

NOM

NO

05900-6

C.A.E. 7021 NO.CONV. 59006
AFFIL. 6 NB.EMPL. 51
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 0 10
PERS.VIS. 4 NO.ACC. 999091001
DATE ENR. 840214

DÉPÔT

05900-6

Dépôt N°: 8 3 0 8 2 0 7

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22450-02 ✓
Date	Signature: 83-07-21 Réception: 83-08-09	Durée	Du: 83-07-21 Au: 85-05-31
			Nombre de salariés régis par la convention collective: 6

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de la Caisse Populaire de Percé (CSN) 165, rue Commerciale Ouest, C.P. 1026 Chandler, Qc G0C 1K0	<input type="checkbox"/> Déposant La Caisse Populaire de Percé Percé Cté Gaspé Est, Qc G0C 2L0

Unité de négociation

Région	01-01	Activité	7021-9	Affiliation	CSN(1)
--------	-------	----------	--------	-------------	--------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes →

Remarques

DEPOSANT: X
Confédération des Caisses Populaires et d'Economie Desjardins du Québec
 100, ave des Commandeurs
 Lévis, Qc
 G6V 7N5
Att: M. Régent Blouin
 V/D: 1154-06-86

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Therese Demers</i>	83-08-10

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

05900-6

Dépôt N°: 8 3 0 8 2 1 0

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 20251-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-07-21	83-08-09		83-07-21	85-05-31	10

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de la Caisse Populaire de Chandler (CSN) C.P. 1026 Chandler, Qc G0C 1K0	<input type="checkbox"/> Déposant La Caisse Populaire de Chandler 163, rue Commerciale Ouest Chandler, Qc

Unité de négociation

Région	01-01	Activité	7021-9	Affiliation	CSN(1)
--------	-------	----------	--------	-------------	--------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes →

Remarques							
DEPOSANT: X Confédération des Caisses Populaires et d'Economie Desjardins du Québec 100, ave des Commandeurs Lévis, Qc G6V 7N5 Att: <u>M. Régent Blouin</u> V/D: 1154-06-86	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td><i>Thérèse Demers</i></td> <td>83-08-10</td> </tr> </tbody> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	<i>Thérèse Demers</i>	83-08-10
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
<i>Thérèse Demers</i>	83-08-10						

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 0 8 2 1 1

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 05900-6

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 15794
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-07-21	83-08-09		83-07-21	85-05-31	14

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de la Caisse Populaire de Ste-Anne-des-Monts (CSN) C.P. 1026 Chandler, Qc G0C 1K0	<input type="checkbox"/> Déposant La Caisse Populaire de Ste-Anne-des-Monts Ste-Anne-des-Monts P. Québec

Unité de négociation

Région	01-01	Activité	7021-9	Affiliation	CSN(1)
--------	-------	----------	--------	-------------	--------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
Voir au verso pour les codes →

Remarques

DEPOSANT: X
Confédération des Caisses Populaires et d'Economie Desjardins du Québec
 100, ave des Commandeurs
 Lévis, Qc
 G6V 7M5
Att: M. Régent Blouin

V/D: 1154-06 -86

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Therese Demers</i>	83-08-10

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

DÉPÔT

05900-6

Dépôt N°: 8 3 0 8 2 0 9

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 21669-02
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-07-21	83-08-09		83-07-21	85-05-31	13

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de la Caisse Populaire de Gaspé (CSN) C.P. 1026 Chandler, Qc G0C 1K0	<input type="checkbox"/> Déposant La Caisse Populaire de Gaspé Gaspé P. Québec

Unité de négociation

Région	01-01	Activité	7021-9	Affiliation	CSN(1)
--------	-------	----------	--------	-------------	--------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes →

Remarques

DEPOSANT: X
Confédération des Caisses Populaires et d'Economie Desjardins du Québec
100, ave des Commandeurs
Lévis, Qc
G6V 7N5
Att: M. Régent Blouin
V/D: 1154-06-86

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Therèse Demers.</i>	83-08-10

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

DÉPÔT

05900-B

Dépôt N°: 8 3 0 8 2 0 8

Le commissaire général du Travail a reçu
ce document du travail, le document ci-dessous:

Certificat accordé

Dépôt refusé

Nouvelle convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro
dans toutes vos correspondances Q 21021-01

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
83-07-21	83-07-21	83-08-09	83-07-21	85-05-31		8

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de la Caisse Populaire de Grande-Rivière C.P. 1026 Chandler, Qc G0C 1K0	<input type="checkbox"/> Déposant La Caisse Populaire de Grande- Rivière C.P. 428 Route 132 Grande-Rivière Gaspé-Sud, Qc

Unité de négociation

Région	01-01	Activité	7021-9	Affiliation	CSN(1)
--------	-------	----------	--------	-------------	--------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: X
**Confédération des Caisses Populaires
et d'Economie Desjardins du Québec**
100, ave des Commandeurs
Lévis, Qc
G6V 7N5
Att: M. Régent Blouin
V/D: 1154-06-86

Pour le commissaire général du travail
 Signature: *Thérèse Demers*
 Date: 83-08-10

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

RECHERCHE

Q 99091001

B.C.G.T.
QUÉBEC

5900-6

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL '83 AOU -9 13:53

ENTRE

La Caisse populaire Ste-Anne-des-Monts
La Caisse populaire Chandler
La Caisse populaire Grande-Rivière
La Caisse populaire Gaspé
La Caisse populaire Percé

ci-après appelées "L'EMPLOYEUR"

ET

Le Syndicat des employés de la Caisse
populaire Ste-Anne-des-Monts
Le Syndicat des employés de la Caisse
populaire Chandler
Le Syndicat des travailleurs de la Caisse
populaire Grande-Rivière
Le Syndicat des employés de la Caisse
populaire Gaspé
Le Syndicat des travailleurs de la Caisse
populaire de Percé

ci-après appelés "LE SYNDICAT"

I N D E X

		<u>Pages</u>
Art. 1	CHAMP D'APPLICATION	5
Art. 2	DEFINITIONS DES TERMES	6
Art. 3	BUT DE LA CONVENTION	9
Art. 4	DISPOSITIONS ILLEGALES	10
Art. 5	TRAVAIL CONFIDENTIEL	11
Art. 6	DROITS DE GERANCE	12
Art. 7	LIBERTE DES EMPLOYES	13
Art. 8	REGIME SYNDICAL	14
Art. 9	AFFICHAGE	16
Art. 10	LIBERTE D'ACTION SYNDICALE	17
Art. 11	DISCIPLINE	19
Art. 12	PROCEDURE DE GRIEFS	20
Art. 13	ARBITRAGE	22
Art. 14	ANCIENNETE	24
Art. 15	COURS DE PERFECTIONNEMENT	27
Art. 16	APPLICATION DE L'ANCIENNETE	28
Art. 17	HEURES DE TRAVAIL	32
Art. 18	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	34
Art. 19	FETES CHOMEES	36
Art. 20	VACANCES	38
Art. 21	CONGES SOCIAUX	41
Art. 22	JURE ET TEMOIN	42
Art. 23	CONGE DE MATERNITE	43
Art. 24	COMPENSATION-MALADIE	45
Art. 25	ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-MALADIE	47
Art. 26	REGIME SUPPLEMENTAIRE	48

I N D E X (SUITE)

		<u>Pages</u>
Art. 27	FONDS DE COMPENSATION	49
Art. 28	SALARIE DIMINUE PHYSIQUEMENT	50
Art. 29	MODIFICATION DES EMPLOIS ACTUELS ET NOUVEAUX EMPLOIS	51
Art. 30	CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES	51
Art. 31	ANNEXES	53
Art. 32	SALAIRES	54
Art. 33	DUREE DE LA CONVENTION	56
	ANNEXE "A"	59
	ANNEXE "B"	60
	ANNEXE "C"	61
	LETTRES D'ENTENTE	

Art. 1 CHAMP D'APPLICATION

1.01 Les parties

Sont parties à cette convention:

- 1- D'une part, l'Employeur "La Caisse populaire Ste-Anne des-Monts", "La Caisse populaire Chandler", "La Caisse populaire Grande-Rivière", "La Caisse populaire Gaspé" et "La Caisse populaire Percé", sociétés légalement constituées ayant leur siège social respectif à Ste-Anne-des-Monts, Chandler, Grande-Rivière, Gaspé et Percé, ci-après appelées "L'Employeur".
- 2- D'autre part, le Syndicat "Syndicat des employés de la Caisse populaire Ste-Anne-des-Monts", "Syndicat des employés de la Caisse populaire Chandler", "Syndicat des travailleurs de la Caisse populaire Grande-Rivière", "Syndicat des employés de la Caisse populaire Gaspé" et "Syndicat des travailleurs de la Caisse populaire Percé", dûment accrédités par le Ministère du Travail, ci-après appelés "Le Syndicat".

