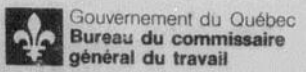


M-10531-05



DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 1 1 1 6 2

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 02023-0

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-10531-05
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
83-09-29		83-10-07		83-09-01	86-08-31	325	

<p style="text-align: center;">Association</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. des employés professionnels et de bureau sect. loc. 57 U.I.E.P.B. CTC FTQ Att: Jacques Letendre 1290 rue St-Denis 5e étage Montréal, Québec H2X 3J7</p>	<p style="text-align: center;">Employeur</p> <p><input type="checkbox"/> Déposant Fédération des Caisses Populaires Desjardins de Mtl et de l'Ouest -du-Québec 1 Complexe-Desjardins 9e étage Montréal, Québec H5B 1E7</p>
---	---

Unité de négociation

Etablissements visés: 1 Complexe Desjardins Mtl-2, Complexe Desjardins Mtl 3635 rue Rouen Mtl- 513 rue Salaberry Mont-Laurier-675 Boul. St-Joseph Hull-4 rue Ste-Anne Ville Marie Ct6 Temiscamingue 1405 rue Henri-Bourassa est, Mtl.

Unité Négociation (Voir feuille ci-jointe)

Région	06-06	Activité	8915(10)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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				
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> <p style="text-align: center;">Pour le commissaire général du travail</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 80%;">Signature</td> <td style="width: 20%;">Date</td> </tr> <tr> <td>Pierrette David /ms</td> <td>83-11-11</td> </tr> </table> </div>	Signature	Date	Pierrette David /ms	83-11-11
Signature	Date			
Pierrette David /ms	83-11-11			

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

003 (011)

RECHERCHE

ci-après désignée: "LE SYNDICAT" d'autre part

M-1053/05

CONVENTION COLLECTIVE

'83 101 -7 15 13

DE TRAVAIL

1er septembre 1983 au 31 août 1986

ENTRE:

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

ci-après désignée: "L'EMPLOYEUR" d'une part

ET:

LE SYNDICAT DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE BUREAU -
SECTION LOCALE 57, U.I.E.P.B. (CTC-FTQ)

(UNITE DES EMPLOYES DE BUREAU)

ci-après désignée: "LE SYNDICAT" d'autre part

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1	DEFINITIONS	1
ARTICLE 2	DECLARATION DES PARTIES	4
ARTICLE 3	DROITS DES PARTIES	6
ARTICLE 4	REGIME SYNDICAL	7
ARTICLE 5	AFFAIRES SYNDICALES	8
ARTICLE 6	COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL	12
ARTICLE 7	PROCEDURE DE GRIEF	14
ARTICLE 8	ARBITRAGE	18
ARTICLE 9	DISCIPLINE	20
ARTICLE 10	ANCIENNETE	22
ARTICLE 11	MUTATION	25
ARTICLE 12	REGIME DE PROTECTION D'EMPLOI	32
ARTICLE 13	MISE A PIED	39
ARTICLE 14	JOURS FERIES	41
ARTICLE 15	VACANCES ANNUELLES	43
ARTICLE 16	CONGES SOCIAUX	47
ARTICLE 17	PERFECTIONNEMENT ET FORMATION DES EMPLOYES	50
ARTICLE 18	CONGES PARENTAUX	52
ARTICLE 19	REGIME D'ASSURANCE-MALADIE	56
ARTICLE 20	HEURES DE TRAVAIL	59
ARTICLE 21	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	64
ARTICLE 22	PREVOYANCE COLLECTIVE	67
ARTICLE 23	EVALUATION DES EMPLOIS	68

ARTICLE 24	MECANISMES SALARIAUX	70
ARTICLE 25	SANTE-SECURITE-ACCIDENT DE TRAVAIL	73
ARTICLE 26	DISPOSITIONS GENERALES	75
ARTICLE 27	DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	76
ANNEXE "A"	ECHELLE SALARIALE	78
ANNEXE "B"	EMPLOYES A TEMPS PARTIEL	79
ANNEXE "C"	EMPLOYES TEMPORAIRES	83

LETTRES D'ENTENTES

PAYE		84
LOCAL DU SYNDICAT		85
STATIONNEMENT		86
MUTATION D'UN MEMBRE AU COMITE SYNDICAL DE NEGOCIATION OU DU COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL		87
ECRAN CATHODIQUE		88
RETROGRADATION INVOLONTAIRE		89
HORAIRE DES QUARTS DE SOIR ET DE NUIT DIRECTION EXPLOITATION INFORMATIQUE		90
ANCIENNETE		91

ARTICLE 1DEFINITIONS

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

- a) EMPLOYEUR: La Fédération des caisses populaires Desjardins de Montréal et de l'Ouest-du-Québec.
- b) SYNDICAT: Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57 U.I.E.P.B. (CTC-FTQ).
- c) EMPLOYE: Tout salarié visé par le certificat d'accréditation, tel que mentionné à la clause 3.01 de cette convention;
- d) EMPLOYE A TEMPS COMPLET: Employé embauché sur une base régulière pour une période indéfinie dont l'horaire de travail est de trente-cinq (35) heures/semaine, tel que prévu à la clause 20.01 de la présente convention collective et couvert par la présente convention collective.
- e) EMPLOYE A TEMPS PARTIEL: Employé embauché sur une base régulière, pour une période indéfinie, dont l'horaire de travail, qui est fixé à l'embauche, est inférieur à la semaine normale de travail prévue à la clause 20.01 de la présente. Cependant, l'employé à temps partiel, ne peut effectuer plus de vingt-cinq (25) heures par semaine. Dans certaines situations de remplacement ou de surcharge de travail, l'horaire de l'employé à temps partiel peut être augmenté temporairement selon les besoins de l'employeur en autant que l'employé à temps partiel y consente.

Dans l'éventualité où un employé à temps partiel obtient et occupe temporairement un poste à temps complet, cet employé maintient son statut à temps partiel. Les employés à temps partiel sont couverts par l'annexe "B" de la présente convention collective.

ARTICLE 1DEFINITIONS

- f) EMPLOYE TEMPORAIRE: L'employé temporaire est un employé embauché dans un but de remplacement, sous réserve des autres dispositions de la présente convention collective.

ou

tout employé embauché pour parer à un surcroît temporaire de travail des employés ou pour effectuer un travail exceptionnel. Dans ce cas, la durée de la période d'emploi est déterminée dès l'embauchage. Le syndicat en est avisé par écrit ainsi que des motifs donnant lieu à cet embauchage. La période d'emploi est d'un maximum de quatre (4) mois; la durée pourra en être prolongée après entente avec le syndicat. Une demande de prolongation devra être envoyée par écrit au syndicat au moins dix (10) jours ouvrables avant la fin de la période d'embauche. Cette demande devra inclure les motifs donnant lieu à cette prolongation. A défaut d'entente avec le syndicat, l'engagement se termine automatiquement à la fin de la période pour laquelle l'employé a été embauché;

ou

les étudiants embauchés pour une période se situant entre le 1er mai et le 30 septembre. Le syndicat est avisé de la durée approximative de la période d'emploi de chacun d'eux.

Tous les employés temporaires tels que définis ci-haut sont couverts par l'annexe "C" de la présente convention collective.

- g) PROMOTION: Mutation d'un employé d'une classification donnée à une classification supérieure;
- h) TRANSFERT: Mutation d'un employé d'une classification donnée à une classification égale;
- i) RETROGRADATION: Mutation d'un employé d'une classification donnée à une classification inférieure;

ARTICLE 1DEFINITIONS

- j) UNITE D'ORGANISATION: L'unité d'organisation représente la plus petite des unités suivantes qui s'applique à l'employé concerné: équipe, quart (section opération de compensation), section, direction adjointe ou service, direction. Cette entité est placée sous la responsabilité d'un employé cadre;

ou

Ensemble d'activités spécifiques, fonctionnellement organisées, ayant comme conséquence, dans la pratique, de rendre des groupes d'employés intersuppléants.

- k) FONCTION: regroupement organisé d'un certain nombre de tâches, tel que remis à l'employé en vertu de la clause 17.05;
- l) POSTE: Localisation individuelle dans l'une ou l'autre des fonctions, ci-haut définies;

ARTICLE 2DECLARATION DES PARTIES2.01 BUT

Le but de cette convention est de maintenir des relations harmonieuses entre l'employeur et ses employés représentés par le syndicat, d'établir une méthode afin de régler à l'amiable tout grief qui pourrait survenir entre l'employeur et le syndicat et définir les conditions de travail des employés représentés par le syndicat, tel que défini par la clause 3.01.

2.02 PRINCIPE

Les deux parties à cette convention conviennent que, en tout temps, l'exercice de leurs droits doit être fait en conformité avec les termes de cette convention collective de travail.

2.03 DISPOSITION ILLEGALE

Si une disposition de cette convention est illégale, seule ladite disposition devient nulle.

