

NOM

NO

07056-5

C.A.E. 7021 NO.CONV. 70565
AFFIL. 5 NB.EMPL. 105
EMP.CDUV. 0 ET.GEOG. 39240 62
PERS.VIS. 4 NO.ACC. M25220001
DATE ENR.840713

DÉPÔT

7056-5

Dépôt N°: 8 4 0 5 0 4 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 **07056-5**

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	M-25220-01
Date	Signature: 84-04-05	Réception: 84-04-13	Durée: Du 84-04-05 Au 85-12-31
			Nombre de salariés régis par la convention collective: 105

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés de la Caisse Populaire de Granby - CSD 1259 rue Berri, suite 600 Montréal, Qué H2L 4C7	<input type="checkbox"/> Déposant Caisse Populaire de Granby 30 rue St-Antoine Sud Granby, Qué J2G 6W3
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties La Confédération des Caisses Pop. et d'Economie Desjardins du Québec Att.: Rino Parent 100 Ave des Commandeurs Lévis, Qué G6V 7N5	E.V.: Même et 262 rue Desjardins, Granby Région: <u>06-01</u> Activité: <u>7021 (9)</u> Affiliation: <u>9</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	84-05-10

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

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

ET

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

I N D E X

	<u>PAGE</u>	
Art. 1	INTERPRETATION DES TERMES	5
Art. 2	BUT DE LA CONVENTION	8
Art. 3	DROIT DE GERANCE	9
Art. 4	DISPOSITIONS GENERALES	10
Art. 5	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION DU SYNDICAT	11
Art. 6	INTERDICTION DE GREVE ET CONTRE-GREVE	12
Art. 7	REPRESENTANTS SYNDICAUX	13
Art. 8	TABLEAUX D'AFFICHAGE	14
Art. 9	SECURITE SYNDICALE	15
Art. 10	PERMIS D'ABSENCE	17
Art. 11	ANCIENNETE	18
Art. 12	MOUVEMENT DE PERSONNEL	21
Art. 13	MISE A PIED	25
Art. 14	MESURES DISCIPLINAIRES	27
Art. 15	PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS	28
Art. 16	ARBITRAGE	30
Art. 17	SALAIRES	32
Art. 18	HEURES DE TRAVAIL	34
Art. 19	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	35
Art. 20	FETES CHOMEES	36
Art. 21	VACANCES	38
Art. 22	CONGES SPECIAUX	41
Art. 23	COMPENSATION-MALADIE	42
Art. 24	CONGE DE MATERNITE	44
Art. 25	JURE OU TEMOIN	45
Art. 26	REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES	46
Art. 27	ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-MALADIE	47
Art. 28	DIFFERENCE DE CAISSE	48

I N D E X (SUITE)

	<u>PAGE</u>	
Art. 29	MODIFICATION DES EMPLOIS ACTUELS ET NOUVEAUX EMPLOIS	49
Art. 30	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	50
Art. 31	ANNEXES ET ENTENTES	51
Art. 32	DIVERS (cours de perfectionnement, frais de déplacement et congé sans solde)	52
Art. 33	DUREE DE LA CONVENTION	53
	ANNEXES	
	LETTRES D'ENTENTE	

Art. 1 INTERPRETATION DES TERMES

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

Définition des termes

Pour les fins d'application des présentes, les termes qui suivent ont la signification qui leur est ci-après indiquée:

a) Salarié régulier à temps plein

Signifie tout salarié qui occupe un poste régulier et qui a complété sa période de probation prévue à l'article 11.02.

b) Salarié régulier à temps partiel

Signifie tout salarié qui occupe un poste régulier et qui a complété sa période de probation prévue à l'article 11.02 et qui travaille un nombre d'heures inférieur à soixante-quinze pour cent (75%) des heures régulières de travail d'un salarié régulier à temps plein.

Les salariés à temps partiel bénéficient des avantages de la convention au prorata des heures effectivement travaillées et en autant qu'ils puissent les exercer.

c) Salarié en probation

Signifie tout salarié embauché pour remplir un poste régulier et qui n'a pas terminé la période de probation prévue à l'article 11.02.

d) Salarié temporaire

Le salarié temporaire est un salarié embauché en plus du personnel régulier pour un travail spécifique ne devant pas excéder trois (3) mois.

Art. 1 INTERPRETATION DES TERMES (SUITE)

1.01 d) Salarié temporaire (suite)
(suite)

Signifie également un salarié embauché pour combler temporairement des postes dont le titulaire est absent, étant entendu qu'un tel salarié est remercié lors du retour du titulaire du poste.

Le salarié temporaire, tel que prévu aux paragraphes précédents, pendant qu'il est à l'emploi de la Caisse et qu'il est requis de travailler, bénéficie exclusivement des clauses sur les heures supplémentaires prévues à l'article 19, des fêtes chômées prévues à l'article 20 et des congés spéciaux prévus à l'article 22.

L'Employeur avise le Syndicat du nom et de la classe des salariés temporaires.

1.02 Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, l'Employeur convient d'aviser tout nouveau salarié du statut et de la classification qui lui sont accordés et transmet copie de cet avis au Syndicat.

1.03 Promotion

Permutation d'un salarié d'un emploi à un autre suivant les dispositions de la convention et comportant des responsabilités accrues et une classe de salaires dont le maximum est supérieur.

1.04 Mutation

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

1.05 Rétrogradation

Permutation d'un salarié d'un emploi à un autre comportant des responsabilités moindres et une classe de salaires dont le maximum est inférieur suivant les dispositions de la convention.

Art. 1 INTERPRETATION DES TERMES (SUITE)

1.06 A moins de stipulation contraire dans la convention, partout où le mot "salarié" apparaît, il désigne tous les salariés de l'Employeur, couverts par le certificat d'accréditation et la présente convention. Aux fins des présentes, le genre masculin comprend les deux (2) sexes, à moins qu'il n'en soit prévu autrement.

1.07 Directeur de la Caisse

Désigne la personne même ou son représentant.

Art. 2

BUT DE LA CONVENTION

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

Art. 3 DROIT DE GERANCE

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

Art. 4 DISPOSITIONS GENERALES

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 ledit article devient nul.

4.02 Travail confidentiel

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. 5 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION DU SYNDICAT

- 5.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur pour représenter ses employés salariés au sens du Code du travail de la Province de Québec, couverts par le certificat émis par le Service du droit d'association du Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec.

Art. 6 INTERDICTION DE GREVE ET CONTRE-GREVE

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

Art. 7 REPRESENTANTS SYNDICAUX

- 7.01 L'Employeur convient de reconnaître les représentants officiels du Syndicat choisis par les salariés; le Syndicat fournit par écrit à l'Employeur le nom de ses représentants.

- 7.02 L'Employeur convient de reconnaître le conseiller syndical ou technique dûment mandaté par le Syndicat.

- 7.03 Sur rendez-vous convenu avec les représentants de l'Employeur, ceux-ci s'engagent à recevoir les représentants officiels du Syndicat et/ou le conseiller technique dûment mandaté.

Art. 8 TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 8.01 Le Syndicat peut afficher, sur les tableaux fournis par l'Employeur, les communications à ses membres ou les avis de convocation aux assemblées, en autant que les affichages portent la signature d'un membre de l'exécutif du Syndicat. Copie de chaque affichage est remise à l'Employeur, sauf dans le cas de convocation aux assemblées syndicales.