1.02 Sont régis par cette convention:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception du gérant, du gérant-adjoint et du comptable";

et ce, conformément aux différents certificats d'accréditation émis aux Syndicats par le Ministère du Travail.

1.03 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et conclure une convention collective de travail pour tous les salariés couverts par les certificats d'accréditation.

1.04 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le Syndicat.

Art 2 DEFINITIONS DES TERMES

2.01 Salarié

Toute personne visée par les certificats d'accréditation.

2.02 Salarié à temps complet

Tout salarié qui travaille le nombre d'heures prévu à la semaine régulière de travail (35 heures).

2.03 Salarié à temps partiel

Tout salarié qui travaille un nombre d'heures inférieur à la semaine régulière de travail.

2.04 Salarié permanent

Tout salarié qui a complété sa période de probation prévue à l'article 14.

2.05 Salarié en probation

Tout salarié qui n'a pas complété sa période de probation prévue à l'article 14.

2.06 Salarié à l'essai

Tout salarié qui n'a pas complété sa période d'essai prévue à l'article 16.

2.07 Employeur

"La Caisse populaire Ste-Anne-des-Monts", "La Caisse populaire Chandler", "La Caisse populaire Grande-Rivière", "La Caisse populaire de Gaspé" et "La Caisse populaire de Percé".

Art. 2 DEFINITIONS DES TERMES (SUITE)

2.08 Syndicat

"Syndicat des employés de la Caisse populaire Ste-Anne-des-Monts (C.S.N.)", "Syndicat des employés de la Caisse populaire Chandler (C.S.N.)", "Syndicat des travailleurs de la Caisse populaire Grande-Rivière (C.S.N.)", "Syndicat des employés de la Caisse populaire de Gaspé (C.S.N.)" et "le Syndicat des travailleurs de la Caisse populaire Percé (C.S.N.)".

2.09 Salarié temporaire

Tout salarié qui remplit un poste temporairement dépourvu de son titulaire ou pour effectuer un travail spécial pendant une période limitée.

2.10 Conjoint

L'homme et la femme:

- a) qui sont mariés et cohabitent; ou
- b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
 - i. résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et
 - ii. sont publiquement représentés comme conjoints.

2.11 Promotion

Passage d'un salarié d'un emploi à un autre comportant des responsabilités accrues et une échelle de salaires dont le maximum est supérieur.

2.12 Mutation

Passage d'un salarié d'un emploi à un autre comportant une échelle de salaires égale suivant les dispositions de la convention.

2.13 Rétrogradation

Passage d'un salarié d'un emploi à un autre comportant des responsabilités moindres et une échelle de salaires dont le maximum est inférieur.

Art. 2 DEFINITIONS DES TERMES (SUITE)

- 2.14 a) L'Employeur avise par écrit le représentant syndical de la Caisse de l'embauchage d'un salarié temporaire, en indiquant la durée approximative de cet embauchage, les raisons et le statut accordé.
- b) L'Employeur accepte le principe de ne pas utiliser de salariés temporaires ou à temps partiel en vue de causer des mises à pied parmi les salariés à temps complet, ni d'empêcher la création de postes à temps complet.

Art. 3

BUT DE LA CONVENTION

- 3.01 Le but de la convention est de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et le Syndicat dans des conditions qui assurent dans la plus large mesure du possible la sécurité et le bien-être des salariés et le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et les salariés.

Art. 4

DISPOSITIONS ILLEGALES

- 4.01 La convention doit être lue et interprétée dans son ensemble. Advenant qu'un article de la présente convention devienne nul par la suite d'une nouvelle loi fédérale ou provinciale, seul cet article en sera affecté et les parties devront se rencontrer pour le rendre conforme à la loi. Tout grief à ce sujet sera réglé en conformité avec la procédure de griefs et d'arbitrage.

Art. 5 TRAVAIL CONFIDENTIEL

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

Art. 6

DROITS DE LA GERANCE

6.01 Le Syndicat reconnaît qu'il appartient à l'Employeur de gérer, diriger et administrer ses affaires, mais de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

Art. 7 LIBERTE DES EMPLOYES

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

Art. 8 REGIME SYNDICAL

Adhésion au Syndicat

- 8.01 Tout salarié membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention, et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi.
- 8.02 Tout nouveau salarié doit devenir membre du Syndicat dans les cinq (5) jours de calendrier à compter de son premier jour de travail, comme condition du maintien de son emploi.
- 8.03 Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait éliminé de ses cadres. Cependant, ledit salarié reste soumis aux stipulations de l'article 8 (retenues syndicales).

Cotisation syndicale

- 8.04 L'Employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet, une (1) fois par mois, les sommes ainsi perçues, dans les dix (10) jours de calendrier de la perception, au trésorier du Syndicat. En même temps, que chaque remise, l'Employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant le nom des salariés cotisés et la période de paie concernée, montant de la cotisation, raison du non prélèvement, date d'embauche d'un nouvel employé, le statut (régulier, temporaire, partiel).
- 8.05 Le salarié à temps partiel et le salarié temporaire doivent consentir à la retenue par l'Employeur sur leur salaire d'une cotisation établie au prorata du temps travaillé.
- 8.06 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Commissaire du travail en chef de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'Employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent, si cette personne est déjà incluse dans le certificat, jusqu'à la décision du Commissaire du travail ou du Tribunal du travail, pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

Art. 8 REGIME SYNDICAL (SUITE)

- 8.07 L'Employeur fournit au Syndicat, une (1) fois par mois, une liste des nouveaux salariés incluant leur date d'embauchage, leur adresse, classification, salaire, numéro d'assurance sociale, statut (temps complet ou partiel), ainsi qu'une liste indiquant le nom et la date de ceux qui ont quitté leur emploi.
- 8.08 Les salariés syndiqués peuvent se retirer du Syndicat entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant la date d'expiration de la présente convention collective; ils peuvent aussi révoquer la cotisation prévue au paragraphe 8.04 pendant cette même période. Dans un cas comme dans l'autre, le salarié doit en aviser par écrit l'Employeur et le Syndicat. L'Employeur continue cependant à percevoir les cotisations pour la durée de la convention collective.

Art. 9 AFFICHAGE

9.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau servant à des fins syndicales.

9.02 Le Syndicat peut afficher sur ce tableau:

- 1- Tout avis de convocation d'assemblée du Syndicat signé par un représentant autorisé du Syndicat.
- 2- Tout autre document signé par un représentant autorisé du Syndicat, ou son représentant désigné, qui ne devra contenir aucun propos dirigé contre les parties, leurs membres et leurs mandataires.

Art. 10 LIBERTE D'ACTION SYNDICALE

10.01 Dans les trente (30) jours de calendrier de la signature de la présente convention, le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses représentants, soit officiers, directeurs ou agents de griefs.

Toute modification aux listes mentionnées au présent paragraphe est communiquée à l'Employeur dans les dix (10) jours de calendrier de la modification.