2.04 PRIVILEGES EXISTANTS

Si des changements sont apportés aux conditions de travail existantes non prévues à la présente convention collective mais qui sont connues et généralement appliquées, le syndicat a le droit de contester la décision prise par l'employeur selon les dispositions de la procédure de grief et d'arbitrage. L'arbitre peut modifier la décision de l'employeur si elle n'est fondée sur aucun motif raisonnable dont le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

2.05 DISCRIMINATION

Ni l'employeur, ni ses représentants, ni le syndicat, ni ses représentants, ni les employés ne doivent faire de discrimination ou d'intimidation à l'égard de quelque employé que ce soit, et les deux (2) parties doivent s'opposer activement à telle forme de discrimination ou d'intimidation.

ARTICLE 2DECLARATION DES PARTIES2.06 UNITE DE NEGOCIATION

1. Le travail normalement confié aux employés couverts par la présente convention collective ne sera pas confié à des personnes non assujetties à cette même convention collective.
2. Dans les situations d'urgence, d'expérimentation, de tests, d'entraînement ou lorsqu'aucun employé assujetti à la convention collective et qualifié pour exécuter le travail en cause n'est disponible, l'employeur pourra faire effectuer ce travail par des personnes non assujetties à la présente convention collective. Dans le présent paragraphe on entend par "situations d'urgence" une situation due à des causes hors du contrôle de l'employeur qui ne serait pas le fait du manque de planification, du manque d'organisation ou de la négligence de l'employeur. A titre d'exemple, une panne d'électricité, un bris majeur d'équipement, ayant des conséquences irrémédiables sur la production sont des situations d'urgence pour fins d'application de la présente clause. Ces exemples ne sont toutefois pas limitatifs.

Dans le cas d'expérimentation, de tests et d'entraînement, la présente disposition ne doit pas avoir pour effet de limiter le travail en temps supplémentaire des employés assujettis à la présente convention collective.

3. Cette clause n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de donner des contrats à forfait. Dans ce cas, le syndicat en est avisé par écrit ainsi que des motifs donnant lieu à l'utilisation de sous-contrats.
4. Le fait de donner des contrats à forfait ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied, des rétrogradations, de réduire la semaine régulière de travail ou de permettre l'abolition de poste.

ARTICLE 3DROITS DES PARTIES3.01 RECONNAISSANCE SYNDICALE

L'employeur reconnaît le syndicat comme seul agent négociateur pour tous les salariés au sens du Code du Travail, conformément au certificat d'accréditation émis en faveur du syndicat par le service du droit d'association du Ministère du Travail et de la Main d'oeuvre.

3.02 DROIT DE L'EMPLOYEUR

Le syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'employeur de gérer, diriger et administrer ses affaires, le tout conformément aux dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 4REGIME SYNDICAL4.01 ADHESION AU SYNDICAT

1. Tout employé assujetti à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat, pour la durée de la présente convention.
2. Tout nouvel employé doit adhérer au syndicat dès son entrée en service, sans préjudice à l'application des dispositions de la clause 10.02 paragraphe 1.
3. L'expulsion d'un membre prononcée par le syndicat n'entraîne pas d'elle-même la résiliation ni n'empêche le renouvellement du contrat individuel de travail de cet employé.

4.02 COTISATION SYNDICALE

1. Tous les employés assujettis à la présente convention collective doivent, comme condition du maintien de leur emploi, payer la cotisation syndicale.
2. La retenue des cotisations syndicales est faite par l'employeur chaque semaine sur les salaires et remise au syndicat une fois par mois, au plus tard le 15^e jour du mois suivant. Si pour une raison quelconque les cotisations d'un employé ne sont pas déduites au temps régulier des déductions, lesdites cotisations sont alors déduites de sa paye suivante.
3. Les montants ainsi déduits seront remis au syndicat et copie à l'exécutif syndical, tel que défini à la clause 5.01, au moyen d'un chèque accompagné d'un rapport indiquant le nom de chaque employé avec son salaire ainsi que le montant de la ou des cotisations.
4. L'employeur doit indiquer sur les formulaires T-4 et relevé 1 de chaque employé le montant annuel déduit à titre de cotisations syndicales.

4.03 DEGAGEMENT DE L'EMPLOYEUR

L'employeur n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis le syndicat ou vis-à-vis les employés quant à la retenue des cotisations syndicales, sauf l'obligation de faire la retenue, tel que prévu à la clause 4.02 et de verser au syndicat les montants prélevés. Le syndicat accepte d'exonérer et de dégager l'employeur de toute obligation, réclamation, dommage ou poursuite qui pourraient survenir à la suite de tout acte posé par l'employeur en vertu des dispositions du présent article.

ARTICLE 5AFFAIRES SYNDICALES5.01 REPRESENTATION

"Exécutif syndical": Groupe d'employés élus par l'assemblée générale et/ou nommés pour s'occuper des affaires syndicales.

"Comité syndical de grief": Comité composé d'employés de l'employeur pour s'occuper des cas de griefs ou plaintes venant des employés.

"Comité syndical de négociation": Comité de cinq (5) employés dont au plus un (1) employé par unité d'organisation élu par l'assemblée générale et/ou nommé pour transiger avec l'employeur.

Dans le cas où l'unité d'organisation regroupe plus de vingt (20) employés, le nombre maximum d'employés par unité d'organisation est porté à deux (2) en autant que ces deux (2) employés ne fassent pas partie du même secteur d'activités.

"Délégué syndical": tout membre mandaté par l'exécutif ou élu selon les statuts du syndicat pour s'occuper d'affaires syndicales.

Chaque délégué doit normalement faire partie de l'unité qu'il représente. Le nombre de délégués est de un (1) délégué par vingt (20) employés calculé sur l'effectif total des employés.

"Comité syndical d'évaluation": comité composé d'employés de l'employeur mandatés pour s'occuper d'évaluation des emplois.

5.02 INFORMATION

Le syndicat s'engage à fournir au directeur des relations professionnelles, le nom des employés qui font partie des différents comités, ainsi que celui des délégués syndicaux dans les meilleurs délais suivant leur élection ou nomination.

5.03 CONSEILLER SYNDICAL

Les représentants du Syndicat des employés professionnels et de bureau, Section locale 57, U.I.E.P.B., (CTC-FTQ) pourront prendre part à toutes les réunions patronales syndicales ou syndicales. Après entente avec l'employeur, ils pourront rencontrer durant les heures de travail, un ou des employés selon les modalités qui auront été convenues.

ARTICLE 5AFFAIRES SYNDICALES5.04 NEGOCIATION

1. Après entente avec l'employeur, les membres du comité syndical de négociation pourront être libérés sans perte de salaire, tel que prévu à la clause 5.05 de la présente convention collective, pour la période de rédaction finale du projet de négociation.
2. Un permis d'absence sans perte de salaire est accordé aux membres du comité syndical de négociation pour assister à des séances de négociation ou de conciliation, pour la préparation des textes de réponses lors de situations de négociations intensives, si les séances ont lieu durant les heures de travail.

5.05 ABSENCES SYNDICALES

L'employeur accordera une permission d'absence sans perte de salaire:

1. A tout employé, délégué par le syndicat pour assister à des congrès, colloques, sessions de formation où, élu au sein du comité exécutif de la section locale 57. Pour cette dernière libération, dans le cas du président, cette libération est prise à même la journée présidentielle.
2. Au président ou son représentant pour s'occuper de l'application de la présente convention collective ou de l'administration des affaires courantes du syndicat et les employés délégués pour donner des sessions de formation aux employés au sens de la clause 1.01 c).
3. Tout employé qui assiste aux sessions de formation interne qui porteront sur des sujets relatifs à l'application de la convention collective ou portant sur les structures syndicales et leur fonctionnement.
4. A tout employé délégué par le syndicat pour assister aux rencontres du comité de relations de travail, au comité de santé et sécurité et au comité de griefs.
5. Les permissions sont accordées aux conditions suivantes:
 - a) Le total des journées d'absence ainsi autorisées ne pourra dépasser deux cent cinquante (250) jours ouvrables par année de convention collective pour l'ensemble des employés.

ARTICLE 5AFFAIRES SYNDICALES5.05 Absences syndicales (suite)

- b) A moins de dispositions contraires prévues à la présente convention collective, les permissions accordées en vertu des paragraphes 1, 2 et 4 de la présente clause, ne pourront être accordées en même temps à plus de sept (7) employés à la fois et à plus d'un (1) employé par unité d'organisation. Cependant, dans le cas où l'unité d'organisation regroupe plus de vingt (20) employés, le nombre maximum d'employés par unité d'organisation est porté à deux (2) en autant que ces deux (2) employés ne fassent pas partie du même secteur d'activités.
- c) En ce qui concerne les sessions de formation interne pour les employés, prévues au paragraphe 3 de la présente clause, les permissions d'absence ne pourront être accordées à plus de vingt (20) employés (y inclus les animateurs) à la fois et pas plus d'un (1) employé par unité d'organisation en autant que ces sessions de formation n'aient lieu qu'une seule fois dans la semaine. La participation du président du syndicat à ces sessions de formation interne se fait à même la journée de libération présidentielle.
- d) Le syndicat doit informer le directeur des relations professionnelles ou son représentant, au moins dix (10) jours ouvrables avant la date prévue de l'absence, en lui fournissant le nom de chaque employé concerné, les motifs et la durée de l'absence;
- e) Dans les cas d'absence du président pour s'occuper de l'application de la présente convention ou des affaires courantes du syndicat, celui-ci ou son remplaçant s'absente à raison d'une journée par semaine, laquelle aura été fixée entre les parties. Dans les cas où la journée d'absence prévue du président est modifiée, le président s'engage à aviser son supérieur immédiat au plus tard le vendredi qui précède la semaine où la journée d'absence est modifiée;
- f) De plus, dans les cas où la journée d'absence prévue au paragraphe précédent est prise par son remplaçant, le président s'engage à aviser le directeur de la Direction des relations professionnelles ou son représentant au moins cinq (5) jours de calendrier avant la date de l'absence du remplaçant désigné selon les mêmes modalités qu'aux paragraphes b), c) et d). Les journées octroyées au remplaçant du président ont pour effet d'annuler le permis d'absence du président lui-même à moins d'entente contraire. Dans ce cas, la période d'absence du président ou son remplaçant ne peut dépasser deux (2) journées par semaine.