Art. 9 SECURITE SYNDICALE

9.01 Adhésion syndicale

- 1) Au moment de la signature de la présente convention collective, tous les salariés couverts par l'unité accréditée doivent être ou devenir membres du Syndicat et doivent maintenir leur adhésion au Syndicat, comme condition du maintien de leur emploi pour la durée de la convention.
- 2) Après sa période de probation, tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre et le demeurer pour la durée de la convention.
- 3) Tout salarié expulsé par le Syndicat conserve son emploi, à la condition toutefois qu'il continue à payer la cotisation syndicale prévue à l'article suivant.

9.02 Cotisation syndicale

- 1) Tout salarié 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, telles que fixées par règlement du Syndicat et signifiées à l'Employeur par courrier certifié, portant la signature du trésorier du Syndicat. L'Employeur effectue ces déductions et en fait remise au Syndicat au plus tard quinze (15) jours ouvrables après la fin du mois; les montants ainsi déduits seront remis au Syndicat au moyen d'un chèque payable au Syndicat et adressé au trésorier, accompagné d'un rapport indiquant le montant perçu en regard de chaque salarié, la date d'embauche des nouveaux salariés et les départs.
- 2) L'Employeur inscrit sur les formulaires T-4 et TP-4 le montant total des cotisations syndicales déduites durant l'année.
- 3) Dégagement de l'Employeur

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

Art. 9 SECURITE SYNDICALE (SUITE)

9.02 4) Renonciation
(suite)

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

Art. 10 PERMIS D'ABSENCE

- 10.01 L'Employeur convient d'accorder aux représentants officiels du Syndicat un permis d'absence sans perte de salaire lorsqu'ils accompagnent un salarié qui soumet un grief ou lorsqu'ils assistent à une séance convoquée à la demande de l'Employeur pendant les heures de travail.
- 10.02 L'Employeur doit accorder un permis d'absence, sans paie, à un membre du Syndicat, mandaté par ce dernier, pour participer à des activités syndicales telles que: congrès, plénières ou cours. Ces permis d'absence sont accordés sous réserve des conditions suivantes:
- a) Le total des journées d'absence autorisé est de vingt-cinq (25) jours ouvrables par année pour l'ensemble des salariés.
 - b) Le Syndicat doit informer le directeur de la Caisse au moins dix (10) jours à l'avance.
 - c) Deux (2) délégués à la fois peuvent obtenir pareil permis d'absence en autant que les opérations de la Caisse soient maintenues.
 - d) Jamais plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs à la fois.
- 10.03 Un permis d'absence, sans perte de salaire, est accordé à trois (3) salariés, membres du comité de négociation, pour assister à des séances de négociation ou de conciliation, pendant les heures de travail.
- 10.04 Remboursement de salaire à la suite d'absences pour fins syndicales
- Lors d'absences de salariés pour activités syndicales, l'Employeur paie à ses salariés leur salaire effectif. Si telle absence est aux frais du Syndicat, il facture au Syndicat les montants ainsi versés, plus les coûts encourus par l'Employeur pour le paiement des prestations sociales gouvernementales et des avantages sociaux. Ce montant dû sera déduit à partir des cotisations syndicales à être remises au Syndicat.

Art. 11 ANCIENNETE

11.01 Définition

L'ancienneté est la durée de service continu du salarié chez l'Employeur, calculée en années, en mois et en jours effectivement travaillés.

Nonobstant le paragraphe précédent, pour les salariés à temps partiel, l'ancienneté est accumulée sur la base des heures rémunérées, au prorata de la semaine normale de travail.

Lorsqu'un salarié à temps partiel régulier obtient un poste à temps complet, son ancienneté accumulée à titre de salarié à temps partiel lui est créditée.

Pour fins de calcul pour les congés de maternité, d'adoption et de maladie de plus de cinq (5) jours, l'ancienneté des salariés réguliers à temps partiel se calcule selon la moyenne des vingt (20) dernières semaines rémunérées.

11.02 Période de probation

Tout nouveau salarié sera soumis à une période de probation de soixante-six (66) jours travaillés pour les poste de classes I, II, III et IV et de cent trente-deux (132) jours travaillés pour tous les autres postes. A la fin de cette période de probation, le salarié devient permanent et son ancienneté prend effet à la date de son embauche. Toutes les dispositions de la présente convention s'appliquent au salarié en période de probation à l'exception de:

- a) procédure de grief en cas de renvoi;
- b) promotions;
- c) ancienneté;
- d) assurances pour les périodes prévues aux contrats.

Art. 11 ANCIENNETE (SUITE)

11.03 Perte de l'ancienneté

Le salarié perd son ancienneté et son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- a) départ volontaire;
- b) congédiement pour cause;
- c) pour une absence du travail excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans raison valable;
- d) lors d'une mise à pied excédant douze (12) mois consécutifs pour manque de travail;
- e) refus de reprendre le travail dans les sept (7) jours de calendrier suivant un avis écrit de rappel au travail à moins d'une raison sérieuse, telle que maladie, incapacité physique, etc.

L'avis de rappel au travail est envoyé par courrier certifié à la dernière adresse connue et copie en est remise au Syndicat;

- f) dans les cas d'absence pour accident ou maladie, non survenus dans l'accomplissement du travail, le salarié continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de douze (12) mois d'absence; après ces 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.

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

11.05 Liste d'ancienneté

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 leurs noms, leurs classifications et

Art. 11 ANCIENNETE (SUITE)

11.05 leurs dates d'ancienneté. Au début de chaque année civile, l'Employeur publie une liste nouvelle. Les listes d'ancienneté sont affichées pendant cinq (5) 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.

11.06 Retour après absence

Lors du retour d'un salarié après une période d'absence autorisée, il doit être réinstallé au poste qu'il occupait au moment de son départ, sauf s'il y a eu entente écrite contraire. Si ce poste est aboli, les mécanismes de mises à pied s'appliquent.

11.07 Ancienneté de Mouvement

Pour les salariés embauchés après la signature de la convention, l'ancienneté générale acquise au sein du Mouvement Desjardins est reconnue par les parties. Telle ancienneté de Mouvement n'est reconnue que pour l'établissement du quantum de vacances. Toute cessation d'emploi de plus de soixante (60) jours consécutifs annule les droits d'ancienneté de Mouvement.

Art. 12 MOUVEMENT DE PERSONNEL

12.01 Affichage de postes vacants

- a) Tout poste vacant que la Caisse doit combler ou tout poste nouvellement créé, couvert par la présente convention, doit être affiché aux endroits habituels d'affichage de la Caisse durant une période de cinq (5) jours ouvrables et ce, au plus tard dans les trente (30) jours du départ du salarié, s'il s'agit d'un poste vacant. L'affichage indique entre autres: le titre du poste, la nature du poste et la classe de salaire. Le poste sera comblé normalement dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la fin de l'affichage pour les postes de la catégorie bureau et dans les vingt (20) jours ouvrables pour les postes de la catégorie technique.
- b) L'Employeur devra expédier, par courrier certifié à ceux pour qui cela constitue une promotion et par courrier régulier pour les autres, un avis concernant tout poste porté en affichage à tout salarié absent durant la période d'affichage et ce, à la dernière adresse connue du salarié.

12.02 Nomination

- 1) Pour les fins de la présente section, l'Employeur n'est tenu de considérer que la candidature des salariés qui ont inscrit leur nom sur l'avis d'affichage prévu à 12.01.

L'Employeur accorde le poste au salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, dans les délais prévus à l'article 12.01, à la condition qu'il soit apte à remplir les exigences de l'emploi concerné pour les postes des classes I, II, III et IV. Cependant, pour les postes de classes supérieures, à compétence égale parmi les candidats, l'Employeur choisira celui qui a le plus d'ancienneté.