10.02 L'Employeur accorde un permis d'absence sans paie à un délégué du Syndicat choisi par ce dernier pour participer à des activités syndicales impliquant directement le Syndicat. Ces permis d'absence sont accordés sous réserve des conditions suivantes:

- a) Le total des journées d'absence ainsi autorisées ne peut dépasser vingt-cinq (25) jours ouvrables par année pour l'ensemble des salariés. Dans le cas de la Caisse populaire de Percé, le total des journées d'absence ainsi autorisées ne peut dépasser vingt (20) jours ouvrables par année.
- b) Le Syndicat doit informer le directeur de la Caisse au moins sept (7) jours à l'avance, à moins que cela ne soit pas possible.
- c) Un seul délégué à la fois peut obtenir pareil permis d'absence et ce, jamais plus de six (6) jours ouvrables consécutifs.

10.03 Après avis au directeur ou à son représentant, un représentant du Syndicat peut rencontrer un ou des salariés durant les heures régulières de travail, dans les cas de griefs à discuter avec le ou les représentant(s) de l'Employeur ou pour toute rencontre avec les représentants de l'Employeur. Les représentants du Syndicat et les salariés ne subissent aucune perte de salaire.

10.04 Les demandes écrites prévues au paragraphe 10.02 doivent contenir le nom de la ou des personne(s) pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature et la durée de l'activité syndicale justifiant la demande.

Art. 10 LIBERTE D'ACTION SYNDICALE (SUITE)

- 10.05 Un (1) représentant du Syndicat est libéré et deux (2) dans le cas de la Caisse populaire Ste-Anne-des-Monts, sans perte de salaire, pour assister à des séances de négociation, de conciliation ou à l'arbitrage d'un différend.
- 10.06 Un salarié peut être accompagné d'un représentant du Syndicat à toute rencontre avec l'Employeur concernant les conditions de travail d'un salarié.

Art. 11 DISCIPLINE

11.01 Les parties conviennent que les mesures disciplinaires seront appliquées en tenant compte de la gravité et/ou de la fréquence des offenses reprochées, et qu'en aucun cas, le salarié trouvé coupable d'une offense méritant une mesure disciplinaire ne se verra privé des droits de recours prévus aux articles 12 et 13 "Procédure de griefs et Arbitrage".

11.02 Dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement, l'Employeur remet au salarié concerné l'avis de sanction et les motifs, dans un délai de trois (3) jours ouvrables à partir de la sanction. Il fait savoir au Syndicat, par écrit, le nom du salarié concerné et la nature de la mesure qui lui est destinée.

11.03 Un avis disciplinaire versé au dossier d'un salarié, qui date de plus de douze (12) mois, ne peut être invoqué par l'Employeur et est annulé automatiquement.

Seuls les avis disciplinaires écrits communiqués au salarié constituent le dossier disciplinaire.

11.04 Si un salarié désire obtenir des renseignements susceptibles de faire partie de son dossier personnel, il peut en faire la demande au gérant qui devra les lui transmettre.

Ce dossier comprend:

- la formule de demande d'emploi;
- la formule d'engagement;
- toutes autorisations de déductions;
- les avis disciplinaires;
- les mouvements de main-d'oeuvre.

Art. 12 PROCEDURE DE GRIEFS

12.01 Le terme "grief" signifie toute mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective. L'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante.

12.02 Le salarié, seul ou accompagné du délégué officiel du Syndicat, soumet son grief par écrit au directeur de la Caisse dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief. L'avis de grief doit indiquer la nature du litige et la nature du redressement ou correctif demandé. Copie du grief est adressée en même temps au vice-président des Ressources humaines de la Fédération des caisses populaires Desjardins de la Péninsule et des Iles.

Le directeur de la Caisse 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.

12.03 Si la réponse du directeur de la Caisse n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans le délai imparti au directeur de la Caisse, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 13, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réponse du directeur de la Caisse ou l'expiration du délai prévu.

12.04 Grief collectif

Dans le cas d'un grief visant plusieurs salariés ou dans le cas d'un grief de portée générale, le délégué officiel du Syndicat peut soumettre un grief par écrit dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief. Le Syndicat doit spécifier la nature du grief, le redressement demandé et les noms de tous les salariés visés; en plus, le grief doit porter la signature du délégué officiel du Syndicat.

12.05 Les délais prévus au présent article peuvent être prolongés par entente entre les parties.

Art. 12 PROCEDURE DE GRIEFS (SUITE)

12.06 Tout règlement intervenu à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de règlement des griefs doit faire l'objet d'un écrit par les parties contractantes et lie l'Employeur, le Syndicat et les salariés en cause.

12.07 Plaignant

Le signataire d'un grief a le droit d'assister à toutes les rencontres entre les deux (2) parties, relativement à son grief.

Art. 13 ARBITRAGE

- 13.01 Seuls les griefs qui n'ont pas été réglés au cours de la procédure de griefs prévue à l'article 12 peuvent être référés à un arbitre. Dans ce cas, le Syndicat doit en aviser l'Employeur en signifiant le nom de son représentant.
- 13.02 A compter de la réception de cet avis, la partie qui le reçoit a un délai de dix (10) jours pour communiquer à son tour le nom de son représentant.
- 13.02 Les deux (2) représentants s'entendent sur le choix d'un arbitre unique pour entendre la cause ou, à défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties demande au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec de nommer d'office un arbitre.
- 13.03 Une fois nommé ou choisi, l'arbitre unique peut convoquer péremptoirement les parties si celles-ci ne s'entendent pas pour procéder dans un délai raisonnable.
- 13.04 Si l'arbitre unique conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux légal à compter de la date du dépôt du grief ou de la date où cette somme est devenue exigible, mais jamais antérieurement au dépôt du grief.
- 13.05 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, si un grief est soumis à un arbitre unique en vertu de la présente convention, celui-ci peut:
- 1- Réintégrer ledit salarié avec pleine compensation.
 - 2- Maintenir la mesure disciplinaire.
 - 3- Rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation et des dommages auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit, en tenant compte toutefois des gains que le salarié aurait pu recevoir dans l'intervalle.

Art. 13 ARBITRAGE (SUITE)

- 13.06 L'arbitre n'a pas autorité pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de la présente convention, ni pour altérer, modifier, amender ou y ajouter quelque partie que ce soit de la convention.
- 13.07 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties à cette convention ainsi que le salarié ou les salariés concernés. Elle sera mise en vigueur dans un délai n'excédant pas trente (30) jours de calendrier de sa réception.
- 13.08 Chaque partie paie les frais, honoraires et dépenses de ses témoins ou des ses représentants.
- Les honoraires et dépenses de l'arbitre seront assumés à part égale par les parties.

Art. 14 ANCIENNETE

14.01 Pour les fins de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service à l'Employeur, de tout salarié à temps complet ou à temps partiel régi par les présentes, conformément à l'article "Ancienneté".