ARTICLE 5AFFAIRES SYNDICALES5.06 PROBLEMES INTERNES

S'il devient nécessaire de discuter de problèmes d'application de la convention collective au niveau de l'unité d'organisation qu'il représente au cours des heures de travail, le délégué ou son substitut pourra rencontrer son supérieur immédiat. Après entente avec son supérieur, le délégué syndical ou son représentant pourra s'absenter sans perte de salaire afin de s'occuper dudit problème d'application de la convention collective.

5.07 RELATIONS SYNDICALES

Les employés ne seront pas tenus d'effectuer du travail normalement confié à des travailleurs qui sont pris dans un conflit de travail avec leur employeur, conformément à l'article 58 et 20.2 du Code du travail.

5.08 DROIT D'AFFICHER

Le syndicat peut afficher, sur les tableaux prévus à cet effet, tout document relatif aux affaires syndicales. Les documents doivent être signés par un représentant syndical avec copie à l'employeur.

ARTICLE 6COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL6.01 PRINCIPE

L'employeur et le syndicat reconnaissent que les consultations et les échanges sur le contenu de la convention collective et les sujets d'intérêt commun ne figurant pas dans la convention collective, devraient promouvoir entre eux des relations harmonieuses et constructives.

6.02 CONSTITUTION

Les consultations prendront place dans le cadre d'un comité de relations de travail composé du côté syndical d'au plus cinq (5) membres de l'exécutif syndical dont au plus un (1) employé par unité d'organisation et du côté patronal d'au plus cinq (5) personnes dont le directeur des relations professionnelles ou son représentant.

Dans le cas où l'unité d'organisation regroupe plus de vingt (20) employés, le nombre maximum d'employés par unité d'organisation est porté à deux (2) en autant que ces deux (2) employés ne fassent pas partie du même secteur d'activités.

Après entente entre les parties, d'autres personnes pourront être convoquées dans le but d'éclairer les discussions et les échanges sur les sujets à l'ordre du jour; il est entendu que les employés pourront alors s'absenter sans perte de salaire tel que prévu à la clause 5.05 de la présente convention collective.

6.03 PREPARATION DES RENCONTRES

A tous les mois où cela s'applique, dans les cinq (5) jours ouvrables précédant la rencontre du comité de relations de travail, l'employeur convient de libérer sans perte de salaire cinq (5) membres de l'exécutif syndical tel que prévu à la clause 5.05 de la présente convention collective dans le but de préparer la rencontre du comité de relations de travail; les employés concernés retarderont alors leur période de dîner après 12h00.

ARTICLE 6COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL6.04 RENCONTRES

Ce comité siégera dans les locaux de l'employeur le dernier jeudi de chaque mois, au plus tard à 13:30 heures, à l'exception des mois de juillet et août, à moins d'entente contraire entre les parties, laquelle entente doit avoir lieu au moins quatre (4) jours ouvrables avant la date prévue de la rencontre.

Les employés représentant le syndicat ne subiront aucune perte de salaire, tel que prévu à la clause 5.05 de la présente convention collective et pourront quitter le travail à compter de 12:00 heures.

6.05 ABSENCES DU PRESIDENT

Aux fins de l'application des clauses 6.02, 6.03 et 6.04, le président du syndicat sera considéré comme un des cinq (5) membres prévus, et les absences pour la préparation de même que la rencontre du comité de relations de travail s'effectuent à même l'absence prévue d'une (1) journée par semaine du président.

6.06 ORDRE DU JOUR

Chacune des parties fera parvenir à l'autre une liste des sujets qu'elle veut placer à l'ordre du jour au plus tard trois (3) jours ouvrables avant la tenue de la réunion du comité.

6.07 ENTENTE ECRITE

Les points discutés lors des comités de relations de travail et sur lesquels les parties se sont entendues feront l'objet d'une entente écrite, s'il y a lieu.

ARTICLE 7PROCEDURE DE GRIEF7.01 DEFINITION

Un grief signifie toute mésentente relative à l'application, l'interprétation ou à la prétendue violation d'une disposition de cette convention.

7.02 GRIEF INDIVIDUEL

Avant de soumettre un grief, l'employé peut tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat.

a) Première étape

L'employé ou le délégué syndical ou son substitut doit soumettre son grief par écrit au directeur de Direction adjointe ou chef de service ou directeur de Direction lorsque la structure le commande, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance de l'événement par l'employé, à l'intérieur d'un délai maximal de six (6) mois.

Le directeur de Direction adjointe ou chef de service ou directeur de Direction doit donner sa réponse par écrit à celui qui a présenté le grief, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de réception du grief.

b) Deuxième étape

Si la réponse du directeur de Direction adjointe ou chef de service ou directeur de Direction n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans les délais prévus, un membre du comité de grief doit soumettre le grief par écrit au directeur des relations professionnelles ou son représentant dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse du directeur de Direction adjointe ou chef de service ou directeur de Direction ou l'expiration du délai prévu à la clause 7.02 a).

Le directeur des relations professionnelles ou son représentant doit faire part de sa décision par écrit au membre du comité de grief qui a présenté le grief avec copie à l'employé, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception du grief.

ARTICLE 7PROCEDURE DE GRIEF7.03 RESTRICTION

Le renvoi d'un employé en probation ne peut donner lieu à un grief. Cependant, l'employeur devra fournir sur demande au syndicat des informations concernant l'échec d'un employé en probation.

7.04 GRIEF COLLECTIF

1. Dans le cas d'un grief qui affecte plusieurs employés pris collectivement, un membre du comité de grief pourra soumettre un grief, par écrit, directement au directeur des relations professionnelles ou à son représentant, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance de l'événement par les employés concernés à l'intérieur d'un délai maximal de six (6) mois.

Le grief doit spécifier les noms de tous les employés visés et porter la signature d'un membre du comité de grief.

2. Le directeur des relations professionnelles ou son représentant doit faire part de sa décision par écrit à celui qui a présenté le grief dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la réception du grief.

7.05 GRIEF SYNDICAL

1. Dans le cas de grief ayant trait aux droits conférés comme tel au syndicat par la présente convention collective, le comité de grief et/ou l'exécutif syndical pourra soumettre par écrit, un grief directement au directeur des relations professionnelles ou à son représentant dans les vingt (20) jours ouvrables de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance de l'événement par le syndicat à l'intérieur d'un délai maximal de six (6) mois.
2. Le directeur des relations professionnelles ou son représentant doit rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception du grief.

ARTICLE 7PROCEDURE DE GRIEF7.06 GRIEF DE CONGEDIEMENT ET DE PROMOTION

Dans le cas de congédiement, le grief doit être soumis à partir de la deuxième étape.

Dans le cas de grief de promotion, le grief doit être soumis à partir de la première étape au directeur de Direction adjointe ou chef de service ou directeur de Direction concerné.

7.07 PROCEDURE ET DELAIS

1. Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les parties.
2. Dans tous les cas de présentation d'un grief individuel, collectif ou syndical, dans les délais s'appuyant sur la notion de connaissance du grief, le plaignant doit faire la preuve du bien-fondé de la date à laquelle il prétend avoir pris connaissance de l'événement.
3. Un grief doit être formulé par écrit et signé par le plaignant ou le syndicat.
4. Une erreur de forme dans l'exposé écrit d'un grief n'entraîne pas de ce fait l'annulation d'un grief.
5. Le grief doit contenir une description sommaire de la nature de la mésentente et prévoir la réclamation exigée pour le règlement.
6. La nature d'un grief ne peut être changée lors de la présentation du grief à la deuxième étape.
7. Il est entendu que le syndicat, par son comité de griefs ou son exécutif syndical, peut soumettre un grief pour et au nom d'un employé ou d'un groupe d'employés selon la procédure appropriée. Cette procédure ne sera acceptée que dans la mesure où un ou des employés ne sont pas représentés par un délégué syndical, tel que défini à la clause 5.01 de la présente convention collective.