Nonobstant ce qui précède, s'il y a création de poste et que ce poste avait été aboli dans les six (6) mois précédents, le titulaire du poste, lors de l'abolition, aura priorité de choix sur tous les autres candidats. Il en est de même pour ceux qui ont été déplacés suite à cette abolition.

Art. 12 MOUVEMENT DE PERSONNEL (SUITE)

12.02 (suite) 2) L'acceptation par un salarié d'un poste vacant entraîne l'annulation de toute candidature qu'il aurait posée relativement à tout autre poste vacant.

12.03 Nonobstant l'article 12.02, la nomination d'un salarié à un poste affiché, se fera de la manière suivante:

a) Poste à temps plein

Les salariés occupant un poste à temps plein ont priorité sur les salariés à temps partiel.

b) Poste à temps partiel

Les salariés occupant un poste à temps partiel ont priorité sur les salariés à temps plein.

12.04 Période d'essai

1) Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée de soixante-six (66) jours travaillés pour les postes de classes I, II, III et IV et d'une période de cent trente-deux (132) jours travaillés pour les autres classes.

En tout temps pendant cette période, le salarié peut renoncer à la promotion ou à la mutation et réintégrer son ancien poste sans préjudice à tous ses droits. Dans le cas où l'Employeur n'est pas satisfait du salarié promu, il peut retourner celui-ci avant la fin de la période d'essai prévue. Le salarié qui retourne à son ancien poste reprend le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à ce poste.

2) Dans les cas de promotion pour la classe technique, l'Employeur accepte le fardeau de la preuve advenant une mésentente sur le choix d'un candidat.

3) S'il n'y a aucun candidat ou si les candidatures reçues, conformément au présent article, ne sont pas acceptables, l'Employeur peut recruter à l'extérieur.

4) Tout salarié, qui pose sa candidature à un autre poste pendant les périodes d'essai prévues à l'article 12.04-1, renonce au poste pour lequel il était en essai lorsqu'il est choisi et débute une nouvelle période d'essai pour ce poste.

Art. 12 MOUVEMENT DE PERSONNEL (SUITE)

12.05 Réintégration

Si un salarié 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 salarié promu à la suite de cette dite période d'essai.

12.06 Promotion aux cadres

- 1) Le salarié de l'unité de négociation, promu à un poste en dehors de l'unité, a droit à une période d'essai d'un (1) an et peut réintégrer son ancien poste s'il n'est pas satisfait ou si l'Employeur ne le confirme pas dans cet emploi.
- 2) Si un salarié muté à un poste hors de l'unité de négociation redevient "salarié" au sens de cette convention, conformément au paragraphe 1, toute l'ancienneté qu'il a accumulée au service de la Caisse sera portée à son crédit.
- 3) Un salarié, exclu de l'unité de négociation, dont le poste est reclassifié et qui de ce fait devient inclus dans l'unité de négociation, garde son ancienneté acquise à la Caisse dans la mesure où il n'affecte pas le statut des salariés en place.

12.07 Postes temporaires

Lorsque l'Employeur décide de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour un remplacement d'une durée de dix (10) jours ouvrables et plus, il offre le poste de la manière suivante:

- 1) Le poste est offert par ordre d'ancienneté aux salariés de la classe inférieure puis des autres classes dans le service concerné en premier lieu, puis dans la Caisse. L'employeur procède par groupe, soit les postes techniques et les postes de salariés de bureau.
- 2) Un salarié ne peut accepter plus d'un poste temporaire et l'Employeur s'engage à donner au salarié la formation nécessaire pour accomplir les tâches de la nouvelle fonction temporaire.

Art. 12 MOUVEMENT DE PERSONNEL (SUITE)

- 12.07 (suite)
- 3) Lors d'absence du titulaire, le salarié qui a postulé pour le remplacement temporaire prend alors le poste temporaire et reçoit le salaire prévu à cet effet par la convention. De plus, le salarié doit accepter de déplacer ses vacances si cela est nécessaire, à défaut de quoi, il risque de perdre son droit au remplacement.
 - 4) Le salarié qui désire mettre fin à sa demande de remplacement doit aviser l'Employeur, par écrit, trois (3) mois à l'avance. Il en est de même pour l'Employeur s'il désire ne plus combler le poste lors des absences de son titulaire.

Art. 13 MISE A PIED

13.01 Mise à pied

- 1) Trente (30) jours de calendrier précédant une mise à pied, l'Employeur doit aviser par écrit le Syndicat et chaque salarié dont le poste est aboli.
- 2) A défaut d'un tel avis, l'Employeur est tenu d'indemniser le salarié mis à pied sur la base d'un jour normal de salaire pour chaque jour ouvrable de défaut d'avis. Cette indemnité doit être remise au salarié avant la mise à pied.
- 3) Les mises à pied sont effectuées par ordre d'ancienneté et ce, sous réserve de l'article 13.03. Le salarié ayant le moins d'ancienneté est le premier mis à pied et ainsi de suite, à la condition toutefois que les salariés ayant le plus d'ancienneté puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir.
- 4) Un salarié ainsi déplacé de son poste a le droit de déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté que lui, sous réserve de l'article 13.03, pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de l'emploi. Aux fins des paragraphes 13.01-3 et 13.01-4, les déplacements se font vis-à-vis des classes égales ou inférieures.
- 5) Tout salarié déplacé à un autre poste reçoit le salaire prévu à l'annexe "A" de cette convention pour son nouveau poste, au taux immédiatement inférieur au salaire qu'il a au moment de son déplacement.

- 13.02
- 1) Les salariés qui ont été mis à pied les derniers sont rappelés les premiers, à la condition qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales du poste pour lequel ils sont rappelés.
 - 2) Les rappels sont faits par courrier certifié, envoyés à la dernière adresse connue du salarié.

Art. 13 MISE A PIED (SUITE)

13.03 Salarié à temps plein

Lorsqu'un salarié à temps plein est mis à pied, il doit déplacer un salarié à temps plein possédant moins d'ancienneté. S'il ne peut en déplacer un, il peut déplacer un salarié à temps partiel possédant moins d'ancienneté que lui.

Lorsqu'un salarié à temps partiel est mis à pied, il peut déplacer un salarié à temps partiel possédant moins d'ancienneté que lui. En aucun temps, un tel salarié ne pourra invoquer son ancienneté pour déplacer un salarié à temps plein.

Art. 14 MESURES DISCIPLINAIRES

- 14.01 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 15 et 16 "Procédure de règlement de griefs" et "Arbitrage".
- 14.02 Dans les cas d'une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement, l'Employeur remet immédiatement au salarié concerné l'avis de sanction et les motifs. Il remet immédiatement au Syndicat le nom du salarié de même que la nature de la sanction.
- 14.03 Un avis disciplinaire versé au dossier d'un salarié, qui date de plus de douze (12) mois, ne peut être invoqué par l'Employeur dans le cas d'une nouvelle offense, à moins de récidive.
- 14.04 Aucun rapport disciplinaire ne doit être versé au dossier d'un salarié sans que celui-ci en soit informé.
- 14.05 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, la preuve incombe à l'Employeur.
- 14.06 Le salarié peut pour cause prendre connaissance de son dossier.