14.02 a) Tout nouveau salarié sera soumis à une période de probation de trois (3) mois de calendrier, avec une possibilité de prolongation d'une durée maximum de un (1) mois de calendrier, après entente écrite entre les parties. A la fin de cette période de probation, le salarié devient permanent et son ancienneté prend effet à la date de son embauchage. Toutes les dispositions de la présente convention, à l'exception de celles ci-après énumérées, s'appliquent au salarié en probation, sous réserve toutefois des restrictions prévues aux différents articles:

- 1- procédure de griefs en cas de renvoi;
- 2- promotion;
- 3- ancienneté;
- 4- assurances (pour la période prévue au contrat).

b) Le salarié à temps partiel sera soumis à une période de probation de soixante-six (66) jours de travail, équivalant à quatre cent soixante-deux (462) heures, avec une possibilité d'une prolongation maximum de soixante-six (66) jours de travail, équivalant à quatre cent soixante-deux (462) heures, après entente écrite entre les parties. Au terme de sa période de probation, le salarié à temps partiel a acquis soixante-six (66) jours d'ancienneté ou cent trente-deux (132) jours d'ancienneté dans le cas d'une prolongation. Toutes les dispositions de la présente convention, à l'exception de celles ci-après énumérées, s'appliquent au salarié en probation, sous réserve toutefois des restrictions prévues aux différents articles:

Art. 14 ANCIENNETE (SUITE)

- 14.02 (suite) 1- procédure de griefs en cas de renvoi;
2- promotion;
3- ancienneté;
4- assurances (pour la période prévue au contrat.
- 14.03 L'ancienneté du salarié à temps partiel est calculée en jours de travail en fonction de ses heures travaillées par rapport à la durée normale de la semaine de travail prévue à la présente convention, à l'exclusion des heures supplémentaires.
- 14.04 Si l'Employeur reprend à son service un salarié qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, ce salarié, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de calendrier qui manquaient à sa période de probation précédente, à la condition toutefois que ce soit pour la même fonction et qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.
- 14.05 Le salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:
- a) Mise à pied, pendant douze (12) mois.
 - b) Absence pour accident ou maladie autres qu'accident du travail ou maladie industrielle (ci-après mentionnée), pendant les douze (12) premiers mois.
 - c) Absence pour accident de travail ou maladie industrielle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi des Accidents du Travail.
 - d) Absence autorisée, sauf dispositions contraires prévues à la présente convention.
 - e) Congé de maternité prévu à la présente convention.
 - f) Congé sans solde.

Art. 14 ANCIENNETE (SUITE)

14.06 Le salarié conserve son ancienneté dans le cas suivant:

Absence pour accident ou maladie autres qu'accident de travail ou maladie industrielle (ci-haut mentionnée), du treizième (13e) au vingt-quatrième (24e) mois de cet accident ou maladie.

14.07 Le salarié perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

- a) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi.
- b) Lorsqu'il est congédié pour juste cause.
- c) Lorsqu'il est mis à pied pour une période excédant douze (12) mois.
- d) Lors d'un refus de reprendre le travail dans les sept (7) jours de calendrier suivant un avis écrit de rappel au travail, à moins d'une raison sérieuse telle que maladie, incapacité physique, etc.; toutefois, dans ce dernier cas, le salarié doit, dans les cinq (5) jours suivant la réception de l'avis indiqué plus haut, aviser l'Employeur de son intention de reprendre ou non son travail dans un délai n'excédant pas un (1) mois de l'avis de rappel. L'avis de rappel au travail est envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse connue et copie en est remise au Syndicat.
- e) Lors d'une absence pour maladie ou accident autres qu'accident de travail ou maladie industrielle, après le vingt-quatrième (24e) mois d'absence.

14.08 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, l'Employeur fournira au Syndicat la liste de tous les salariés régis par la présente convention en indiquant leur nom, leur classification et leur date d'ancienneté. Au début de chaque année civile, l'Employeur publie une liste nouvelle. Les listes d'ancienneté sont affichées pendant sept (7) jours ouvrables et tout salarié qui croit qu'une correction doit être apportée en fait la demande au directeur de la Caisse pendant cette période. Par la suite, la liste corrigée devient la seule liste officielle.

Art. 15 COURS DE PERFECTIONNEMENT

15.01 Le plan est destinée aux salariés qui désirent suivre des cours à temps partiel, du soir, par correspondance ou autrement.

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

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

Art. 16 APPLICATION DE L'ANCIENNETE

16.01 Tout poste vacant qui doit être comblé ou tout poste nouvellement créé assujéti à l'accréditation syndicale doit être affiché à l'endroit habituel d'affichage durant une période de six (6) jours ouvrables. Le salarié absent de son travail, suivant les dispositions de la convention, pourra, dans les cinq (5) jours ouvrables de son retour au travail, faire application pour le poste affiché en son absence. Cependant, l'application devra de toute façon être faite dans un délai maximum de trente (30) jours de calendrier suivant la première journée de l'affichage.

Dans le cas où le salarié a été avisé par écrit et a communiqué par écrit un accusé de réception, la période de six (6) jours s'applique à compter de l'émission de l'accusé de réception par le salarié.

Les indications devant apparaître sur les affichages sont:

- le titre de la fonction;
- l'échelle de salaire;
- la nature de la fonction;
- la période d'affichage.

Les postes temporairement dépourvus de leur titulaire et ceux créés pour effectuer des travaux spéciaux pendant une période limitée ne sont pas affichés.

16.02 Le salarié doit soumettre sa candidature par écrit à l'Employeur qui en remet une copie au Syndicat.

16.03 Le poste devra être accordé et sera comblé dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'affichage par le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, parmi les salariés à temps complet d'abord, ensuite les salariés à temps partiel, les salariés en probation, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Les exigences doivent être pertinentes et en relation directe avec la nature de la fonction. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

Art. 16 APPLICATION DE L'ANCIENNETE (SUITE)

- 16.04 Le salarié auquel le poste est attribué a droit à une période d'entraînement d'une durée maximale de dix (10) jours ouvrables effectivement travaillés et à une période d'essai d'une durée maximale de trois (3) mois.
- 16.05 Au cours de cette période prévue à l'article 16.04, le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans ce dernier cas, il incombe à l'Employeur de prouver que le salarié ne peut satisfaire aux exigences de la tâche.
- 16.06 S'il n'y a aucun candidat qui a soumis sa candidature ou si les candidatures soumises conformément aux dispositions prévues aux paragraphes 16.01 et 16.02 ne sont pas retenues, l'Employeur accordera la préférence aux salariés temporaires qui ont six (6) mois de travail dans la fonction affichée à l'intérieur d'une période d'un (1) an précédent l'affichage. Le salarié choisi sera soumis alors à une période de probation prévue à l'article 14.02.
- S'il n'y a pas de salariés temporaires dont il est mention au paragraphe précédent ou si ces salariés temporaires ne sont pas intéressés par la fonction, à ce moment-là, l'Employeur considérera les autres employés temporaires avant d'aller à l'extérieur et il avise par écrit les salariés et le Syndicat du choix du candidat.
- 16.07 L'Employeur remet au Syndicat copie des avis de postes vacants affichés selon les dispositions de cet article.
- 16.08 Le salarié choisi pour remplir un poste, conformément aux dispositions du présent article, doit être assigné à ce poste sans délai.
- 16.09 Aucun salarié ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion, d'une mutation ou d'une mise à pied (bumping).

Art. 16 APPLICATION DE L'ANCIENNETE (SUITE)

16.10 Promotion

Le salarié qui obtient une promotion reçoit, selon le cas, ce qui est le plus avantageux:

- 1) soit le minimum de la nouvelle échelle de salaires (nouvelle classe);
- 2) soit une augmentation de son salaire de 5%, ne dépassant pas le maximum de sa nouvelle échelle de salaires.

16.11 Le salarié 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.

16.12 Le salarié qui occupe un emploi d'une classification inférieure à celle de son emploi actuel, d'une façon permanente ou à la suite d'une rétrogradation par mesure disciplinaire ou volontaire, recevra 5% de moins que son salaire ou le maximum de sa nouvelle échelle, soit le moindre des deux.

16.13 Le salaire du salarié rétrogradé à la suite de changements technologiques ou administratifs est maintenu s'il est plus élevé que le maximum prévu pour l'emploi actuel auquel il est affecté de façon permanente.

16.14 Mise à pied et rappel au travail

Dans le cas de déplacement et de mise à pied, l'ancienneté de chaque salarié détermine celui que la mise à pied peut affecter, tel que stipulé ci-après:

- 1- Dans une fonction à l'intérieur de l'unité de négociation, le salarié de cette classification qui a le moins d'ancienneté en est affecté.
- 2- Le salarié le moins ancien dans la fonction peut déplacer (bumping) dans une autre classification un salarié ayant moins d'ancienneté, mais à la condition toutefois qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Le salarié bénéficie d'une période d'entraînement de dix (10) jours et d'une période d'essai de vingt (20) jours.

