garantie de douze (12) jours de congés payés prévue à la clause 13.05.

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.

ARTICLE 16TEMPS SUPPLEMENTAIRE16.04 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.

16.05 Rappel au travail

1. Tout employé rappelé de son domicile pour travailler, sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures de travail et aura le privilège de choisir parmi les deux 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.

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 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 cinq (5) ans, a droit à un crédit de vacances égal à quinze (15) jours ouvrables.
3. a) L'employé qui le 30 avril d'une année a complété cinq (5) ans de service continu mais moins de seize (16) ans, a droit à un crédit de vacances égal à vingt (20) jours ouvrables.  
b) Un employé ayant complété au 30 avril d'une année:
  - seize (16) ans d'ancienneté aura droit à un crédit de vacances égal à vingt-et-un (21) jours ouvrables;
  - dix-sept (17) ans d'ancienneté aura droit à un crédit de vacances égal à vingt-deux (22) jours ouvrables;
  - dix-huit (18) ans d'ancienneté aura droit à un crédit de vacances égal à vingt-trois (23) jours ouvrables;
  - dix-neuf (19) ans d'ancienneté aura droit à un crédit de vacances égal à vingt-quatre (24) jours ouvrables;
  - vingt (20) ans d'ancienneté aura droit à un crédit de vacances égal à vingt-cinq (25) jours ouvrables.
4. L'employé qui en vertu du paragraphe 1 a accumulé des crédits de vacances pour moins de trois (3) semaines, peut compléter ses trois (3) semaines par un congé sans solde.
5. Pour les employés à temps partiel les années de service seront établies à compter de la date d'embauche.

ARTICLE 17VACANCES ANNUELLES17.03 Indemnité

- a) Les vacances seront payées au taux normal de rémunération hebdomadaire.
- 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, sauf dans les cas de congé sans solde et de mise à pied.

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 entre le 1er juin et le 31 octobre dont deux (2) semaines consécutives.
- b) Pour les vacances devant être prises entre le 1er juin et le 31 octobre, le choix doit être fait avant le 30 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.

ARTICLE 17VACANCES ANNUELLES

- c) Pour les vacances devant être prises entre le 1er novembre et le 30 avril, le choix doit être fait avant le 15 octobre de chaque année et être affiché aux endroits habituels au plus tard le 1er novembre de chaque année, de façon à permettre aux employés de connaître leur date respective.
- 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 et le 15 octobre.
- e) En cas de maladie, l'employé peut retarder sa date de prise de vacances à une date déterminée après entente avec l'employeur.
- f) En cas du mariage de l'employé, ce dernier aura le premier choix quant aux dates de vacances en autant que ce choix se fasse au moment de l'établissement de l'une ou l'autre des cédules de vacances soit avant le 30 avril ou avant le 15 octobre.

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 le quarante-deuxième (42e) et la cent cinquantième (150e) 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 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.
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 reprend 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 MATERNITE

7. a) L'employeur accorde à l'employée ayant un 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, à la date de son départ, et les prestations hebdomadaires reçues de la commission d'assurance-chômage et ce, pour une période de douze (12) 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.
- b) Pour les fins du paragraphe a), le salaire régulier hebdomadaire est celui correspondant aux douze (12) premières semaines où l'employé reçoit les prestations d'assurance-chômage.
- c) A compter du 1er janvier 1987, la période sera portée à quinze (15) semaines.
- 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. Dans ce cas, l'employée doit donner un avis de deux (2) mois avant la fin de son congé.
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 directeur 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

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 janvier de chaque année, il se voit attribuer un crédit de soixante-dix (70) heures de congés qui pourront être utilisés durant cette année pour fins de maladie. Les jours non utilisés sont remboursés en argent vers le 15 décembre 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 janvier reçoit un crédit proportionnel au nombre de mois entre sa date d'embauche et la fin de l'année courante.

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. Les jours pris en trop seront retenus sur son salaire.

2. Assurance indemnité hebdomadaire

L'employeur maintient le régime de sécurité sociale proposé aux employés et accepté par le syndicat.

La prime de cette police d'assurance est payée par l'employeur dans la proportion de 100%.

3. Assurance invalidité à long terme

L'employeur maintient le 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-MALADIE20.02 Examen médical

1. Pour avoir droit à un congé de maladie, l'employé doit aviser son supérieur immédiat ou son remplaçant, qu'il doit s'absenter pour raisons médicales ou de maladie. Si l'absence n'excède pas trois (3) jours ouvrables consécutifs, l'employeur acceptera une déclaration 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 ouvrables consécutifs, l'employeur peut 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.