Art. 15 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

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

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

a) Première étape

Le salarié, seul ou accompagné du représentant officiel du Syndicat, soumet son grief, par écrit, au directeur dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief. L'avis de grief doit indiquer la nature du litige et la nature du redressement ou correctif demandé. Le grief doit être signé par le salarié ou le Syndicat. Le directeur doit donner sa réponse, par écrit, à celui qui a présenté le grief dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date de réception du grief.

N.B.: Dans le cas où le salarié est absent en congé autorisé, il doit soumettre son grief dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief.

b) Deuxième étape

Si la réponse 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 16, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la réponse du directeur de la Caisse ou à l'expiration du délai prévu.

15.03 Dans le cas d'un grief visant plusieurs salariés ou dans le cas d'un grief de portée générale, le représentant officiel du Syndicat peut soumettre le grief par écrit directement à la première étape, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance

Art. 15 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS (SUITE)

- 15.03 (suite) au grief. Le Syndicat doit spécifier la nature du grief, le redressement demandé et les noms de tous les salariés visés et le grief doit porter la signature du représentant du Syndicat.
- 15.04 a) La procédure de griefs et les délais sont de rigueur et le défaut de s'y conformer entraîne déchéance du droit.
b) Tous les délais ci-avant mentionnés ne peuvent être prolongés que du consentement écrit des parties.
- 15.05 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.
- 15.06 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.

Art. 16 ARBITRAGE

- 16.01 Seuls les griefs qui n'ont pas été réglés au cours de la procédure de griefs prévue à l'article 15 peuvent, en dernier ressort, être référés à un arbitre. Dans ce cas, le Syndicat en avise l'Employeur, par écrit, dans le délai prévu à 15.02-b.
- 16.02 Les parties auront alors quinze (15) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre unique.
- A défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties demandera au Ministère du travail et de la main-d'oeuvre du Québec de désigner un arbitre.
- 16.03 L'arbitre n'a pas d'autorité pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de la présente convention ni pour altérer, modifier ou amender quelque partie que ce soit de la convention ou y ajouter.
- 16.04 L'arbitre à qui un grief a été référé devra, dans les plus brefs délais possible, convoquer les représentants des parties, entendre la preuve et les arguments de chacune des parties et rendre une décision écrite et motivée qu'il adressera à chacune des deux parties. Les deux (2) parties conviennent de coopérer pour assurer la célérité et l'efficacité de l'arbitrage.
- 16.05 Dans les cas de congédiement, suspension ou rétrogradation (par mesure disciplinaire), l'arbitre a le pouvoir de:
- a) Réintégrer le salarié congédié, suspendu ou rétrogradé (par mesure disciplinaire) à son ancien emploi avec pleine compensation;
 - b) maintenir 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 salarié injustement congédié, suspendu ou rétrogradé pourrait avoir droit, en tenant compte toutefois des gains que le salarié aurait pu recevoir dans l'intervalle.

Art. 16 ARBITRAGE (SUITE)

16.06 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties à cette convention ainsi que le salarié ou les salariés concernés.

Chaque partie paie les frais, honoraires et dépenses de ses témoins ou de ses représentants. Les honoraires et dépenses de l'arbitre seront assumés à part égale par les parties.

Art. 17 SALAIRES

- 17.01 Les salaires prévus en annexe "A" font partie intégrante de la présente convention.
- 17.02 a) Le salarié qui obtient une promotion reçoit un minimum de 5% de son salaire ou le minimum de la classe dans laquelle il est promu.
- b) Tout salarié qui remplit un poste d'une classe supérieure au sien, régi par la présente convention collective, reçoit à la première journée de son assignation l'équivalent de 5% ou le minimum de la classe dans laquelle il est affecté et ce, pour la durée de cette assignation, pourvu qu'il accomplisse la majorité des tâches caractéristiques de cette nouvelle classification.
- 17.03 Le salarié qui retourne à son ancien poste, 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 poste.
- 17.04 Le salarié qui occupe un emploi d'une classification inférieure à celle de son emploi actuel, d'une façon permanente à la suite d'une rétrogradation volontaire ou par mesure disciplinaire, recevra 5% de moins que son salaire ou le maximum de sa nouvelle classe, soit le minimum des deux.
- 17.05 Le salaire du salarié rétrogradé à la suite de changements technologiques est maintenu tant et aussi longtemps que son salaire n'est pas inférieur au maximum de sa classe de salaires.
- 17.06 La date de mise en vigueur de tout changement de salaire est fixée au début de la période de paie la plus rapprochée de la date prévue.
- 17.07 La rémunération de tout salarié lui sera versée dès le mercredi de la semaine en cours et ce, comme par le passé.

Art. 17 SALAIRES (SUITE)

17.08 Les détails suivants devront être communiqués au salarié avec son salaire:

- 1) nom du salarié;
- 2) période couverte;
- 3) taux de salaire effectif;
- 4) nombre d'heures de travail régulières et supplémentaires;
- 5) rémunération brute;
- 6) déductions;
- 7) rémunération nette.

Art. 18 HEURES DE TRAVAIL

18.01 La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures et l'horaire actuel des heures de travail ainsi que des pauses-repas, non rémunérées, est maintenu.

Si l'Employeur devait modifier ses heures d'ouverture et/ou l'horaire de travail d'un salarié régulier à temps plein, il le fera moyennant un avis de trente (30) jours. Pendant ce délai, il y aura consultation entre l'Employeur et le Syndicat.

18.02 Le salarié régulier à temps plein a droit à quinze (15) minutes de pause-café les lundi, mardi, mercredi et de vingt (20) minutes les jeudi et vendredi dans la demi-journée la plus longue, dont le moment est déterminé par l'Employeur.

Le salarié régulier à temps partiel qui travaille plus de quatre (4) heures dans une journée a aussi droit à ces pauses-café.

18.03 Le salarié qui agit comme caissier a droit à une période de quinze (15) minutes dans le but de balancer sa caisse à la fin de son horaire.

Art. 19 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 19.01 Est considéré comme du travail exécuté en temps supplémentaire, le travail exécuté à la demande expresse du directeur ou de son représentant, au-delà de trente-cinq (35) heures par semaine.
- 19.02 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.
- 19.03 Le travail exécuté un dimanche ou un jour férié chômé est rémunéré au taux horaire de base, majoré de moitié, en plus du paiement du jour férié.
- 19.04 Le temps supplémentaire est offert par ancienneté et par rotation dans une même fonction et à défaut de volontaire, l'Employeur désigne les salariés par rotation et par ordre inverse d'ancienneté dans une même fonction.
- 19.05 N'est pas du temps supplémentaire, le temps requis à corriger des erreurs, sauf si le salarié n'est pas responsable de l'erreur.
- 19.06 Les heures supplémentaires seront versées chaque semaine, calculées selon les articles 19.02 et 19.03. Cependant, après entente entre l'Employeur et le salarié impliqué, les heures supplémentaires pourront être compensées en temps.

Art. 20 FETES CHOMEES

20.01 Sont reconnus jours de fêtes chômées, les congés fixés par la Fédération des Caisses populaires Desjardins de Richelieu-Yamaska. 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
Confédération
Fête du Travail
Action de Grâces
Armistice
Noël
Lendemain de Noël

Advenant un changement accordé par la Banque, le Syndicat accepte que soit opéré un changement identique par l'Employeur.

20.02 Les jours de fêtes mentionnés au paragraphe 20.01 sont observés la journée même, à moins que le gouvernement fédéral ou le gouvernement provincial ne fixe une autre journée ou après entente entre les parties.