Art. 16 APPLICATION DE L'ANCIENNETE (SUITE)

16.14 (suite) Chaque salarié ainsi déplacé (bumping) peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite au présent paragraphe pourvu qu'il y ait un salarié dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.

16.15 Le rappel au travail se fait par ordre d'ancienneté parmi ceux qui sont sur la liste de rappel, à la condition toutefois qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche. Le salarié bénéficie d'une période d'entraînement de dix (10) jours et d'une période d'essai de vingt (20) jours.

16.16 La liste de rappel comprend les salariés mis à pied ainsi que les salariés à temps partiel qui ont exprimé leur disponibilité par écrit.

16.17 Avant de procéder à une mise à pied effective, l'Employeur doit aviser le salarié et le Syndicat trente (30) jours à l'avance.

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

16.18 Le salarié qui démissionne devra donner un avis de dix (10) jours à son Employeur. A défaut d'un tel avis, l'Employeur pourra se servir des montants dus au salarié égaux au nombre de jours pour lesquels le salarié n'aura pas donné d'avis.

Art. 17 HEURES DE TRAVAIL

17.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de travail et ce, du lundi au vendredi inclusivement et aux conditions suivantes:

a) Caisse populaire Ste-Anne-des-Monts

Lundi : 8h45 à 16h30
Mardi : 8h45 à 16h30
Mercredi: 8h45 à 16h30
Jeudi : 9h00 à 18h15
Vendredi: 8h45 à 17h30

Caisse populaire Chandler

Lundi : 9h00 à 17h15
Mardi : 9h00 à 16h30
Mercredi: 9h00 à 16h30
Jeudi : 9h00 à 18h15
Vendredi: 9h00 à 17h45

Caisse populaire Grande-Rivière

Lundi : 8h45 à 16h30
Mardi : 8h45 à 16h30
Mercredi: 9h00 à 16h30
Jeudi : 9h15 à 20h15
Vendredi: 9h15 à 17h30

Caisse populaire Gaspé

Lundi : 8h45 à 16h30
Mardi : 8h45 à 16h30
Mercredi: 8h45 à 16h30
Jeudi : 9h15 à 20h30
Vendredi: 8h45 à 16h30

Caisse populaire Percé

Lundi : 9h00 à 17h15
Mardi : 9h00 à 17h00
Mercredi: 9h00 à 17h00
Jeudi : 9h00 à 17h30
Vendredi: 9h00 à 17h30

Art. 17 HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

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

c) La répartition des heures de travail peut être modifiée par l'Employeur, à la condition toutefois que les principes énoncés à "a" et "b" soient respectés et qu'il y ait eu consultation avec le Syndicat au moins quinze (15) jours avant la mise en vigueur des changements.

17.02 Une période d'une heure et quart (1h15) non rémunérée est accordée pour le repas du midi; elle est fixée par le directeur entre 11h15 et 13h45, sauf les jeudi et vendredi entre 11h15 et 14h00. Cependant, pour la Caisse populaire Grande-Rivière, la période du repas du midi sera fixée entre 11h00 et 14h00.

Lorsque la Caisse ouvre ses portes le soir, le salarié a droit à une période non rémunérée d'une (1) heure pour le repas du soir; cette période est fixée par le directeur entre 16h00 et 18h00.

17.03 Tout salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes dans l'avant-midi et de quinze (15) minutes dans l'après-midi, dont le moment sera déterminé par l'Employeur. Ces périodes ne pourront être prises soit au début ou à la fin de la journée.

17.04 Pour fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier.

Art. 18 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 18.01 Est considéré comme du travail en temps supplémentaire, le travail exécuté à la demande du directeur ou de son représentant désigné, en dehors ou en plus de ses heures cédulées conformément à l'article 17.
- 18.02 a) Le travail en temps supplémentaire est rémunéré au taux horaire de base majoré de moitié, sauf le samedi et le dimanche où il sera rémunéré au taux double; ce taux horaire de base s'obtient en divisant le salaire hebdomadaire par trente-cinq (35) heures.
- b) Le travail exécuté un jour férié chômé est rémunéré au taux horaire de base majoré de moitié en plus du paiement du jour férié.
- 18.03 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir aux salariés qui sont disponibles, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les salariés qui font normalement ce travail. Cependant, lorsque le nombre de salariés consentants est insuffisant, les salariés doivent accepter de travailler en temps supplémentaire. Dans tel cas, l'Employeur désigne les salariés qui font normalement ce travail et qui ont une ancienneté inférieure.
- 18.04 Un salarié requis de travailler est non rémunéré pour le temps qu'il doit demeurer au travail, pour une erreur dont il est responsable.
- Un salarié requis de demeurer au travail pour une ou des erreur(s) dont il n'est pas responsable est rémunéré au taux de temps supplémentaire.
- 18.05 Rappel au travail
- Tout salarié rappelé pour travailler sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures de travail et aura le privilège de choisir, parmi les deux (2) options suivantes, le mode de paiement qui lui est le plus rémunérateur:

Art. 18 TEMPS SUPPLEMENTAIRE (SUITE)

- 18.05 a) minimum stipulé à temps simple.
(suite) b) le temps réellement travaillé suivant les barèmes
 établis dans la présente convention régissant le taux
 des heures supplémentaires.

Toutefois, n'est pas considéré comme un "rappel au travail", un travail d'une nature régulière pour lequel un salarié aura été avisé au cours de sa journée régulière de travail.

- 18.06 Un salarié travaillant sur une période d'une journée complète, un samedi, un dimanche ou un jour férié, a droit aux mêmes périodes de repos et de repas que celles prévues à l'article 17.

- 18.07 Les réunions d'information convoquées par l'Employeur se tiennent durant les heures normales de travail. Si elles devaient se poursuivre en dehors des heures normales, ces dites heures seront payées à taux simple.

Art. 19 FETES CHOMEES

- 19.01 Sont reconnus jours de fêtes chômés, 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
St-Jean-Baptiste (Fête nationale des québécois)
Fête du Canada (1er juillet)
Fête du Travail
Action de Grâces
Jour du souvenir
Noël
Lendemain de Noël

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

- 19.02 Les salariés couverts par la présente convention peuvent jouir de ces jours de fêtes sans perte de salaire.
- 19.03 Advenant un changement dans les congés accordés par l'Association des Banquiers, le Syndicat accepte que soit opéré un changement identique par l'Employeur.
- 19.04 Les jours de fêtes mentionnés au paragraphe 19.01 sont observés la journée occurrente, à moins que le gouvernement fédéral ou le gouvernement provincial ne fixe une autre journée.
- 19.05 Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe suivant, l'Employeur garantit onze (11) jours de fêtes payés par année civile.
- 19.06 Si les banques ne sont pas fermées onze (11) jours, les salariés ont droit de prendre la différence entre le nombre de jours respectés par les banques et la garantie de onze (11) jours, individuellement, aux dates convenues entre eux et l'Employeur, en donnant la priorité aux salariés ayant le plus d'ancienneté pour le choix de la date de la reprise.