20.04 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.

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

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.
5. Toutefois, cette clause ne s'applique pas dans les cas où il y a contestation de l'accident ou de la maladie.

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

L'employeur maintient le régime de sécurité sociale proposé aux employés et accepté par le syndicat.

La prime des polices d'assurance-vie de base 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 L'employeur mettra en vigueur et maintiendra par la suite le régime de soins dentaires proposé aux employés et accepté par le syndicat.

La prime de cette police d'assurance sera payée par l'employeur et l'employé de la façon suivante:

Employeur: 80%

Employé: 20%

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

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

ARTICLE 23REGIME DE COMPENSATION23.01 Régime

L'employeur convient de payer les déficits 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 déficits de caisse.

Advenant que suite à cette évaluation, l'employeur décide de ne pas absorber les déficits, l'employé s'engage à rembourser la caisse et celui-ci pourra par la suite se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage s'il est en désaccord avec la décision de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur assumera le fardeau de la preuve.

Toutefois, il n'y aura pas de temps supplémentaire concernant la recherche des déficits de caisse pour l'employé.

Responsabilité

1. L'existence d'un fonds de compensation 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 les échelles de salaire qui figurent à l'annexe "A" sur une base horaire.

24.02 Promotion

L'employé qui obtient une promotion reçoit, selon le cas, ce qui est le plus avantageux:

- 1) 5% de son salaire
- 2) Le minimum de la nouvelle classe

24.03 Affectation temporaire

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 24.02 pour les promotions pourvu qu'il accomplisse la majorité des tâches caractéristiques d'une fonction différente de la sienne pour une période d'un (1) jour ou plus. Toute affectation temporaire de plus de quatre (4) jours se fait si possible par ordre d'ancienneté en tenant compte de la compétence et de la disponibilité.

24.04 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, d'une rétrogradation volontaire ou par mesure disciplinaire recevra 5% de moins que son salaire ou le maximum de sa nouvelle classe, soit le moindre des deux.

ARTICLE 24SALAIRES24.04 Mutation à une classe inférieure (suite)

- c) Le salaire de l'employé rétrogradé à la suite d'un changement technologique ou d'un manque de travail est fixé au maximum de sa nouvelle classe s'il est plus élevé que le maximum prévu pour l'emploi auquel il est affecté de façon permanente. Si le salaire est inférieur au maximum de la nouvelle classe, il maintient son salaire.

24.05 Changement de rémunération

La date de mise en vigueur de tout changement de salaire est fixée la journée même du changement prévu.

24.06 Versement des salaires

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

24.07 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.

24.08 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.

ARTICLE 24SALAIRES24.08 Modification des emplois actuels et nouveaux emplois (suite)

- b) Pendant le délai prévu au paragraphe a), les deux parties se réuniront afin de négocier la rémunération de l'occupation nouvelle ou modifiée.
- c) Si les parties ne s'entendent pas, le syndicat peut avoir recours au mode de règlement des griefs.

24.09 Progression salariale

Au 1er janvier de chaque année, l'employé régulier qui n'a pas atteint le maximum de l'échelle de sa classe d'emploi et qui a complété douze (12) mois d'ancienneté, bénéficie d'une progression salariale individuelle de 2,5%, en plus de l'augmentation générale et ce, jusqu'à concurrence du maximum de sa classe d'emploi.

L'employé régulier à temps partiel ou celui qui n'a pas complété douze (12) mois d'ancienneté recevra le prorata de cette progression équivalant à l'ancienneté accumulée au cours des douze (12) mois précédant la date d'augmentation générale.

ARTICLE 25

SANTE ET SECURITE

25.01 L'employeur prendra toutes les dispositions normales afin d'assurer la sécurité, la santé et le bien-être des salariés sur les heures de travail.

Dans ce sens, l'employeur convient de se conformer aux lois et règlements en vigueur.

ARTICLE 26

ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

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

ARTICLE 27CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE27.01 Définition

Lorsque l'employeur décide d'apporter un changement aux opérations par l'introduction de nouvelles machines, qui a pour effet l'abolition d'un (1) ou plusieurs postes de travail ou des changements entraînant des modifications aux tâches caractéristiques d'une fonction qui ont comme conséquence l'incapacité d'un (1) ou plusieurs employés à accomplir leur fonction, les dispositions suivantes s'appliquent.

27.02 Employés visés

Seuls les employés réguliers ayant terminé leur période probatoire tel que défini à l'article 10.02, à la date de l'avis prévu en 27.03, bénéficient des avantages stipulés au présent article.