L'Employeur garantit onze (11) jours de fêtes payés par année civile. Si le salarié n'a pas bénéficié de onze (11) jours, il prendra la différence entre le nombre de jours fériés pris et la garantie de onze (11) jours, après entente avec son supérieur. Le jour repris sera un jour équivalant à la fête.

20.03 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 tels que les congés pour activités syndicales ou dans les cas d'absences avec paie prévues par la présente convention. Toutefois, dans le cas de maladie ou d'accident, l'Employeur pourra exiger un certificat médical.

Art. 20 FETES CHOMEES (SUITE)

20.04 Les salariés réguliers à temps partiel qui ne travaillent pas cinq (5) jours par semaine reçoivent, en guise de compensation pour les fêtes chômées et payées, et les congés mobiles, un taux horaire supplémentaire équivalant à 5% de son taux horaire régulier. Tels salariés ne sont pas rémunérés pour les jours de fêtes, sauf s'ils travaillent à ce moment, ils sont payés en temps supplémentaire uniquement. Advenant qu'un tel salarié à temps partiel accède à un emploi à plein temps, pour fins d'ajustement dans sa nouvelle classe, ce 5% devra être déduit de son salaire.

Art. 21 VACANCES

- 21.01 a) Le salarié qui, le 1er mai d'une année, a moins d'une (1) année d'ancienneté a droit à un crédit de vacances établi au taux d'une (1) journée pour chaque mois de service avec un maximum de dix (10) jours ouvrables. Pour fins de calcul, le salarié embauché entre le 1er et le 15e jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un (1) mois complet de service.
- b) Le salarié qui a accumulé des crédits de vacances pour moins de dix (10) jours ouvrables peut compléter ses dix (10) jours par un congé sans solde.
- 21.02 Le salarié qui, le 1er mai d'une année, a complété un (1) an d'ancienneté, mais moins de deux (2) ans a droit à un crédit de vacances égal à dix (10) jours ouvrables.
- 21.03 Le salarié qui, le 1er mai d'une année, a complété deux (2) ans d'ancienneté a droit à un crédit de vacances égal à quinze (15) jours ouvrables.
- 21.04 Le salarié qui, le 1er mai d'une année, a complété six (6) ans d'ancienneté a droit à un crédit de vacances égal à vingt (20) jours ouvrables.
- 21.05 Le salarié qui, le 1er mai d'une année, a complété:
- onze (11), douze (12) et treize (13) ans d'ancienneté a droit à une (1) journée additionnelle:
- quatorze (14), quinze (15) et seize (16) ans d'ancienneté a droit à deux journées additionnelles:
- dix-sept (17) et dix-huit (18) ans d'ancienneté a droit à trois (3) journées additionnelles:
- dix-neuf (19) ans d'ancienneté a droit à quatre (4) journées additionnelles.

Art. 21 VACANCES (SUITE)

- 21.06 Le salarié qui, le 1er mai d'une année, a complété vingt (20) ans d'ancienneté a droit à un crédit de vacances égal à vingt-cinq (25) jours ouvrables.
- 21.07 Les vacances seront payées au taux normal de rémunération hebdomadaire.
- Si un salarié a travaillé moins de dix (10) mois au cours de l'année se terminant le 1er mai d'une année, il sera payé au pourcentage des revenus bruts au 1er mai. Ces pourcentages sont de 4, 6, 8 et 10% pour ceux dont l'ancienneté donne respectivement droit à des vacances de deux (2), trois (3), quatre (4) et cinq (5) semaines.
- 21.08 L'Employeur déterminera la date des vacances des salariés 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. Cependant, l'Employeur ne pourra, sans raison valable, refuser d'accorder le choix de vacances d'un salarié.
- 21.09 Subordonné à l'article 21.09, tout salarié éligible à trois (3) semaines et plus de vacances pourra prendre au moins trois (3) semaines consécutives entre le 1er juin et le 30 septembre de chaque année.
- 21.10 La période de vacances pour les salariés s'étend du 1er mai au 30 avril de l'année suivante. Les vacances peuvent être prises consécutivement ou non et dans les délais prévus. Elles ne peuvent être reportées d'une année à l'autre sans le consentement de l'Employeur.
- 21.11 a) Le salarié devra faire son choix de vacances entre le 1er et le 15 mars pour les vacances d'été et entre le 1er et le 15 septembre pour les vacances d'hiver. Le calendrier des vacances sera affiché au plus tard le 15 avril et le 15 octobre de façon à permettre aux salariés de connaître leur date respective de vacances.
- b) La priorité du choix de vacances sera accordée au salarié qui se mariera à la condition que ce choix soit effectué avant le 5 mars et le 5 septembre.

Art. 21 VACANCES (SUITE)

- 21.11 c) Un salarié n'a pas le droit de se servir de son ancienneté pour déplacer les vacances annuelles d'un autre salarié après le 15 mars et le 15 septembre.
(suite)
- 21.12 En cas de cessation définitive 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 la première semaine qui suit son départ.
- 21.13 Le salarié reçoit, avant son départ pour vacances, le salaire qu'il recevrait pendant la durée desdites vacances.

Art. 22 CONGES SPECIAUX

- 22.01 Le salarié régulier a droit, sur demande à son supérieur, à un permis d'absence avec paie pour la durée et les raisons suivantes:
- a) Décès du conjoint, de son enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs 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 consécutifs à compter du décès. Si le père ou la mère ou les deux demeurent avec le salarié, ce dernier a droit à une (1) journée additionnelle.
 - c) Décès du grand-père, de la grand-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, gendre, bru, petit-fils, petite-fille: un (1) jour, le jour des funérailles.
 - d) Naissance ou adoption: un (1) jour.
 - e) Mariage: un (1) jour.
 - f) Dans les cas d'absences prévus au paragraphe a) et b), un (1) jour additionnel si les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres.
 - g) Les salariés ont droit à deux (2) congés mobiles par année civile; la prise de ces congés se fait après entente avec l'Employeur.
- 22.02 Les congés prévus au sous-paragraphe b) du paragraphe 22.01 sont accordés de la date du décès à celle des funérailles.
- 22.03 Dans tous les cas, le salarié devra prévenir son supérieur immédiat et produire, sur sa demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 22.04 Seuls les jours ouvrables pendant cette période de congé seront payés.
- 22.05 Dans le présent article, "journée de congé" veut dire une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

Art. 22 CONGES SPECIAUX

- 22.01 Le salarié régulier a droit, sur demande à son supérieur, à un permis d'absence avec paie pour la durée et les raisons suivantes:
- a) Décès du conjoint, de son enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs 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 consécutifs à compter du décès. Si le père ou la mère ou les deux demeurent avec le salarié, ce dernier a droit à une (1) journée additionnelle.
 - c) Décès du grand-père, de la grand-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, gendre, bru, petit-fils, petite-fille: un (1) jour, le jour des funérailles.
 - d) Naissance ou adoption: un (1) jour.
 - e) Mariage: un (1) jour.
 - f) Dans les cas d'absences prévus au paragraphe a) et b), un (1) jour additionnel si les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres.
 - g) Les salariés ont droit à deux (2) congés mobiles par année civile; la prise de ces congés se fait après entente avec l'Employeur.
- 22.02 Les congés prévus au sous-paragraphe b) du paragraphe 22.01 sont accordés de la date du décès à celle des funérailles.
- 22.03 Dans tous les cas, le salarié devra prévenir son supérieur immédiat et produire, sur sa demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 22.04 Seuls les jours ouvrables pendant cette période de congé seront payés.
- 22.05 Dans le présent article, "journée de congé" veut dire une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