Art. 19 FETES CHOMEES (SUITE)

- 19.07 Pour qu'un salarié bénéficie de ces congés, il faudra cependant qu'il ait travaillé la journée ouvrable précédente ainsi que la suivante, s'il a été requis de le faire, à moins de permission de la part de l'Employeur ou dans les cas des absences avec paie prévues par la présente convention.
- 19.08 Si l'une ou l'autre des fêtes chômées survient pendant les vacances d'un salarié, celui-ci a droit à une journée additionnelle de vacances qu'il prendra à une date qui aura été convenue entre lui et le directeur, en donnant la priorité de choix aux salariés ayant le plus d'ancienneté.
- 19.09 Lorsqu'une journée de fête chômée tombe un samedi ou un dimanche, elle est rémunérée ou reprise seulement si elle est contenue dans les onze (11) jours prévus au paragraphe 19.01.
- 19.10 Tout salarié a droit à deux (2) congés mobiles par année de calendrier, à la condition que le salarié en fasse la demande au moins trois (3) jours ouvrables consécutifs à l'avance ou après entente avec L'Employeur. Pas plus d'un (1) salarié ne pourra prendre son congé mobile à la fois.
- 19.11 Congé sans solde
- 1- L'Employeur peut, tout en tenant compte des nécessités d'opération de la Caisse, accorder un permis d'absence sans traitement pour un motif jugé valable et ce, pour une période déterminée.
 - 2- Le salarié devra formuler sa demande par écrit au directeur au moins deux (2) semaines avant le début de l'absence désirée.
 - 3- A son retour au travail, le salarié reprend la même fonction qu'il occupait avant son départ, à moins que préalablement, il y ait eu entente contraire entre les parties.
 - 4- Durant un congé sans solde autorisé, seule l'ancienneté s'accumule.

Art. 20 VACANCES

- 20.01 Pour le quantum et non pour le choix des vacances auxquelles un salarié a droit, l'Employeur tiendra compte, sauf pour celui qui a moins d'un (1) an de service chez l'Employeur, de l'ancienneté de Mouvement, c'est-à-dire la durée du service continu d'un salarié pour l'une ou l'autre des institutions du Mouvement des Caisses populaires Desjardins.
- 20.02 A chaque année, un salarié a droit à des vacances annuelles payées, dont la durée est déterminée par son ancienneté en date du 31 mai et ce, conformément à l'article 14 et à la clause 20.01.
- 20.03 Le salarié qui, le 31 mai d'une année, a moins d'une (1) année d'ancienneté a droit à une (1) journée de vacances payée par mois d'ancienneté, avec un maximum de dix (10) jours ouvrables.
- 20.04 a) Le salarié qui, le 31 mai d'une année, a un (1) an d'ancienneté a droit à deux (2) semaines (10 jours ouvrables) de vacances payées.
- b) Le salarié qui, le 31 mai d'une année, a deux (2) ans d'ancienneté a droit à trois (3) semaines (15 jours ouvrables) de vacances payées.
- c) Le salarié qui, le 31 mai d'une année, a six (6) ans d'ancienneté a droit à quatre (4) semaines (20 jours ouvrables) de vacances payées.
- d) Le salarié qui, le 31 mai d'une année, a vingt (20) ans d'ancienneté a droit à cinq (5) semaines (25 jours ouvrables) de vacances payées.
- 20.05 En vacances annuelles, le salarié reçoit une rémunération équivalant à celle qu'il recevrait s'il était au travail.
- Cependant, pour le salarié qui a travaillé moins de dix (10) mois dans l'année (congé sans solde) se terminant le 31 mai, il sera payé au pourcentage de ses revenus bruts du 1er juin au 31 mai. Ces pourcentages sont de 4, 6 ou 8% pour ceux dont l'ancienneté donne respectivement droit à des vacances de deux (2), trois (3) ou quatre (4) semaines. Il est entendu que le congé de maternité prévu

Art. 20 VACANCES (SUITE)

- 20.05 à l'article 23 n'affecte pas ni le régime de vacances, ni
(suite) la paie de vacances, sauf s'il y a prolongation telle que
 prévu à l'article 23.06.
- 20.06 L'Employeur cédulera la date des vacances des salariés en
 donnant priorité de choix aux salariés ayant le plus
 d'ancienneté et faisant partie de l'unité de négociation,
 et en tenant compte de la nécessité d'assurer la conti-
 nuité des opérations sur les lieux de travail.
- 20.07 La période des vacances pour les salariés s'étendra du
 1er juin au 31 mai d'une année. Les vacances peuvent
 être prises consécutivement ou par période d'une semaine,
 selon le choix du salarié, et elles ne peuvent être re-
 portées d'une année à l'autre.
- 20.08 Le choix devra être fait avant le 31 mars de chaque année
 et être affiché aux endroits habituels, de façon à per-
 mettre aux salariés de connaître leur date respective de
 vacances.
- 20.09 Pour les salariés qui prennent leurs vacances en dehors
 de la période du 1er juin au 30 septembre, ils doivent
 recevoir la confirmation de leur date respective dans les
 trente (30) jours de leur demande.
- 20.10 Un salarié n'a pas le droit de se servir de son ancien-
 neté pour déplacer les vacances annuelles d'un autre sa-
 larié après le 31 mars.
- 20.11 Le salarié victime d'un accident subit ou d'une maladie
 contractée dans l'exercice de ses fonctions et non réta-
 bli au début de la période fixée pour ses vacances peut,
 s'il le désire, reporter ses vacances à une date convenue
 entre lui et l'Employeur. De même, le salarié hospita-
 lisé à la suite d'un accident ou d'une maladie contractée
 pendant la période fixée pour ses vacances peut, s'il le
 désire, reporter ses vacances à une date convenue entre
 lui et l'Employeur.

Art. 20 VACANCES (SUITE)

20.12 En cas de cessation d'emploi, le salarié reçoit une indemnité égale au crédit de vacances non utilisé à la date de son départ. Ce paiement doit être effectué avant son départ.

20.13 Le salarié reçoit, avant son départ pour ses vacances, sa paie de vacances conformément à l'article 20.05.

Art. 21 CONGES SOCIAUX

- 21.01 Le salarié a droit à un permis d'absence avec paie pour la durée et les raisons suivantes:
- a) Décès du conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours ouvrables à compter du décès.
 - b) Décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère: trois (3) jours ouvrables.
 - c) Décès du beau-frère, de la belle-soeur, du grand-père de la grand-mère, d'un oncle, d'une tante: un (1) jour ouvrable.
 - d) Naissance, adoption ou baptême de son enfant: deux (2) jours ouvrables.
 - e) Mariage du salarié: un (1) jour, la veille ou le jour du mariage.
 - f) Lors du décès mentionné aux paragraphes "b" et "c", le salarié a droit à une (1) journée additionnelle pour fins de transport, si le lieu des funérailles se situe à cent soixante (160) kilomètres et plus du lieu de résidence.
- 21.02 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la présente convention.
- 21.03 Dans tous les cas ci-haut mentionnés, le salarié devra prévenir son supérieur immédiat avant son départ et produire, sur demande, une pièce raisonnablement exigible de l'attestation des faits faisant l'objet de l'absence.
- 21.04 Seuls les jours ouvrables pendant cette période de congé seront payés.
- 21.05 Dans le présent article, "journée de congé" veut dire une pleine période de vingt-quatre (24) heures. La rémunération de cette journée est égale à 1/5 de la paie régulière hebdomadaire.

Art. 22 JURE OU TEMOIN

22.01 Le salarié qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties, reçoit la différence entre l'indemnité ou l'honoraire qui lui est versé et son salaire réel.

22.02 Devoirs du juré

- a) Un salarié devra fournir à l'Employeur une attestation de la Cour indiquant les allocations de juré et les jours pendant lesquels il a servi comme juré.
- b) La paie de service comme juré ne sera pas accordée pour une journée où le salarié a droit à une paie de vacances ou de congé. Un salarié à qui on a accordé ses dates de vacances ne sera pas obligé de changer ses dates en raison d'un appel comme juré.

Art. 23 CONGE DE MATERNITE

23.01 La salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité, à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

23.02 La salariée 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 de calendrier précédant la date probable de l'accouchement. L'Employeur, sur recommandation du médecin, 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.

Cependant, sur présentation d'un certificat médical, la salariée pourra continuer de travailler au-delà du septième (7e) mois.