ARTICLE 7PROCEDURE DE GRIEF7.08 CONVOCATION D'UN EMPLOYE OU DE L'EMPLOYEUR

L'employé convoqué par l'employeur pour discuter d'un grief pourra s'absenter sans perte de salaire, qu'il ait été convoqué à titre de plaignant ou que sa présence soit requise à titre de délégué syndical ou de membre du comité de griefs. De plus, un membre du comité de grief pourra demander une rencontre à l'employeur afin de discuter d'un grief en cours et ce, durant les heures de travail. Ce membre du comité de griefs ne subira aucune perte de salaire durant les rencontres tel que prévu à la clause 5.05 de la présente convention collective.

7.09 REGLEMENT INTERVENU

Tout règlement intervenu à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de grief devra faire l'objet d'un écrit et liera les parties contractantes, l'employeur, l'employé ou le comité de grief et le syndicat qui l'auront dûment signé.

7.10 PRETENDU TROP PAYE

L'employeur convient de ne pas modifier les conditions qui existaient avant la décision donnant lieu à un grief relatif à un prétendu trop payé et ce, tant et aussi longtemps qu'un arbitre n'a pas décidé du contraire.

ARTICLE 8ARBITRAGE8.01 METHODE

A la suite de l'article précédent, si le directeur des relations professionnelles ou son représentant ne rend pas sa décision dans les délais prévus à l'article 7 ou si la décision est jugée insatisfaisante, le syndicat pourra, dans les trente (30) jours, aviser l'employeur, par écrit, de son intention de porter le grief à l'arbitrage.

8.02 CHOIX DE L'ARBITRE

A la suite de l'avis prévu à la clause 8.01, les parties auront dix (10) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre et, à défaut d'entente, le Ministre du travail du Québec sera prié d'en nommer un, suivant les dispositions du Code du Travail.

8.03 OBJECTION PRELIMINAIRE

Si l'employeur n'avise pas le syndicat par écrit de son intention de soulever une objection préliminaire quant à la prescription d'un grief ou quant à son caractère prématuré, au moins dix (10) jours ouvrables précédant la tenue de la séance d'arbitrage, de ce fait il abandonne son droit de l'invoquer.

8.04 POUVOIRS ET DEVOIRS DE L'ARBITRE

1. Les dispositions de la présente convention collective lient l'arbitre et il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, d'amender ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la convention collective.
2. Dans le cas de grief relatif aux mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, réduire ou abolir cette sanction; il a le droit d'ordonner la réintégration avec ou sans remboursement de salaire pour l'employé qui en a été privé, en tenant compte des sommes d'argent gagnées par ledit employé.
3. Dans les autres cas de suspension et de congédiement, l'arbitre a le pouvoir de substituer à la décision de congédiement ou de suspension toute autre sanction ou décision qui lui paraît équitable dans les circonstances.

ARTICLE 8ARBITRAGE8.05 SENTENCE

1. La décision de l'arbitre doit être rendue dans les trente (30) jours qui suivent la dernière séance d'enquête.
2. La décision de l'arbitre est finale et exécutoire, elle lie les deux (2) parties à cette convention.

8.06 FRAIS D'ARBITRAGE

1. Les frais de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les deux parties.
2. L'employé appelé comme témoin suite à la demande de l'un des procureurs pourra s'absenter sans perte de salaire pour la durée requise de sa présence devant l'arbitre. De plus, le plaignant et son représentant syndical pourront s'absenter sans perte de salaire pour la séance d'arbitrage.
3. En matière de grief collectif ou syndical, un maximum de trois (3) membres du comité de grief pourront s'absenter sans perte de salaire pour assister aux séances d'arbitrage; de plus, lors d'un grief collectif le comité de grief pourra s'adjoindre un employé impliqué ou choisi comme représentant les plaignants.

ARTICLE 9DISCIPLINE9.01 METHODE

- a) Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé à l'employé concerné et contenant l'exposé des motifs. Une copie de l'avis disciplinaire est transmise au syndicat.
- b) Pour les fins de la présente convention collective, une réprimande verbale ne peut être interprétée comme étant une mesure disciplinaire.
- c) Les avis disciplinaires dont l'employé et le syndicat n'ont pas été informés par écrit, conformément au présent article, ne peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage et apparaître au dossier de l'employé.

9.02 CONVOCATION DE L'EMPLOYE

Dans le cas où l'employeur décide de convoquer un employé à la suite d'une mesure disciplinaire qui lui a été communiquée, cet employé doit recevoir un avis de vingt-quatre (24) heures, spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter en indiquant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'il a le droit de se faire accompagner d'un délégué syndical. Une copie d'un tel préavis est transmise simultanément au syndicat.

9.03 DOSSIER DE L'EMPLOYE

Après avoir pris rendez-vous, tout employé peut consulter son dossier d'employé, accompagné, s'il le désire, de son délégué syndical et en la présence d'un représentant de la Direction recrutement et sélection du personnel.

9.04 DROIT DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

L'employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief et d'arbitrage.

ARTICLE 9DISCIPLINE9.05 ETABLISSEMENT DU BIEN-FONDE DE LA MESURE DISCIPLINAIRE

Dans tous les cas d'arbitrage relativement à des mesures disciplinaires, l'employeur s'engage à établir le bien-fondé de ces mesures.

9.06 SUSPENSION VS ANCIENNETE

Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de l'employé.

9.07 PRESCRIPTION D'UNE MESURE DISCIPLINAIRE

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

9.08 PRESCRIPTION POUR APPLIQUER UNE MESURE DISCIPLINAIRE

1. Toute mesure disciplinaire imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que l'employeur en a eu, est nulle aux fins de la présente convention collective.
2. Le délai de trente (30) jours prévu à l'alinéa précédent est porté à quatre (4) mois du premier incident invoqué, ou de la connaissance par l'employeur de ce premier incident dans le cas où la décision d'imposer une mesure disciplinaire résulte de plusieurs incidents mineurs.
3. Dans tous les cas où l'employeur invoque des incidents dans des délais s'appuyant sur la notion de connaissance, il devra faire la preuve du bien-fondé de la date à laquelle il prétend avoir pris connaissance de l'incident.

9.09 CONGEDIEMENT VS PREVOYANCE COLLECTIVE

Dans le cas d'un congédiement, s'il y a contestation par la procédure de grief, les sommes accumulées au fonds de pension et à la caisse-maladie de l'employé ne lui seront pas versées; l'employé continuera à bénéficier de l'assurance-vie, de l'assurance frais hospitaliers et para-médicaux et de l'assurance soins dentaires à la condition qu'il paie à l'avance la totalité des primes, soit la participation de l'employé et celle de l'employeur.

ARTICLE 10ANCIENNETE10.01 DEFINITION

1. Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté signifie la durée totale des services d'un employé au service de l'employeur, dans ce qu'il est convenu d'appeler l'unité de négociation telle que décrite à la clause 3.01, des présentes.
2. L'employé non régi par le certificat d'accréditation et qui rejoint l'unité d'accréditation par suite de reclassification conserve intégralement l'ancienneté accumulée depuis son entrée à la Fédération des caisses populaires Desjardins de Montréal et de l'Ouest-du-Québec, pourvu qu'il ait déjà fait partie de l'unité d'accréditation pour une période minimale de six (6) mois.
3. L'ancienneté du Mouvement est la durée de service continu de l'employé pour l'une ou l'autre des institutions du Mouvement des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec. On entend par service continu d'ancienneté de Mouvement des périodes d'emploi non interrompues par plus de soixante (60) jours de calendrier. Cependant, cette ancienneté n'a d'effet que pour le calcul du nombre de semaines de vacances.

10.02 PERIODE PROBATOIRE

1. Tout nouvel employé temps complet ou temps partiel sera soumis à une période de probation de soixante (60) jours travaillés de façon cumulative.
2. L'employé temporaire qui se voit accorder un poste, et de ce fait, devient employé temps complet ou temps partiel, sera soumis à la période probatoire prévue au paragraphe précédent. Dans ce cas, le temps accompli à titre d'employé temporaire sera compté dans sa période probatoire.
3. Nonobstant ce qui est prévu aux paragraphes 1 et 2 ci-haut, l'employé doit avoir travaillé un minimum de trente (30) jours dans son dernier poste, au moment où il termine sa période probatoire.
4. L'accumulation de l'ancienneté pour une période de probation est rompue après une absence de travail de plus de trois (3) mois.

ARTICLE 10ANCIENNETE10.03 ACQUISITION D'ANCIENNETE

1. A la fin de la période probatoire, l'ancienneté prend effet à la date du début de la probation de l'employé.
2. L'employé temporaire qui devient temps complet ou temps partiel, verra compter son ancienneté rétroactivement à la date de son entrée en service à titre d'employé temporaire à la condition toutefois qu'il n'y ait pas eu d'interruption de service de plus de trois (3) mois.

10.04 SERVICE CONTINU ET ABSENCES AUTORISEES

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.

10.05 PERTE DE L'ANCIENNETE

L'employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- a) départ volontaire;
- b) congédiement pour juste cause;
- c) pour une absence de travail excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans avis, à moins que l'employé puisse démontrer qu'il était dans l'impossibilité d'aviser l'employeur dans les délais prévus;
- d) mise à pied pour manque de travail pour un terme excédant douze (12) mois;
- e) refus de reprendre le travail dans les dix (10) jours ouvrables suivant un avis écrit de rappel au travail suite à une mise à pied. Cet avis sera envoyé par courrier recommandé au dernier domicile connu de l'employé et copie en sera remise au syndicat;
- f) transfert en dehors de l'unité de négociation pour une période supérieure à six (6) mois. Après cette période, il perd son ancienneté.