Art. 23 COMPENSATION-MALADIE

23.01 Régime

Le salarié qui est incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, autres que ceux occasionnés par le travail, a droit à un congé sans perte de salaire selon les modalités et restrictions ci-après décrites:

- 1) Au 1er janvier de chaque année, l'Employeur attribuera à chaque salarié un crédit de dix (10) jours de congé maladie. Le salarié nouvellement embauché après le 1er janvier reçoit un crédit proportionnel entre sa date d'embauchage et la fin de l'année courante. L'année du départ du salarié, son crédit de congé maladie est établi au prorata de la durée de son service pour l'année courante; au début de décembre de chaque année ou lors de son départ, le solde est monnayable à raison de 50%. Le salarié en période probatoire ne pourra bénéficier que du solde accumulé au moment de sa maladie, soit un (1) jour par mois.
- 2) Les salariés à temps partiel ont droit aux congés maladie et tels jours sont accumulés au prorata des heures de travail exécutées dans une semaine.
- 3) La banque des congés de maladie au 31 décembre 1981 est maintenue. Elle servira dans les cas où les crédits prévus à 23.01 sont épuisés ou à combler le salaire pendant qu'un salarié reçoit des indemnités de la part des assurances.

23.02 Assurance-indemnité hebdomadaire

Le régime de sécurité sociale présentement en vigueur est maintenu. La prime de cette police d'assurance est payée de la façon suivante:

EMPLOYEUR: 75%

EMPLOYE: 25%

23.03 Assurance-invalidité à long terme

Le régime de sécurité sociale présentement en vigueur est maintenu. La prime de cette police d'assurance est payée de la façon suivante:

EMPLOYEUR: 75%

EMPLOYE: 25%

Art. 23 COMPENSATION-MALADIE (SUITE)

- 23.04 Pour avoir droit à un congé de maladie, le salarié doit en aviser son supérieur immédiat dans les meilleurs délais possibles. Si l'absence n'excède pas trois (3) jours consécutifs, l'Employeur acceptera une déclaration écrite du salarié établissant la cause de l'absence; sauf s'il y a abus, alors l'Employeur pourra exiger un certificat médical. Pour toute absence de plus de trois (3) jours consécutifs, l'Employeur pourra exiger un certificat médical attestant que le salarié est physiquement incapable de travailler.

Art. 24 CONGE DE MATERNITE

24.01 En cas de maternité, la salariée obtient, sur demande, un congé spécial sans traitement qui lui permet de quitter temporairement son poste et lui donne droit, après la naissance de son enfant, de reprendre le poste qu'elle détenait.

Ce congé est accordé aux conditions suivantes:

- a) Il est loisible à la salariée de quitter son poste quand son médecin traitant le lui recommande.
- b) La salariée peut reprendre son travail au moment où le médecin traitant peut lui donner un certificat déclarant que sa condition lui permet de reprendre son travail régulier. La durée du congé de maternité est de six (6) mois.
- c) A son retour au travail, la salariée ne peut subir de préjudice dans ses conditions de travail par le fait qu'elle ait été en congé de maternité.
- d) Dans les cas d'adoption, la salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de trois (3) mois.

24.02 Pour la salariée qui bénéficie d'un congé de maternité, prévu à 24.01, après trois (3) mois de la date de son retour au travail, elle a droit à un montant de deux cent quarante dollars (240,00\$).

24.03 La salariée en congé sans traitement, tel que prévu à 24.01, conserve les avantages et privilèges des différents régimes d'assurances collectives si elle paie sa quote-part des primes.

24.04 A la suite de son congé de maternité, la salariée peut obtenir un congé sans solde ne dépassant pas six (6) mois, à la condition qu'elle en fasse une demande un (1) mois au préalable.

Durant ce congé, l'ancienneté de la salariée ne s'accumule plus, mais elle est maintenue. De plus, si la salariée désire conserver les avantages et privilèges des régimes d'assurances collectives, elle doit payer sa quote-part des primes ainsi que celle de l'Employeur.

Art. 25 JURE OU TEMOIN

25.01 Le salarié qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître dans une cause où il n'est pas l'une des parties reçoit la différence entre l'indemnité ou les honoraires qui lui sont versées et son salaire réel.

Art. 26 REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES

- 26.01 Le programme de régime supplémentaire de rentes présentement en vigueur est maintenu.

- 26.02 Advenant l'implantation d'un nouveau régime supplémentaire de rentes, l'Employeur s'engage à rencontrer le Syndicat pour lui fournir les renseignements nécessaires.

Art. 27 ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-MALADIE

27.01 Le plan d'assurance-maladie et d'assurance-vie présentement en vigueur est maintenu pour la durée de la présente convention. La prime de ces polices d'assurance est payée de la façon suivante:

EMPLOYEUR: 75%

EMPLOYE: 25%

Art. 28 DIFFERENCE DE CAISSE

28.01 La politique actuelle est maintenue pour la durée de la convention collective.

Art. 29 MODIFICATION DES EMPLOIS ACTUELS ET NOUVEAUX EMPLOIS

- 29.01 Tout nouveau salarié régulier embauché après la signature de la convention collective recevra, dans les dix (10) jours de son embauche, sa description de tâches.
- 29.02 En cas de modification d'un poste actuel, copie de la modification est remise au salarié qui voit son poste ainsi modifié.
- 29.03 En cas de création d'un nouveau poste, copie de la description de tâches est remise au Syndicat.
- 29.04 En cas de modification apportée à un poste actuel et/ou si l'Employeur établit un nouveau poste couvert par le certificat d'accréditation, la rémunération sera fixée après entente au niveau d'un comité créé par les présentes.
- 29.05 Ce comité se réunit au besoin et l'Employeur remettra au Syndicat le résultat de l'évaluation des fonctions.
- 29.06 Ce comité est paritaire et est formé de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de l'Employeur.
- 29.07 Le Syndicat ou l'Employeur peut convoquer le comité.
- 29.08 A défaut d'entente sur la rémunération, tel que prévu à l'article 29.04, le Syndicat pourra loger un grief arbitral.

Art. 30 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

30.01 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.

Art. 31 ANNEXES ET ENTENTES

- 31.01 Toutes les annexes à la présente convention de même que les ententes ou amendements que les parties pourront signer au cours de la durée de la présente convention en feront partie intégrante comme s'ils étaient récités au long.

Art. 32 DIVERS

32.01 Cours de perfectionnement

La Caisse maintient sa politique concernant les cours de perfectionnement.

32.02 Frais de déplacement

Lorsqu'un salarié doit utiliser son automobile afin de se déplacer pour les fins de son travail, il reçoit une indemnité selon les modalités suivantes:

- 1) 3,00\$ par jour d'utilisation;
- 2) 0,25\$ du kilomètre.

Seule la plus avantageuse des deux (2) modalités décrites au présent article s'applique.

32.03 Congé sans solde

Un salarié peut, pour un motif jugé valable par l'Employeur, obtenir un congé sans solde pour une période déterminée, à la condition que les opérations de la Caisse soient maintenues. Le salarié devra en faire la demande par écrit au moins deux (2) semaines avant le début de l'absence demandée tout en donnant la raison et la durée du congé désiré.

A son retour, le salarié reprend la même fonction qu'il occupait avant son départ. Durant un congé sans solde autorisé, seule l'ancienneté s'accumule pendant le premier mois de ce congé, après quoi l'ancienneté acquise est maintenue.