23.03 La salariée doit reprendre son travail entre la quarante-cinquième (45e) et la cent vingtième (120e) journée de calendrier suivant l'accouchement. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail. Si la salariée 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, le tout sujet aux dispositions de l'article 24.

23.04 Si la salariée ne revient pas au travail dans les délais prévus, elle perd, à la date de son départ, son ancienneté et son emploi.

23.05 Dans le cas d'un avortement reconnu par la loi ou de fausse couche, la durée du congé sera déterminée par l'attestation médicale.

Art. 23 CONGE DE MATERNITE (SUITE)

- 23.06 Ce congé de maternité peut être prolongé d'une durée de six (6) mois à la condition que la salariée en fasse la demande au moins deux (2) mois à l'avance. Si ce congé de maternité est prolongé, pendant cette prolongation, aucun bénéfice de la convention ne s'applique sauf l'ancienneté.
- 23.07 Le présent article ne peut constituer d'aucune façon pour la salariée enceinte une renonciation à des droits ou privilèges que lui reconnaîtrait une loi présente ou future concernant les congés de maternité.
- 23.08 L'Employeur expédie, par courrier, à la salariée en congé de maternité, les documents émis par lui à l'intention des salariés.

Art. 24 COMPENSATION-MALADIE

24.01 Tout salarié, à l'exception des salariés à temps partiel et temporaires, qui est incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, peut s'absenter sans perte de traitement, selon les modalités ci-après décrites:

- a) Au 1er juin de chaque année, il se voit attribuer un crédit de quatre-vingt-quatre (84) heures de congé qui pourront être utilisées durant cette année pour fins de maladie. Ces heures de maladie ne sont pas cumulatives et les trois-quarts (3/4) du solde sont remboursables le 31 mai de chaque année. Le salarié nouvellement embauché après le 1er juin reçoit un crédit proportionnel au nombre de mois entre sa date d'embauchage et la fin de l'année courante.
- b) Pour les absences prolongées (à partir du 8e jour de calendrier de la maladie et ce pour une période moindre de 17 semaines), l'Employeur maintient en vigueur un plan d'assurance indemnité hebdomadaire couvrant environ 75% du salaire régulier du salarié.

La prime de cette police d'assurance est payée comme suit:

EMPLOYEUR: 75% SALARIE: 25%

- c) Pour les absences de longue durée, c'est-à-dire excédant une période de dix-sept (17) semaines, l'Employeur maintient en vigueur un plan d'assurance de revenu d'invalidité à long terme.

La prime de cette police d'assurance est payée comme suit:

EMPLOYEUR: 75% SALARIE: 25%

24.02 Une copie de chaque police d'assurance prévue à 24.01 sera remise au Syndicat et une copie de tout amendement apporté aux plans d'assurance ci-haut mentionnés sera remise au Syndicat après l'accord des deux (2) parties.

Art. 24 COMPENSATION-MALADIE (SUITE)

- 24.03 Pour avoir droit à un congé de maladie, le salarié doit établir qu'il est physiquement incapable de travailler. Si l'absence n'excède pas trois (3) jours consécutifs, l'Employeur acceptera une déclaration écrite du salarié établissant la cause de l'absence. Pour toute absence de plus de trois (3) jours consécutifs, l'Employeur pourra exiger un certificat médical attestant que le salarié est physiquement incapable de travailler.
- 24.04 Le salarié qui a accumulé des jours de congé de maladie en vertu d'un régime qui existait avant la mise en vigueur de la présente convention collective conserve ses jours accumulés comme réserve et celle-ci pourra être utilisée comme suit:
- a) Pour combler la différence entre le montant des prestations prévu au paragraphe 24.01 "b" et "c" et le salaire régulier du salarié.
 - b) Lorsque le salarié a épuisé la réserve de douze (12) jours attribués en vertu du paragraphe 24.01 "a".
 - c) Pour combler la différence entre le montant des prestations pour accident de travail et le salaire régulier du salarié.
- 24.05 Au départ du salarié, l'Employeur lui verse la moitié du solde à la date de son départ, à raison d'un jour par mois de service accumulé depuis le 1er juin précédent.
- 24.06 Tout salarié permanent à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de la présente convention collective verra sa prime d'assurance indemnité hebdomadaire entièrement payée par l'Employeur et ce, après trois (3) années de service continu chez l'Employeur.
- 24.07 Le salarié doit remettre à l'Employeur à chaque année, entre le 1er janvier et le 31 mars, une attestation médicale de son état de santé. S'il y a des frais inhérents à cet examen, l'Employeur les défraie. Le salarié ne peut prendre plus de deux (2) heures sur les heures de travail.

Art. 25 ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-MALADIE

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

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

EMPLOYEUR: 75% SALARIE: 25%

25.02 L'Employeur fournira au Syndicat une copie de la police d'assurance et de tout amendement qui pourrait y être apporté.

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

25.04 Tout salarié permanent, à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de la présente convention collective, verra sa prime d'assurance-vie et d'assurance-maladie entièrement payée par l'Employeur et ce, après trois (3) années de service continu chez l'Employeur.

Art. 26 REGIME SUPPLEMENTAIRE

- 26.01 Le programme de régime supplémentaire de rentes présentement en vigueur est maintenu.
- 26.02 L'Employeur fournira au Syndicat une copie du programme de régime supplémentaire de rentes et de tout amendement qui peut y être apporté.

Art 27 FONDS DE COMPENSATION

- 27.01 Pour chaque caissier, l'Employeur convient de constituer un fonds de compensation.
- 27.02 Pour chaque caissier, ce fonds sera constitué à raison de \$1.00 par jour de travail; ce montant s'accumule jusqu'à une somme maximale de \$200.00 par année. Au 31 décembre de l'année, le caissier a droit de retirer l'excédent de la somme de \$125.00.
- 27.03 Les déficits éventuels des caisses et les chèques sans provisions suffisantes seront payés à même les montants accumulés dans le compte prévu à la clause 27.02, après autorisation de l'Employeur qui ne peut refuser sans motif valable. Cependant, si les déficits sont plus élevés que les montants accumulés, la différence doit être remboursée par le caissier concerné.
- 27.04 Tout caissier qui quitte le service de l'Employeur aura le droit de retirer le solde au crédit de son fonds de compensation, déduction faite des sommes qu'il peut devoir à l'Employeur. Le remboursement dû doit être effectué dans les six (6) mois de la date du départ du salarié.
- 27.05 L'existence d'un fonds de compensation n'a pas pour effet de limiter la responsabilité d'un salarié.
- 27.06 Le caissier est dégagé de toute responsabilité vis-à-vis un chèque paraphé par un membre des cadres de la Caisse, selon la procédure existante.
- 27.07 Si l'Employeur est dépourvu d'appareils convenables pour détecter les faux billets, il ne peut pas tenir le caissier responsable et lui exiger le remboursement.
- 27.08 Tout déficit de caisse, encouru à la suite d'une transaction avec un non-membre, peut être couvert par le fonds de compensation à la condition que la Caisse l'ait autorisé sinon, le caissier est seul responsable. Par contre, la transaction paraphée par le directeur ou son représentant dégage le caissier de sa responsabilité.

Art. 28

SALARIE DIMINUE PHYSIQUEMENT

28.01 Le salarié qui, par suite d'une incapacité physique, est incapable de maintenir les normes nécessaires d'efficacité ou de sécurité au travail peut être reclassifié à un autre emploi pour lequel il est qualifié, à la condition que tel emploi soit disponible et que le salarié soit reclassifiable.

Des rencontres auront lieu entre les parties aux présentes afin de discuter de telles dispositions.

Art. 29 MODIFICATION DES EMPLOIS ACTUELS ET NOUVEAUX EMPLOIS

29.01 Si l'Employeur établit un nouveau poste couvert par le certificat d'accréditation, la rémunération sera fixée par entente entre les parties.