ARTICLE 10ANCIENNETE10.05 PERTE DE L'ANCIENNETE (suite)

- g) Dans les cas d'absence pour accident ou maladie non survenus dans l'accomplissement du travail, l'employé continu d'accumuler son ancienneté pendant une période de douze (12) mois; il n'accumule plus d'ancienneté mais conserve pendant les dix-huit (18) prochains mois celle qu'il avait accumulée. Après cette période, il perd son ancienneté et son emploi, à moins d'entente contraire avec le syndicat.

Advenant le cas où le poste a été aboli l'employé sera réintégré dans un poste équivalent.

ARTICLE 11MUTATION11.01 AFFICHAGE

1. a) Lorsque l'employeur décide d'abolir un poste vacant, il en informe le syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date où le poste devient vacant en lui fournissant les motifs par écrit.
 - b) Lorsque l'employeur décide de retarder le moment où il affichera un poste vacant ou nouvellement créé, il informe le syndicat, par écrit, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date où le poste est créé ou devient vacant des motifs donnant lieu à sa décision. A la demande du syndicat, l'employeur fournira la date probable de l'affichage.
 - c) Si la quantité de travail des employés d'une unité d'organisation augmente de façon significative et que la création d'un poste où l'engagement de personnel temporaire semble nécessaire, le syndicat pourra demander à rencontrer le gestionnaire concerné, afin d'en discuter.
2. Lorsque l'employeur doit combler des postes vacants ou des postes nouvellement créés couverts par la présente convention, il affiche ledit poste durant une période d'au moins trois (3) jours ouvrables pour la classe I et d'au moins cinq (5) jours ouvrables pour les postes de classe supérieure et envoie copie de l'affichage au syndicat. Pour les employés qui travaillent à l'extérieur des locaux de l'île de Montréal, l'employeur s'engage à leur faire parvenir à chacun d'eux une copie des postes affichés au moins trois (3) jours précédant la fin de l'affichage, sauf pour les postes de niveau B-I.
 3. L'avis d'affichage doit indiquer entre autres si le poste fait partie ou non de l'unité d'accréditation tel que défini à l'article 3.01, le numéro du poste, le titre, la nature de la fonction, les exigences normales, l'échelle de salaires, la classe de salaires, l'unité d'organisation, la période d'affichage, le statut rattaché au poste, le quart de travail et le lieu ou l'aire habituelle de travail.

ARTICLE 11MUTATION11.02 CANDIDATURE

1. Tout employé a le droit, durant la période d'affichage, de présenter sa candidature par écrit à la Direction recrutement et sélection du personnel sur des formulaires prévus à cet effet. Dans le cas des employés travaillant sur les quarts de soir et de nuit, des formulaires seront disponibles sur demande au supérieur immédiat.
2. L'employé en probation pourra poser sa candidature selon les modalités prévues au paragraphe précédent. Il devra avoir effectivement travaillé un minimum de trente (30) jours dans son nouveau poste au moment où il termine sa période de probation. L'employé qui termine sa période de probation dans son nouveau poste a droit à la période d'entraînement tel que prévue à la clause 11.06 paragraphe 1 et à l'avis prévu au paragraphe 5.
3. Un employé qui présente sa candidature à un poste affiché devra informer la Direction recrutement et sélection du personnel de la date du début de ses vacances et devra être disponible avant de partir en vacances, pour fins d'évaluation.
4. Avant de partir en vacances, un employé pourra, par anticipation, poser sa candidature à un poste dont l'affichage aura lieu pendant son absence, sous réserve des conditions suivantes:
 - a) la candidature devra être présentée à la Direction recrutement et sélection du personnel sur des formulaires prévus à cet effet.
 - b) l'employé devra informer la Direction recrutement et sélection du personnel de la date du début de ses vacances, et devra être disponible avant de partir en vacances pour fins d'évaluation.
5. Avant de partir en vacances, un employé pourra, par anticipation, poser sa candidature à une fonction spécifique, sous réserve des conditions suivantes:
 - a) la candidature devra être présentée à la Direction recrutement et sélection du personnel sur des formulaires prévus à cet effet.
 - b) l'employé devra fournir le ou les numéros de téléphone où il pourra être rejoint, s'il y a lieu.
 - c) L'employé devra être disponible pour fins d'évaluation s'il y a lieu.
 - d) Si la Direction recrutement et sélection du personnel est dans l'impossibilité de rejoindre l'employé, le syndicat en sera avisé par écrit.

ARTICLE 11MUTATION11.03 RESTRICTION

1. La nomination d'un employé à un poste vacant entraîne l'annulation de toute candidature qu'il aurait posée relativement à tout autre poste vacant de même classe.
2. Un employé qui a déjà obtenu un transfert au cours des six (6) derniers mois, ne pourra poser sa candidature pour un autre transfert à moins que l'un ou l'autre transfert ne constitue un changement de quart.
3. Un employé qui n'a pas complété avec succès sa période d'essai, ne pourra poser sa candidature à une fonction identique de même classe au cours des trois (3) mois qui suivent la date où son échec lui a été signifié.
4. Un employé qui est en période d'essai ou en période de probation ne pourra poser sa candidature à un poste qui pour lui constituerait un transfert, à moins que cela ne constitue un changement de quart.

11.04 NOMINATION

1. Pour les fonctions I, II et III, le poste est accordé au candidat qui a le plus d'ancienneté à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste.

Pour les fonctions de classe supérieure, le poste est accordé au candidat qui satisfait aux exigences normales du poste.

Dans le cas où deux (2) ou plusieurs employés satisfont de façon relativement égale aux exigences normales du poste, l'ancienneté prévaudra.

Dans tous les cas de nomination, advenant que l'employeur choisisse parmi les candidats, un employé ayant moins d'ancienneté qu'un autre employé et que celui-ci en conteste la décision, l'employeur s'engage à assumer le fardeau de la preuve de sa décision.

2. Lorsque l'employeur décide de combler un poste de classe II et supérieure, temporairement dépourvu de son titulaire, pour congé de maternité, il procède selon les modalités prévues au présent article de la convention, à l'exception de la clause 11.03 paragraphes 1 et 4.

Si l'employée absente pour congé de maternité ne revient pas au travail, l'employé affecté temporairement en vertu des présentes devient titulaire du poste.

ARTICLE 11MUTATION11.04 NOMINATION

3. a) Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature du poste à combler.
- b) L'employeur fournira sur demande du syndicat les informations relatives à l'établissement des exigences du poste affiché. Advenant que le syndicat soit en désaccord ou ait besoin d'informations supplémentaires, une rencontre sera fixée entre le directeur de la Direction recrutement et sélection du personnel ou son représentant et un représentant du syndicat.
- c) Si le syndicat considère que les exigences ne sont pas conformes au paragraphe 3 a), il pourra soumettre le cas à la procédure de grief et d'arbitrage. L'employeur s'engage à établir le bien fondé de ses exigences.
4. Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion n'affecte en rien le droit de l'employé à une promotion ultérieure.
5. L'expérience acquise par l'employé temps complet ou temps partiel qui a effectué une affectation ou un remplacement temporaire ne sera pas considéré pour des promotions et des transferts, à l'exception de l'expérience acquise lors de remplacement de congé de maternité.
6. La nomination sera faite dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage sinon, le poste sera considéré comme annulé et il devra y avoir un nouvel affichage avant nomination.
7. Au moment où l'employeur fait connaître sa décision, il communique au syndicat les renseignements suivants:
 - a) le nom du candidat retenu, la date de son entrée en fonction ainsi que le nom de tous les employés qui ont posé leur candidature;
 - b) le nom des nouveaux employés, leur date d'embauchage et le titre de leur poste;
 - c) le nom du titulaire précédent du poste, la date à laquelle il a obtenu une mutation et le titre de son nouveau poste. Dans le cas où le titulaire précédent a quitté son emploi, la date de son départ;

Le poste pourra cependant être comblé jusqu'à l'entrée en fonction du nouvel employé.

ARTICLE 11MUTATION

8. Dans le cas où l'entrée en fonction du nouvel employé dépasse de deux (2) semaines sa nomination, les mécanismes salariaux attachés à sa promotion prendront effet dès la fin de ce délai sans toutefois affecter le début de sa période d'essai.
9. L'employeur donne une réponse écrite à chaque candidat, avec copie au syndicat, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage. S'il le désire, l'employé pourra obtenir des informations supplémentaires concernant le refus de sa candidature.

11.05 ABSENCE DE CANDIDATURE

Advenant l'absence de candidature ou devant le fait qu'aucun des employés ayant soumis leur candidature ne répond aux exigences normales du poste, l'employeur pourra alors recruter à l'extérieur de l'unité de négociation.