Le salarié en congé sans solde conserve les avantages et privilèges des différents régimes d'assurance collective s'il paie sa quote-part pour la durée de son absence pendant laquelle il accumule de l'ancienneté; par la suite, à la condition qu'il assume la totalité des primes.

Art. 33 DUREE DE LA CONVENTION

33.01 La présente convention collective de travail est en vigueur à compter de la date de sa signature pour se terminer le 31 décembre 1985. Seuls les salaires ont un effet rétroactif au 1er janvier 1984.

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

Nonobstant l'article 33.02, la procédure de grief et d'arbitrage, dans les cas de mesures disciplinaires continue de s'appliquer jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties et leurs représentants dûment mandatés ont
signé à Granby ce 2^{ème} jour du mois de enl 1984.

CAISSE POPULAIRE DE GRANBY

[Signature]

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA CAISSE
POPULAIRE GRANBY (C.S.D.)

[Signature]
[Signature]
[Signature]

FEDERATION DES CAISSES POPU-
LAIRES DESJARDINS DE RICHELIEU-
YAMASKA

[Signature]

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

[Signature]

ANNEXE "A"

CLASSES DE SALAIRES

		<u>01-01-84</u>	<u>01-01-85</u>
<u>EMPLOIS DE BUREAU</u>			
<u>CLASSE</u>			
B-I	Minimum:	225,21\$	236,47\$
	Maximum:	293,30	307,96
B-II	Minimum:	249,33	261,80
	Maximum:	324,69	340,93
B-III	Minimum:	275,10	288,86
	Maximum:	367,50	385,88
B-IV	Minimum:	304,50	319,73
	Maximum:	393,75	413,44
 <u>EMPLOIS TECHNIQUES</u>			
<u>CLASSE</u>			
T-I	Minimum:	330,75	347,29
	Maximum:	445,20	467,46
T-II	Minimum:	365,40	383,67
	Maximum:	489,30	513,77
T-III	Minimum:	401,10	421,16
	Maximum:	538,65	565,58
T-IV	Minimum:	442,05	464,15
	Maximum:	592,20	621,81

ANNEXE "B"

Augmentation de salaire et rétroactivité

1er janvier 1984: 5%

1er janvier 1985: 7%

Sans que le salaire individuel ne dépasse le maximum prévu aux classes de salaires.

LETTRE D'ENTENTE

REGIME DE COUVERTURE DES OPERATIONS DE CAISSE

L'Employeur convient de payer les déficits de caisse du salarié en autant que celui-ci a suivi les procédures et la réglementation en vigueur connue du salarié. Toutefois, il y aura une évaluation du rendement du salarié concernant ces déficits de caisse.

Advenant que suite à cette évaluation, l'Employeur décide de ne pas absorber les déficits, le salarié s'engage à rembourser la Caisse et celui-ci pourra par la suite se prévaloir 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.

Responsabilités

1. L'existence de ce régime n'a pas pour effet d'annuler ou de limiter la responsabilité du salarié.
2. Tout déficit de caisse encouru à la suite d'une transaction avec un non-membre ne peut être couvert par le régime de transaction de caisse et le caissier en est seul responsable, sauf si la transaction est autorisée par le directeur ou son représentant mandaté.
3. Le salarié est dégagé de toutes responsabilités vis-à-vis un chèque paraphé par un membre des cadres de la Caisse ou toute autre personne autorisée.
4. L'Employeur ne peut tenir le salarié 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 salariés des procédures de contrôle à suivre.
5. Les salariés mandatés pour parapher les chèques sont couverts par le présent régime.

LETTRE D'ENTENTE

Nonobstant l'article 12.07, les salariés qui à la date de la signature de la convention collective avaient déjà convenu une entente de remplacement avec l'Employeur pourront effectuer le remplacement tel que prévu, sauf si l'un d'eux change de service ou transmet par écrit à l'Employeur son désir de ne plus effectuer ledit remplacement.

LETTRE D'ENTENTE NON PUBLIEE

Nonobstant les articles 11.01 et 18.01 de la convention collective, l'horaire normal de travail des employés réguliers à temps complet est de 33 heures et demie par semaine.



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

DÉPÔT

Dépôt N°:

7056-5

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25220-01
Date	Signature 85-02-07	Reception 85-02-15	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés de la Caisse Populaire de Granby (CSD) 1259 rue Berri, ste 600 Montréal, QC. H2L 4C7	<input type="checkbox"/> Déposant Caisse Populaire de Granby 30 rue St-Antoine Sud Granby, QC. J2G 6W3
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Centrale des Syndicats Démocratiques Att: M^{me} Michelle Bourget 1259 rue Berri, ste 600 Montréal, QC. H2L 4C7	Région — 06-01 — Activité — 7021 (9) — Affiliation — 9 —

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

- Entente: Articles 1.01 b), 1.01 d).

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette/dg	85-04-02

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

25220-01



LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE

d'une part: LA CAISSE POPULAIRE DE GRANBY

ci-après appelée: «L'EMPLOYEUR»

ET

d'autre part: LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA CAISSE POPULAIRE
DE GRANBY

ci-après appelé: «LE SYNDICAT»

Dorénavant, les articles 1.01 b) et 1.01 d) se liront de la façon suivante:

1.01 b)

1- Salarié régulier à temps partiel

Signifie tout salarié qui occupe un poste régulier et qui a complété sa période de probation prévue à l'article 11.02 et qui travaille un nombre d'heures inférieur à soixante-quinze pourcent (75%) des heures régulières de travail d'un salarié régulier à temps plein.

Cependant, il est loisible à un tel salarié de s'inscrire sur une liste de disponibilité, en plus de sa période d'horaire. Dans ce cas, le salarié devra inscrire sur telle liste les journées de la semaine et faire connaître l'heure et le lieu de travail pour lequel il est disponible et cette liste sera en vigueur du 1er avril au 31 mars de chaque année. Sous réserve des absences prévues à la convention collective, le salarié est tenu de se présenter au travail sur appel, lorsque l'appel est pour une journée

pour l'heure et le lieu où il s'est inscrit comme disponible. Etant entendu que pendant ces périodes supplémentaires le salarié est considéré comme salarié régulier à temps partiel. A défaut de disponibilité, dans l'ensemble des salariés de la caisse, l'Employeur affectera le salarié qui a le moins d'ancienneté sur les listes de disponibilité. Nonobstant le paragraphe précédent, lorsqu'un salarié régulier à temps partiel voit son horaire réduit, celui-ci peut alors inscrire une disponibilité supplémentaire équivalente à la réduction de son horaire.

Les salariés réguliers à temps partiel bénéficient des avantages de la convention au prorata des heures effectivement travaillées et en autant qu'ils puissent les exercer.

Les appels se feront par ancienneté à chaque jour en fonction des besoins de l'entreprise.

Lorsqu'un salarié régulier à temps partiel devient régulier à temps plein, son ancienneté est alors calculée selon l'article 11.01 pour une semaine régulière de trente-trois heures et demi (33 1/2) par semaine.

Les salariés auront quinze (15) jours ouvrables de la signature des présentes pour faire connaître leur disponibilité.

1.01

d) Salarié temporaire

Le salarié temporaire est un salarié embauché en plus du personnel régulier pour un travail spécifique ne devant pas excéder trois (3) mois.



Signifie également un salarié embauché pour combler temporairement des postes dont le titulaire est absent, étant entendu qu'un tel salarié est remercié lors du retour du titulaire du poste.