29.02 A défaut d'entente, le Syndicat pourra loger un grief arbitral.

Art. 30 CHANGEMENTS TECHNIQUES OU TECHNOLOGIQUES

30.01 Advenant le cas de changement d'ordre technique ou majeur ayant pour effet de modifier, de façon substantielle, une fonction couverte par la convention, l'Employeur avisera le Syndicat soixante (60) jours ouvrables avant l'application du changement.

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

Dans l'éventualité où des salariés seraient affectés par des mises à pied, un comité de reclassement, constitué de représentants de la Fédération, de représentants de l'Employeur et de représentants du Syndicat, sera formé pour tenter de resituer les salariés ailleurs dans d'autres Caisses populaires.

Art. 31 ANNEXES

31.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective de travail.

Art. 32 SALAIRES

- 32.01 Les échelles de salaires avec les dates de mise en vigueur et les emplois auxquels s'applique la présente convention sont indiqués à l'annexe "A", partie intégrante de la présente convention.
- 32.02 Le salaire sera versé toutes les semaines, le jeudi, pour la semaine précédente.
- 32.03 Les détails suivants devront être communiqués au salarié avec son salaire:
- a) nom du salarié
 - b) période couverte
 - c) taux de salaire
 - d) rémunération brute
 - e) déductions
 - f) rémunération nette
 - g) rémunération pour temps supplémentaire
- 32.04 Un salarié tenu de remplir un emploi de façon temporaire, d'une classe supérieure à la sienne, régi par la présente convention, sera payé conformément à l'article 16.10 comme s'il s'agissait d'une promotion pour la durée de cette assignation.
- 32.05 Sous réserve des dispositions de l'article 14, lorsqu'un salarié sera muté définitivement de sa fonction régulière à une fonction qui accorde un salaire supérieur au sien, ce salaire sera augmenté le lendemain de la promotion.
- 32.06 L'Employeur remet au salarié, le jour même de son départ, une attestation écrite de l'expérience acquise par le salarié dans l'entreprise.
- 32.07 A moins de stipulation contraire prévue à la présente convention, les salariés temporaires et les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions de la convention collective de travail.
- 32.08 Les gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

Art. 32 SALAIRES (SUITE)

32.09 Les bénéficiaires marginaux suivants des salariés temporaires et des salariés à temps partiel se calculent et se paient de la façon suivante:

- congés fériés payés:
4.6% du salaire versé sur chaque paie;
- congés maladie accident:
3% du salaire versé sur chaque paie;
- congés annuels:
2% du salaire pour chaque semaine de congé à laquelle le salarié a droit, versé au moment de la prise de vacances;

Art. 33 DUREE DE LA CONVENTION

- 33.01 Sous réserve du paragraphe 33.02, la présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature pour se terminer le 31 mai 1985.
- 33.02 L'annexe "A" a un effet rétroactif au 1er juin 1983.
- 33.03 Le versement du salaire sur la base des échelles prévues à la présente convention débute au plus tard dans les vingt (20) jours de la signature de la convention collective de travail.
- 33.04 Les montants de la rétroactivité découlant de l'application de la présente convention sont versés au plus tard dans les trente (30) jours de la signature des présentes.
- 33.05 Malgré les dispositions du paragraphe 33.01, la convention collective continue de s'appliquer pendant la période de négociation, jusqu'à ce qu'un renouvellement soit intervenu ou bien jusqu'à ce que le droit à la grève ou au lock-out soit acquis.

EN FOI DE QUOI, les parties et leurs représentants dûment mandatés ont
signé à GASPE, ce 21ème jour du mois de juillet 1983.

CAISSE POPULAIRE STE-ANNE-
DES-MONTS

[Signature]

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA CAISSE
POPULAIRE STE-ANNE-DES-MONTS

[Signature]
[Signature]

CAISSE POPULAIRE CHANDLER

[Signature]

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA CAISSE
POPULAIRE CHANDLER

[Signature]
[Signature]

CAISSE POPULAIRE GRANDE-RIVIERE

[Signature]
[Signature]

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA
CASSE POPULAIRE GRANDE-RIVIERE

[Signature]
[Signature]

CAISSE POPULAIRE GASPE

[Signature]

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA CAISSE
POPULAIRE GASPE

[Signature]
[Signature]

CAISSE POPULAIRE PERCE

[Signature]

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA
CAISSE POPULAIRE PERCE

[Signature]
[Signature]

LA FEDERATION DES CAISSES POPU-
LAIRES DESJARDINS DE LA
PENINSULE ET DES ILES

D. Arsenault

LA CONFEDERATION DES CAISSES POPU-
LAIRES ET D'ECONOMIE DESJARDINS
DU QUEBEC

B. G. B. B.

ANNEXE "A"

ECHELLES DE SALAIRES

		<u>01-06-83</u>	<u>01-06-84</u>
<u>CLASSE I</u>			
Commis	Minimum:	\$ 211.35	\$ 221.92
	Maximum:	274.31	288.02
<u>CLASSE II</u>			
Commis-dactylo	Minimum:	227.71	239.10
	Maximum:	296.01	310.81
<u>CLASSE III</u>			
Caissier	Minimum:	247.62	260.00
	Maximum:	318.79	334.73
<u>CLASSE IV</u>			
Commis perception senior	Minimum:	278.57	292.50
Caissier principal	Maximum:	355.42	373.20
<u>CLASSE VI</u>			
Assistant-comptable Préposé aux prêts	Minimum:	325.19	341.45
	Maximum:	422.67	443.80
<u>CLASSE T-II</u>			
	Minimum:	334.69	351.42
	Maximum:	440.00	462.00

1983: Augmentation: 6%
1984: Augmentation: 5%

ANNEXE "B"

SALARIES TEMPORAIRES

Les salariés temporaires au service de l'Employeur et ceux qui le deviendront par la suite n'accumuleront pas d'ancienneté durant la période où ils sont au service de l'Employeur.

Cependant, si un salarié temporaire devient titulaire d'un poste régulier et qu'il ne s'est pas écoulé plus de six (6) mois entre la fin de son poste temporaire et la reprise à son poste régulier, à la fin de sa période de probation, il lui sera crédité à son ancienneté l'équivalent de la période de temps qu'il a effectué comme salarié temporaire.

ANNEXE "C"

CONGE DE MATERNITE

L'Employeur accorde à une salariée ayant un (1) an de service à son début de congé de maternité, une prestation de maternité d'un montant égal à celui qu'elle recevrait de l'Assurance-Chômage et ce, pour une période de deux (2) semaines, de façon à couvrir le délai de carence du régime de l'Assurance-Chômage. Le bénéfice s'applique lorsque la salariée revient au travail, après un minimum de trois (3) mois du retour, et ne s'applique pas si la cessation d'emploi a lieu à l'intérieur de ce délai.

LETTRE D'ENTENTE

AGENT CONSEIL - CAISSE POPULAIRE GRANDE-RIVIERE

Il est entendu que le calcul du temps supplémentaire de l'agent conseil de la Caisse populaire Grande-Rivière ne s'applique qu'au-delà de la limite hebdomadaire de trente-cinq (35) heures, sans égard à la limite quotidienne prévue à l'article 17.01, pour la Caisse populaire Grande-Rivière.

LETTRE D'ENTENTE

CAISSE POPULAIRE DE GASPE

Il est, par la présente, entendu entre les deux parties que les heures du repas du midi seront les suivantes pour la Caisse populaire de Gaspé: 10h45, 12h00 et 13h15.

Les heures du repas du soir demeurent inchangées.

LETTRE D'ENTENTE

SALLE DE REPOS

Pendant la durée de la convention collective, l'Employeur maintiendra le fonctionnement actuel quant à la salle de repos et sa politique quant à la fourniture de café.

LETTRE D'ENTENTE

L'Employeur remettra un montant de \$350.00 au prorata du temps rémunéré entre le 1er janvier 1983 et le 1er juin 1983 pour tous les salariés.