11.06 PERIODE D'ESSAI

1. Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'entraînement d'une durée de dix (10) jours à l'intérieur d'une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours travaillés.
2. En tout temps pendant cette période l'employé peut renoncer à la mutation et réintégrer son ancien poste sans préjudice à tous ses droits. Dans le cas où son poste a été aboli, l'employé à temps complet ou à temps partiel sera réintégré à un poste équivalent.
3. Dans le cas où l'employeur n'est pas satisfait de l'employé, il devra retourner celui-ci à son ancien poste à l'intérieur de cette même période d'essai après la période d'entraînement de dix (10) jours travaillés.
4. L'employeur accepte le fardeau de la preuve advenant un grief sur la décision de retourner un employé à son ancien poste durant la période d'essai.
5. L'employeur devra aviser par écrit l'employé qui a complété sa période d'essai. L'attribution du poste à l'employé sera confirmée, lorsque l'employeur aura avisé l'employé des résultats satisfaisants de sa période d'essai ou suivant la décision d'un arbitre tel que prévu à la procédure d'arbitrage.

ARTICLE 11MUTATION11.07 REINTEGRATION

Si un employé doit être réintégré dans son ancien poste pendant la période d'essai, l'employeur se réserve le droit de réintégrer dans son ancien poste tout autre employé muté à la suite de la mutation du premier employé qui doit être réintégré.

11.08 MUTATION HORS DE L'UNITE

1. L'employé de l'unité de négociation muté à un poste en dehors de l'unité a droit à une période d'essai maximale de six (6) mois et peut réintégrer son ancien poste s'il n'est pas satisfait ou si l'employeur ne le confirme pas dans cet emploi.
2. Si un employé muté à un poste hors de l'unité de négociation redevient "employé" au sens de cette convention, conformément au paragraphe précédent, toute l'ancienneté qu'il a accumulée au service de la Fédération des caisses populaires Desjardins de Montréal et de l'Ouest-du-Québec sera portée à son crédit; il reprendra le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à son ancien poste.
3. Tout employé au sens de cette convention qui accepte un poste chez l'employeur en dehors de l'unité de négociation devra, s'il réintègre son poste à l'intérieur de l'unité de négociation, payer sa cotisation syndicale rétroactivement à sa date d'entrée en fonction dans un poste en dehors de l'unité de négociation.

11.09 AFFECTATION TEMPORAIRE

1. L'employé qui assume la majorité des tâches caractéristiques d'un poste classé à un niveau supérieur à son poste attitré pour une période d'une (1) journée ou plus ou pour une période cumulative de sept (7) heures ou plus calculée sur une base hebdomadaire, les périodes cumulées étant d'un minimum d'une (1) heure continue ou plus, devra être rémunéré en fonction des modalités prévues à la clause 24.04 pour les promotions et cela, pour la durée totale pendant laquelle il assume lesdites tâches, c'est-à-dire entre le début de l'affectation jusqu'à la dernière journée de ladite affectation. Cependant, cette période n'inclut pas les absences autorisées de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

ARTICLE 11MUTATION11.09 AFFECTATION TEMPORAIRE (suite)

2. Dans le cas où l'employeur procède à une affectation temporaire de trois (3) semaines ou moins, celui-ci peut choisir un employé en autant que l'employé ainsi choisi accepte d'accomplir l'affectation temporaire.

Si aucun employé n'accepte, l'employeur désignera le moins ancien parmi les employés capables de remplacer efficacement, d'abord à l'intérieur de l'unité d'organisation, ensuite à l'extérieur si nécessaire.

Avant d'utiliser les modalités d'assignation obligatoires prévues au paragraphe précédent, l'employeur pourra faire appel à des employés qualifiés des autres unités d'organisation.

3. Si l'employeur décide de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée prévue de plus de trois (3) semaines par suite d'une absence autorisée par la présente convention collective, il devra l'offrir à l'employé le plus ancien dans l'unité d'organisation pour qui une telle affectation constitue une promotion, en autant que celui-ci soit en mesure d'accomplir efficacement la fonction; cette obligation ne s'applique qu'au premier niveau de remplacement.

11.10 AFFECTATION TEMPORAIRE HORS DE L'UNITE

1. Dans le cas où l'employeur demande à un employé couvert par la présente convention collective d'effectuer le travail d'une personne non régie par cette même convention collective, celui-ci peut refuser d'effectuer le travail en cause. Toutefois, un employé ne peut être en affectation temporaire en dehors de l'unité plus de douze (12) mois par période de dix-huit (18) mois à compter du début de l'affectation.
2. Si un employé accepte d'effectuer une affectation temporaire en dehors de l'unité de négociation, il continue de bénéficier de tous les droits de la présente convention collective à l'exception des dispositions relatives aux heures de travail, à la détermination et à la rémunération du temps supplémentaire.

ARTICLE 12REGIME DE PROTECTION D'EMPLOI12.01 PRINCIPE

Dans tous les cas de changements apportés aux activités par l'introduction de nouveaux équipements, de changements dans les structures administratives, dans les procédés de travail, de pénurie de travail ou suite à un exercice budgétaire qui a pour effet l'abolition d'un ou plusieurs postes, dont le titulaire est un employé à temps complet, à l'intérieur d'une fonction, susceptibles d'entraîner des mises à pied, ou qui a pour effet de modifier les tâches caractéristiques d'une ou des fonctions rendant un ou plusieurs employés incapables d'accomplir leur fonction, les parties discuteront de mesures et solutions pour faciliter le changement.

12.02 PREAVIS AU SYNDICAT

L'employeur avise par écrit le syndicat dès qu'une décision a été prise d'effectuer un changement tel que prévu à la clause 12.01 et qui affecte un employé temps complet. Cet avis sera adressé au syndicat dans un délai minimum de dix (10) jours ouvrables précédant sa mise en application.

12.03 NATURE DE L'AVIS

Cet avis adressé au syndicat indiquera ce qui suit:

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

12.04 EMPLOYES EXCEDENTAIRES VISES

Lorsque suite à un changement prévu à la clause 12.01 un poste est aboli, l'employé temps complet ayant le moins d'ancienneté dans la fonction est le premier visé par les mesures de protection d'emploi.

ARTICLE 12REGIME DE PROTECTION D'EMPLOI12.04 EMPLOYES EXCEDENTAIRES VISES (suite)

De plus, si un employé temps complet devient incapable de remplir sa fonction à cause de son état de santé ou autre condition susceptible de provoquer sa mise à pied, l'employé (sujet à la procédure de grief et à l'arbitrage) est visé par le présent régime de protection d'emploi.

Seuls les employés temps complet ayant trois (3) ans ou plus d'ancienneté sont visés par le présent régime de protection d'emploi. Tous les autres employés sont directement soumis aux dispositions prévues à l'article 13 concernant les mises à pied.

12.05 COMITE DE RECLASSEMENT

Un comité conjoint de reclassement sera formé lorsque le changement touchera dix (10) employés temps complet ou plus. Ce comité sera formé d'au plus trois (3) représentants patronaux et d'au plus trois (3) représentants syndicaux et ce, dans les cinq (5) jours suivant l'avis de changement au syndicat. Ce comité devra soumettre ses recommandations dans les trente (30) jours suivant sa formation. Le comité établira les règles nécessaires à son bon fonctionnement.

12.06 ROLES DU COMITE DE RECLASSEMENT

A partir de l'avis prévu à la clause 12.03, le comité de reclassement discutera l'ensemble des moyens disponibles afin d'assurer la protection d'emploi prévue au présent article.

Le comité de reclassement recommandera alors un scénario à l'employeur quant à l'utilisation des dispositions prévues au présent article soient:

- a) L'application des mécanismes de gestion des excédentaires tel que prévu à la clause 12.08;
- b) La gestion des employés excédentaires pour qui aucune solution de réaffectation, de recyclage ou de déplacement n'a été identifiée;
- c) Les éléments facilitant la réaffectation des employés dans une caisse populaire ou dans une institution du M.C.P.E.D.
- d) Des mesures particulières concernant les fins d'emploi.

ARTICLE 12REGIME DE PROTECTION D'EMPLOI12.07 DISPOSITIONS GENERALES

1. L'employeur évaluera les recommandations du comité de reclassement.
2. Il revient à l'employeur d'identifier des solutions de réaffectation de recyclage ou de déplacement dans chacun des cas d'employés excédentaires.
3. Les employés ayant le plus d'ancienneté parmi les employés excédentaires seront les premiers visés par le régime de protection d'emploi.
4. L'employé qui refuse la réaffectation interne telle que prévue à la clause 12.08 1 a) ou le recyclage (à la clause 12.08 2 b) n'est plus visé par le régime de protection d'emploi et reçoit son avis de mise à pied prévu à la clause 13.01, paragraphe 5 des présentes.
5. Les employés excédentaires seront inscrits sur une liste de disponibilité par classe d'emploi dont copie sera adressée au syndicat.
6. En tout temps, lors de l'application des dispositions prévues à la clause 12.08 des présentes, l'employeur peut, le cas échéant, décider de procéder par l'application de la procédure de déplacement (Article 13)
7. Pour les fins des présentes, un employé est considéré excédentaire tant qu'il n'occupe pas un poste régulier de même classification que celui avant l'abolition de son poste ou tant qu'il n'a pas utilisé la procédure de déplacement, sous les réserves des dispositions prévues aux clauses 12.08 et 12.09 des présentes.