Le salarié temporaire, tel que prévu aux paragraphes précédents, pendant qu'il est à l'emploi de la Caisse et qu'il est requis de travailler, bénéficie exclusivement des clauses sur les heures supplémentaires prévues à l'article 19, des fêtes chômées prévues à l'article 20 et des congés spéciaux prévus à l'article 22.

L'Employeur avise le Syndicat du nom et de la caisse des salariés temporaires.

Ajout à 1.01 d)

Les salariés temporaires accumulent de l'ancienneté entre eux seulement, calculée en mois, en semaines, en jours et en heures effectivement travaillées.

Lorsqu'un salarié temporaire devient salarié régulier à temps plein ou à temps partiel, son ancienneté accumulée à titre de salarié temporaire lui est alors créditée.

Les rappels au travail se font par ordre d'ancienneté pourvu que le salarié soit apte à remplir les exigences de la tâche à combler.

L'ancienneté des salariés temporaires sert également dans les cas de rappels pour combler des postes temporairement vacants sous réserve des dispositions de l'article 12.07.

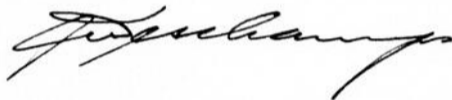


L'ancienneté des salariés temporaires à l'emploi de la Caisse à la date de la signature des présentes est celle qui apparaît en annexe.

Les salariés à l'emploi de la Caisse à la date de la signature des présentes, qu'ils soient temporaires ou qui le deviendront, bénéficient des dispositions d'une liste de disponibilité selon les termes de l'article 1.01b).

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé par l'intermédiaire de leurs représentants respectifs, ce 7 ième jour du mois de FEVRIER 1985.

LA CAISSE POPULAIRE DE
GRANBY



LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS
DE LA CAISSE POPULAIRE
DE GRANBY



EMPLOYEES REGULIERES A TEMPS PARTIEL

ARES, Colette
BOUCHARD, Suzanne
DESLAURIERS, Lucie
LABRANCHE, France
LEGARE, Florence
MENARD, Louise
MALO, Manon

AUTHIER, Claudette
CABANA, Francine
JACQUES, Laurence
LECLAIR, Ginette
LEMAY, Denise
THIBODEAU, Thérèse
POIRIER, Mireille

EMPLOYEES TEMPORAIRES

(incluant date d'ancienneté
au 1985-01-01)

AMYOT, Guylaine	23 semaines et 3 jours
BELANGER, Antoinette	N'était pas encore entrée en fonction
CARON, Brigitte	26 semaines et 1 jour et demi
CROTEAU, Ghislaine	15 semaines et 2 jours
DESAUTELS, Monique	4 ans, 38 semaines et 3 $\frac{1}{2}$ jours
DUCHESNEAU, Carole	20 semaines et 1 jour
GAGNE, Lise	21 semaine et $\frac{1}{2}$ de jour
HARDY, Francine	28 semaines
L'HEUREUX, Pierrette	43 semaines et 1 jour
MARTEL, Sylvie	1 an et 18 semaines
PELLETIER, Jolaine	1 an, 41 semaines et 4 $\frac{1}{2}$ jours
ROBERT, Monique	1 an, 2 semaines et 1 jour
ROYER, Monique	1 an, 18 semaines et 3 $\frac{1}{2}$ jours
TURENNE, Lise	47 semaines et 3 $\frac{1}{2}$ jours

DÉPÔT 70565

Dépôt N°:

--	--	--	--	--

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 type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-25220-01
Date	Signature: 83-09-21 Reception: 83-10-21 Durée: Du _____ Au _____	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. des employés de la Caisse Populaire de Granby - CSD 1259 rue Berri, suite 600 Montréal, Qué H2L 4C7	<input type="checkbox"/> Déposant Caisse Populaire de Granby 30 rue St-Antoine Sud Granby, Qué J2G 6W3

Unité de négociation

E.V.: Même et 262 Desjardins, Granby

ENTENTE: Salaires pour 1983

Région 06-01	Activité 7021 (9)	Affiliation 9
---------------------	--------------------------	----------------------

1
 2
 3
 4
 5
 6
 7
 8
 9
 10
 11
 12

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

Remarques

DEPOSANT:
Centrale des Syndicats
Démocratiques
Att.: M. Pierre Jean
11 rue Chapleau
Granby, Qué
J2G 6K1

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	83-11-25

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

LETTRE D'ENTENTE
DEPOSEE EN VERTU DE L'ARTICLE 72
ENTRE LA CAISSE POPULAIRE DE GRANBY ET LE
SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA CAISSE POPULAIRE DE GRANBY

Les deux (2) parties conviennent, en ce qui concerne les salaires pour 1983, soit du 1er janvier au 31 décembre, de ce qui suit:

1. Les employés réguliers à temps plein verront leur salaire majoré de 19,25 \$ par semaine.
2. Pour les employés dont le salaire se situe du minimum au maximum, ils se verront accorder en plus un montant jusqu'à concurrence de 3,00 \$ par semaine, sans dépasser le maximum de leur échelle respective.
3. Les employés réguliers à temps partiel verront leur taux horaire majoré jusqu'à concurrence de 0,55 \$, ceci sans dépasser le maximum de leur classe respective, et jusqu'à concurrence de 0,64 \$ pour les employés dont le salaire se situe entre le minimum et le maximum sans toutefois dépasser le maximum.
4. Le poste de secrétaire de direction est classé B-V.
5. Les deux employées: Mesdames Carole Cloutier et Diane Rochefort occupent des postes de classe B-IV. Cependant, leur perspective salariale pourra atteindre 394,00 \$ au lieu de 375,00 \$.
6. La liste des employés occupant des emplois de catégorie technique se lit comme suit:

TP-1

BENOIT, Danielle*
 GIRARD, Huguette*
 NADEAU, Joan
 PAQUETTE Michèle*
 PLANTE, Lucie*
 ROY, Pierre*

TP-11

BERNIER, Carole
 BERGERON, Jean*
 DALZILL, Lise*
 GAGNE, Réjean*
 GAGNON, Rita

TP-111

BEAUMONT, André
 HORNER, Suzanne
 LAVALLEE, Daniel

TP-IV

BALTHAZARD, Paul
 LESSARD, Huguette
 MASSE, Alain

N.B.: *TP-1, secteur Conseil: Epargne et reconnaissances de dette.

**TP-11, secteur Conseil: Epargne, reconnaissances de dette et hypothèques.

7. Les échelles de salaires de la convention collective pour 1983 sont:

EMPLOIS DE BUREAU

<u>Classe</u>	<u>Minimum</u>	<u>Maximum</u>
B-1	214,49 \$	279,33 \$
B-11	237,46	309,23
B-111	262,00	350,00
B-IV	290,00	375,00
B-V	305,00	394,00

EMPLOIS TECHNIQUES

<u>Classe</u>	<u>Minimum</u>	<u>Maximum</u>
T-1	315,00 \$	424,00 \$
T-11	348,00	466,00
T-111	382,00	513,00
T-1V	421,00	564,00

En foi de quoi, les parties ont signé à Granby ce 21 ème jour du mois de septembre 1983.

CAISSE POPULAIRE DE GRANBY

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA CAISSE POPULAIRE DE GRANBY (C.S.D.)

[Signature]

[Signature]

Carole Leblanc

FEDERATION DES CAISSES POPULAIRES DESJARDINS DE RICHELIEU-YAMASKA

J. De Blois.

CONFEDERATION DES CAISSES POPULAIRES ET D'ECONOMIE DESJARDINS DU QUEBEC

[Signature]