Tous les autres employés touchés sont directement soumis aux dispositions de l'article 12 concernant les mises à pied.

27.03 Préavis au syndicat

Dans tous les cas d'un changement technologique, l'employeur s'engage à aviser le syndicat dans un délai d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours de la date à laquelle il entend introduire le changement. A défaut, l'application des articles 27.05 et suivants est reportée d'autant.

27.04 Nature de l'avis

L'avis adressé au syndicat indique:

- a) la nature du changement technologique;
- b) la date à laquelle l'employeur propose d'effectuer le changement technologique;
- c) le nombre approximatif de postes et les fonctions susceptibles d'être touchées par le changement;
- d) toute autre information pertinente.

ARTICLE 27CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE27.05 Modalités particulières

Trente (30) jours avant l'introduction du changement, les modalités particulières suivantes sont susceptibles de s'appliquer mais prendront fin dès la mise en opération du changement:

- a) L'application des articles 2.04 b), 10.02 est suspendue.
- b) Les employés occupant une fonction affectée par le changement ont priorité, nonobstant toute autre disposition de la convention collective pour combler des postes permanents vacants de classe égale ou immédiatement inférieure, des postes temporairement vacants et des postes temporaires de classe égale ou inférieure, par ordre d'ancienneté à la condition qu'ils satisfassent aux exigences normales du poste. S'ils refusaient de combler de tels postes vacants, les employés peuvent être tenus par ordre inverse d'ancienneté de combler lesdits postes vacants.

27.06 Procédure de déplacement

Si la mise en opération doit entraîner des abolitions de postes et des mises à pied, l'employeur en avise le syndicat et les titulaires des postes concernés un mois avant la mise en opération.

A compter de cet avis, la mécanique prévue par l'article 12.01 paragraphes 2 à 8 s'applique mutatis mutandis.

27.07 Régime de protection d'emploi ou indemnité de départ

A compter de la mise en opération du changement, les employés susceptibles d'être mis à pied bénéficient du régime de protection d'emploi ou d'une indemnité de départ selon les barèmes et en fonction des modalités suivantes:

- moins de cinq (5) ans d'ancienneté: six (6) mois;
- entre cinq (5) et moins de dix (10) ans d'ancienneté: neuf (9) mois;
- dix (10) ans et plus: douze (12) mois.

ARTICLE 27CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE27.07 Régime de protection d'emploi ou indemnité de départ (suite)

- a) Pendant cette période, l'employé peut être relocalisé dans une autre caisse ou institution du MCPED. Cependant, durant les trois (3) premiers mois de protection, il n'est pas tenu d'accepter la relocalisation. A compter du début du quatrième (4e) mois, l'employé qui se voit offrir un poste de classe équivalente ou de classe supérieure ou immédiatement inférieure ne peut refuser d'être relocalisé si le lieu de la relocalisation est situé dans un rayon raisonnable du domicile de l'employé ou de l'établissement actuel de l'employeur. Dans ces cas, la protection d'emploi ou d'indemnité de départ lui est confirmée par acte civil sous réserve d'une démission ou d'un congédiement confirmé s'il y a lieu par sentence arbitrale.
- b) Pendant cette période, l'employeur peut décider de mettre à pied un employé visé par la protection d'emploi ou l'indemnité de départ. L'employé reçoit alors au moment de son départ une indemnité égale au salaire total du nombre de semaines à couvrir jusqu'à la fin de la période et il est inscrit sur la liste de rappel. L'indemnité est payable par des allocations hebdomadaires consécutives correspondant chacune à une semaine de salaire et pour le nombre de semaines d'indemnité accordé. L'indemnité tient lieu de préavis.
- c) Pendant cette période, les employés visés ont priorité, nonobstant toute autre disposition de la convention collective, pour combler des postes permanents vacants, des postes temporairement vacants ou des postes temporaires, de classe égale ou inférieure par ordre d'ancienneté à la condition qu'ils satisfassent aux exigences normales du poste. Si aucun employé n'accepte, l'employeur pourra combler lesdits postes par ordre inverse d'ancienneté.
- d) L'employé qui n'a pu réintégrer un emploi permanent au cours de la période prévue à l'article 27.07, est mis à pied à la fin de cette période et il est inscrit sur la liste de rappel.
- e) En tout temps, au cours de la période prévue à l'article 27.07, l'employé peut donner sa démission. Il reçoit alors une indemnité de départ pour le temps qui reste à couvrir jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) semaines de salaire régulier. Il perd alors ses droits de rappel.