ARTICLE 12REGIME DE PROTECTION D'EMPLOI12.08 GESTION DES EXCEDENTAIRES VISES1) REAFFECTATION INTERNE

a) Nonobstant les dispositions de la clause 11.01 paragraphe 2 des présentes, l'employeur peut réaffecter sans affichage un employé excédentaire à même la liste de disponibilité selon les principes énoncés à la clause 11.04 (1) soit:

- à un poste vacant disponible;
- à un poste temporairement vacant pour une période de plus de six (6) mois;
- à un poste temporaire;
- à un poste nouvellement créé.

Si la réaffectation de l'employé excédentaire correspond à un poste de classe équivalente ou immédiatement inférieure, dans ce cas, l'employé ne pourra refuser la réaffectation.

b) Dans tous les cas d'une réaffectation l'employé excédentaire bénéficie de la période d'essai prévue à la clause 11.06 paragraphe 1 des présentes. Dans ce cas, advenant un grief sur la décision de l'employeur de refuser de confirmer l'employé dans sa réaffectation, l'employeur accepte le fardeau de la preuve.

c) Lorsque l'employé excédentaire est réaffecté à une fonction de classification inférieure ou temporairement réaffecté à une fonction de classification égale, celui-ci acquiert le droit de mutation privilégié sans affichage à une fonction de classification égale à celle qu'il détenait au moment de l'abolition de son poste.

d) A défaut par l'employeur de confirmer l'employé excédentaire réaffecté dans son nouveau poste suite à sa période d'essai, celui-ci perd son droit de mutation privilégié à une fonction de classification égale à celle qu'il détenait au moment de l'abolition de son poste.

Dans ce cas, l'employé excédentaire sera rétrogradé à une classe immédiatement inférieure à celle qu'il détenait avant l'abolition de son poste.

e) En aucun cas, l'employé excédentaire ne peut être réaffecté plus d'une fois dans une fonction de la classification qu'il détenait au moment de l'abolition de son poste.

f) Advenant l'échec d'une deuxième tentative de réaffectation selon les dispositions prévues ci-haut, les stipulations prévues à la clause 12.09 des présentes s'appliquent.

ARTICLE 12REGIME DE PROTECTION D'EMPLOI12.08 GESTION DES EXCEDENTAIRES VISES (suite)2) RECYCLAGE

- a) Sujet aux dispositions prévues à la clause 12.08 paragraphe 1, l'employeur peut offrir un programme de recyclage, sans perte de salaire, aux employés excédentaires en vue de favoriser leur réaffectation dans un poste.
- b) Lorsque l'employeur décide que la réaffectation d'un employé excédentaire dans une fonction de classe équivalente ou immédiatement inférieure nécessite pour cet employé une période de recyclage, celui-ci ne pourra refuser.
- c) La période de recyclage sera normalement d'une durée de trois (3) mois pour les fins d'une réaffectation.
- d) Un employé excédentaire ne pourra bénéficier que d'une seule réaffectation accouplée à une période de recyclage.

3) DEPLACEMENT

- a) L'employé excédentaire peut, si aucune solution de réaffectation ou de recyclage n'est retenue dans son cas, se prévaloir de la procédure de déplacement prévue à l'article 13 des présentes.
- b) Durant l'application de la procédure de déplacement, les dispositions relatives à la réaffectation ou au recyclage pourront être examinées par l'employeur.
- c) Si un employé ne répond pas aux critères lui permettant de déplacer un autre employé, il sera soumis alors aux dispositions de la clause 12.09.

12.09 GESTION DES EXCEDENTAIRES NON REAFFECTESActivités temporaires

- a) Dans l'attente de la mise en application des dispositions prévues à la clause 12.08 paragraphe 1 des présentes, à l'exception de la clause 12.08 paragraphe f), l'employé excédentaire est affecté à des activités existantes à l'intérieur de son unité d'organisation.

ARTICLE 12REGIME DE PROTECTION D'EMPLOI12.09 GESTION DES EXCEDENTAIRES NON REAFFECTES (suite)

- b) Le dernier employé déplacé dans le cadre de l'article 13 peut être affecté temporairement:
- à des activités prévues en 12.09 1 a)
 - à des activités couvertes par la clause 1.01 (f)
 - à toutes autres tâches définies par l'employeur
- c) L'employé qui refuse, reçoit l'avis prévu à la clause 13.01, paragraphe 5.

12.10 REGIME COMPENSATOIRE1. Principe

En tout temps durant le processus de gestion des excédentaires, l'employeur pourra offrir à l'employé excédentaire la possibilité de bénéficier d'indemnité de fin d'emploi.

Dans le cas des employés excédentaires qui n'auront pas été réaffectés à un poste au 31 août 1986, ils pourront se prévaloir des mécanismes d'indemnité durant toute leur période de droit de rappel prévue à la clause 10.05 d).

2. Indemnité de fin d'emploi

- a) L'employé excédentaire bénéficiera d'une indemnité de fin d'emploi à raison de trois (3) semaines de salaire par année d'ancienneté. Pour fin d'indemnité, l'employeur reconnaîtra l'ancienneté jusqu'à un maximum de 15 ans.
- b) L'employé excédentaire qui a refusé d'être réaffecté ou recyclé selon les dispositions prévues en 12.08 n'est pas éligible aux indemnités.
- c) L'employé excédentaire qui se prévaut d'indemnité n'est plus couvert par la clause de rappel au travail.
- d) L'indemnité de fin d'emploi est payable sous forme de paiement forfaitaire correspondant au nombre de semaines d'indemnité accordées.

Dans le cas de l'employé qui n'aura pas été réaffecté à un poste au 31 août 1986, le montant du salaire des semaines de protection d'emploi dont il aura bénéficié, entre l'expiration du délai de trente (30) jours ouvrables, prévu à la clause 13.01 paragraphe 6 et le préavis échu au 31 août 1986, sera déduit du paiement forfaitaire prévu au paragraphe précédent.

ARTICLE 12REGIME DE PROTECTION D'EMPLOI12.10 REGIME COMPENSATOIRE (suite)3. Régime de pré-retraite

Dans le cas où l'employé excédentaire a atteint l'âge de 55 ans et plus, l'employeur pourra lui proposer des allocations de pré-retraite en tenant compte des années d'ancienneté à la F.M.O.

ARTICLE 13MECANISMES DE MISES A PIED13.01 MECANISMES DE MISES A PIED

Subordonnement à l'application de l'article 12 des présentes et, sous la réserve suivante à savoir:

L'employeur pourra, si le contexte le permet, considérer certains éléments de solution tel que prévu à l'article 12 pour les employés de moins de trois (3) ans d'ancienneté;

Les dispositions suivantes s'appliquent:

1. Après l'application des dispositions de protection d'emploi prévues à l'article 12, les mises à pied sont effectuées par ordre d'ancienneté selon les modalités ci-après décrites dans l'ordre:
 - a) L'employé ayant le moins d'ancienneté dans la fonction à l'intérieur d'une direction adjointe ou service est le premier touché.
 - b) L'employé peut déplacer dans les autres directions adjointes ou services l'employé occupant la même fonction de même classe, ayant le moins d'ancienneté et en autant qu'il soit plus ancien que cet employé.
 - c) L'employé le moins ancien dans une fonction peut déplacer le moins ancien dans une autre fonction de même classe d'emploi ou dans une classe d'emploi inférieure en autant qu'il réponde aux exigences normales de la fonction à accomplir et en autant qu'il soit plus ancien que cet employé.
2. Un employé ainsi déplacé de sa fonction a le droit de déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté que lui, selon les modalités décrites précédemment. Chaque employé doit faire connaître son choix de déplacement trois (3) jours ouvrables après qu'il ait été déplacé.
3. L'employé à temps complet n'ayant pu déplacer un autre employé à temps complet tel que prévu aux paragraphes a), b), c) peut déplacer un employé à temps partiel ayant le moins d'ancienneté dans une même fonction, une autre fonction de même classe d'emploi ou dans une classe d'emploi inférieure en autant qu'il réponde aux exigences normales du poste et en autant qu'il soit plus ancien que cet employé.

ARTICLE 13MECANISMES DE MISES A PIED13.01 MECANISMES DE MISES A PIED (suite)

4. Dans tous les cas de déplacement, un employé travaillant dans un des bureaux de l'Ile de Montréal ne sera pas tenu de déplacer un employé dans un bureau régional. Dans un tel cas, l'employé déplacera l'employé suivant qui a le moins d'ancienneté. La réciprocité est également appliquée pour le bureau régional.
5. A la suite du déplacement prévu au paragraphe 2, l'employé mis à pied reçoit un préavis de trente (30) jours ouvrables. A défaut d'un tel préavis, l'employeur est tenu d'indemniser l'employé mis à pied qui a terminé sa période probatoire sur une base d'un jour normal de salaire pour chaque jour ouvrable de défaut d'avis. Cette indemnité doit être remise avant la mise à pied.
6. Le préavis mentionné au paragraphe précédent est porté jusqu'au 31 août 1986 pour les employés ayant trois (3) ans d'ancienneté ou plus.
7. L'employé de moins de trois (3) ans d'ancienneté pourra se prévaloir des dispositions prévues à la clause 12.10 des présentes durant toute la période de rappel prévue à la clause 10.05 d). Dans ce cas, l'employé qui se prévaut de l'indemnité cesse d'être couvert par la clause de rappel au travail (13.02).