ARTICLE 27CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE27.08 Formation - recyclage

L'employeur peut offrir un programme de formation à tout employé touché par un changement technologique.

Si dans un poste déjà détenu par un employé, l'introduction de tels changements nécessite du recyclage, l'employeur doit offrir à un tel employé ledit recyclage d'une durée d'environ trois (3) mois.

27.09 Salaire

Tout employé affecté par un changement technologique et qui accepte un poste de salaire inférieur chez l'employeur voit son salaire antérieur maintenu comme s'il était resté au même poste.

27.10 Pré-retraite

Dans le but d'éviter qu'il y ait des employés excédentaires, ou de réduire le nombre d'employés excédentaires, l'employeur peut offrir aux employés de 55 ans et plus des allocations de pré-retraite.

27.11 Interprétation

Aux fins d'interprétation des articles 27.01 à 27.10, il y a mise en opération du changement trois (3) mois après l'introduction du changement.

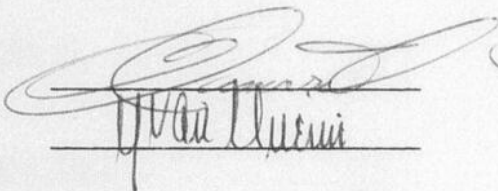
ARTICLE 28DUREE DE LA CONVENTION28.01 Durée de la convention

La présente convention collective est d'une durée de deux (2) ans soit du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1987. Elle entre en vigueur à la date de sa signature et n'a pas d'effet rétroactif.

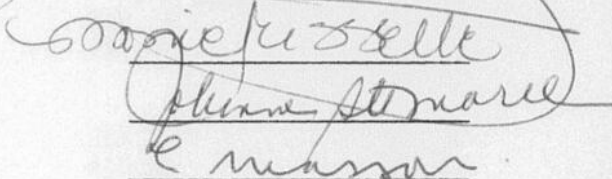
Malgré les dispositions du paragraphe précédent, la convention collective continue de s'appliquer pendant la période de négociation jusqu'à ce qu'un renouvellement soit intervenu entre les parties ou bien jusqu'à ce que le droit à la grève et au lock-out soit acquis.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Longueuil ce  
7<sup>e</sup> jour de avril 1986.

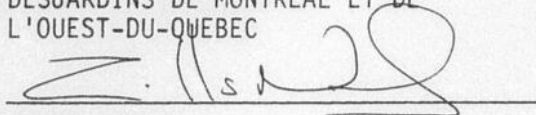
CAISSE POPULAIRE  
ST-PIERRE APOTRE

  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

LE SYNDICAT DES  
EMPLOYES DE LA  
CAISSE POPULAIRE  
ST-PIERRE APOTRE

  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

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

  
 \_\_\_\_\_

ANNEXE "A"ECHELLES SALARIALES ET AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

		<u>01-01-86</u>	<u>01-01-87</u>
<u>CLASSE I</u>	min.	243,85	253,55
commis	max.	312,83	325,34
<u>CLASSE II</u>	min.	265,68	276,31
commis dactylo	max.	340,72	354,35
<u>CLASSE III</u>	min.	272,45	283,35
caissier	max.	365,06	379,66
<u>CLASSE IV</u>	min.	298,58	310,52
secrétaire	max.	400,46	416,48
caissier principal			
commis perception			
commis senior			
<u>CLASSE VI</u>	min.	362,76	377,27
	max.	481,49	500,75
<u>CLASSE TP-I</u>	min.	362,76	377,27
agent jr conseil	max.	495,68	515,51
agent jr. administratif			
<u>CLASSE TP-II</u>	min.	394,86	410,65
agent conseil	max.	539,69	561,28
agent administratif			

AUGMENTATION GENERALEAu 1er janvier 1986

L'employé reçoit une augmentation de cinq pour cent (5%) sans toutefois dépasser le maximum de sa classe d'emploi.

ANNEXE "A"ECHELLES SALARIALES ET AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES (suite)

Au 1er janvier 1987

L'employé reçoit une augmentation de quatre pour cent (4%) sans toutefois pouvoir dépasser le maximum de sa classe d'emploi.

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;
- fonds de compensation 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 dans le poste qui lui est accordé 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 et un jour de travail est égal à sept (7) heures de rémunération.

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.

LETTRE D'ENTENTEEmployés à temps partiel

La situation actuelle concernant les horaires des employés à temps partiel est maintenue. Toutefois, 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.