13.02 RAPPEL AU TRAVAIL

1. Les employés qui ont été mis à pied seront rappelés par ordre d'ancienneté selon les modalités prévues aux clauses 11.04 paragraphe 1 et 11.06.
2. Les rappels sont faits par courrier recommandé envoyé à la dernière adresse connue de l'employé mis à pied avec copie au syndicat.
3. Un employé rappelé au travail doit se présenter dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la date de la réception de la lettre recommandée tel que prévu à la clause 10.05 e) faute de quoi il sera considéré comme ayant démissionné.

ARTICLE 14JOURS FERIES14.01 ENUMERATION

1. Sont reconnus jours fériés, les congés observés par les banques de la province de Québec. Ces jours sont les suivants:

Le Jour de l'An;
Le Lendemain du Jour de l'An;
La Fête de Dollard;
Le Vendredi Saint;
La Fête Nationale;
La Fête du Canada;
La Fête du Travail;
L'Action de Grâce;
Le Jour du Souvenir;
Noël;
Le Lendemain de Noël

2. En plus des jours énumérés ci-haut, tous les employés bénéficieront d'une demi-journée de congé payé, la veille de Noël ainsi que la veille du Jour de l'An, dépendant de la continuité des opérations établies par l'employeur pour chaque unité d'organisation concernée.

14.02 CHANGEMENT DES JOURS FERIES

Advenant un changement dans les congés accordés par les banques, le syndicat accepte que soit opéré un changement identique par l'employeur. L'employeur verra à informer les employés des modifications dans les plus brefs délais.

14.03 JOURS D'OBSERVANCE

Les jours fériés ci-haut mentionnés ou déplacés selon la clause 14.02 sont payés au taux de temps simple si aucun travail n'est exécuté ces jours-là.

14.04 TRAVAIL UN JOUR DE FETE

1. Tout travail exécuté durant les jours fériés ci-haut mentionnés ou les jours observés selon la clause 14.02 est rémunéré au taux double pour le temps accompli, et ce, pour un minimum de trois (3) heures, en plus du taux régulier. Cette journée sera alors déduite de la garantie de congés payés par l'employeur tel que stipulé à la clause 14.05.

ARTICLE 14JOURS FERIES14.04 TRAVAIL UN JOUR DE FETE (suite)

2. Les jours fériés débutent à 0:01 heure et à partir de ce moment ou de la fin de son quart normal de travail, s'il y a lieu, tout employé qui est requis de travailler est rémunéré au taux double pour le temps accompli.

14.05 NOMBRE DE CONGES PAYES GARANTIS

Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe suivant, l'employeur garantit douze (12) jours de congés payés par année civile. Si l'employé n'obtient pas douze (12) jours, il a le droit de prendre la différence entre le nombre de congés payés accordés et la garantie de douze (12) jours, selon les modalités prévues à la clause 16.04, paragraphe 3.

14.06 JOUR FERIE QUI COINCIDE AVEC DES VACANCES

Si l'un ou l'autre des congés fériés survient pendant les vacances d'un employé, l'employé pourra reporter une journée de vacances à une date ultérieure. L'employé formulera une demande précédant d'une semaine la date à laquelle il entend prendre cette journée de vacances et la journée sera accordée en conformité avec l'article 15.04, paragraphe 2.

ARTICLE 15VACANCES ANNUELLES15.01 REGIME

1. Pour déterminer le quantum des vacances auxquelles un employé a droit, l'employeur tiendra compte de l'ancienneté de Mouvement telle que définie par la présente convention.
2. Tout employé couvert par les présentes a droit aux jours de vacances payés selon les normes ci-après:

a) Un employé ayant moins d'un an d'ancienneté a droit à un jour et quart (1 $\frac{1}{4}$) pour chaque mois d'ancienneté, avec un maximum de quinze (15) jours ouvrables rémunérés à raison de 6% des gains au 30 avril de l'année courante.

Tout employé n'ayant pas complété un (1) an d'ancienneté pourra compléter ses vacances par un congé sans solde. La période avec ou sans solde ne pourra pas excéder trois (3) semaines.

- b) Un employé ayant complété un (1) an d'ancienneté mais moins de cinq (5) ans a droit à quinze (15) jours ouvrables de congés rémunérés à raison de 6% des gains au 30 avril de l'année courante ou au salaire hebdomadaire régulier selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée.
- c) Un employé ayant complété cinq (5) ans d'ancienneté mais moins de seize (16) ans, a droit à vingt (20) jours ouvrables de congés rémunérés à raison de 8% des gains au 30 avril de l'année courante ou au salaire hebdomadaire régulier selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée.

ARTICLE 15VACANCES ANNUELLES15.01 REGIME (suite)

d) Un employé ayant complété:

- 16 ans d'ancienneté, a droit à 21 jours ouvrables de congés rémunérés au salaire hebdomadaire régulier ou 8.4% des gains au 30 avril de l'année courante, selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée;
- 17 ans d'ancienneté, a droit à 22 jours ouvrables de congés rémunérés au salaire hebdomadaire régulier ou 8.8% des gains au 30 avril de l'année courante, selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée;
- 18 ans d'ancienneté, a droit à 23 jours ouvrables de congés rémunérés au salaire hebdomadaire régulier ou 9.2% des gains au 30 avril de l'année courante, selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée;
- 19 ans d'ancienneté, a droit à 24 jours ouvrables de congés rémunérés au salaire hebdomadaire régulier ou 9.6% des gains au 30 avril de l'année courante, selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée;
- 20 ans et plus d'ancienneté, a droit à 25 jours ouvrables de congés rémunérés au salaire hebdomadaire régulier ou 10% des gains au 30 avril de l'année courante, selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée.

3. Pour fins de calcul, l'employé embauché entre le 1er et le 15e jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un (1) mois complet d'ancienneté.
4. Si un employé a travaillé moins de dix (10) mois au cours de l'année se terminant le 30 avril d'une année, il sera payé au pourcentage de ses revenus bruts. Ces pourcentages sont de 6-8% pour ceux dont l'ancienneté donne respectivement droit à des vacances de trois (3) et quatre (4) semaines. Pour les employés dont l'ancienneté donne droit à plus de quatre (4) semaines de vacances, ceux-ci seront payés selon les pourcentages établis à la clause 15.01, paragraphe d).

Toutefois, cette restriction ne s'applique pas dans les cas suivants:

- a) Une employée de retour de congé de maternité qui a bénéficié des dispositions prévues à la clause 18.04 paragraphe 2;

ARTICLE 15VACANCES ANNUELLES15.01 REGIME (suite)

- b) Un employé qui a dû s'absenter en raison de blessure ou d'invalidité résultant d'un accident de travail. Cependant, un employé absent pour la durée totale d'une période de référence, considérant les dispositions de la clause 15.02 paragraphe 2, ne recevra aucune rémunération de vacances pour les douze (12) mois suivant ladite période de référence.

15.02 PERIODE DE REFERENCE

1. Pour fins de calcul des vacances, l'année se compte à partir du 1er mai d'une année jusqu'au 30 avril de l'année suivante.
2. Toutes vacances payées et prises dans les douze (12) mois commençant le 1er mai d'une année sont les vacances gagnées et dues pour les douze (12) mois qui précèdent ledit 1er mai.

15.03 PERIODE DE VACANCES

Tous les employés doivent prendre leurs vacances dans les douze (12) mois qui suivent la date d'expiration de la période pour laquelle elles sont dues.

15.04 PROGRAMMATION DES VACANCES

1. Le calendrier des vacances annuelles doit être préparé par le supérieur immédiat vers le 1er avril, pour la période estivale (soit du 1er mai au 31 octobre), et vers le 1er octobre pour le reste de l'année. Le choix définitif des vacances pour chaque période doit se faire respectivement entre le 1er et le 15 avril et entre le 1er et le 15 octobre. Les choix définitifs devront être affichés au plus tard le 30 avril et le 31 octobre.
2. A l'intérieur de chaque unité d'organisation, le supérieur immédiat doit donner préférence quant au choix des dates de vacances, aux employés ayant le plus d'ancienneté, en s'assurant de la continuité des opérations sur les lieux de travail. A cet effet, l'employeur accordera ces vacances selon un ratio de 20% des employés à la fois par classification jusqu'à concurrence de 20% des employés de l'unité d'organisation. Ce pourcentage constitue un minimum qui doit être augmenté dès que la continuité des opérations le permet afin de faciliter le plus possible le choix des employés.
3. Dans l'attribution du choix des vacances des employés syndiqués, l'employeur ne pourra invoquer le critère de continuité des opérations, en relation avec les activités assumées par les employés non compris à l'intérieur de l'unité de négociation.

ARTICLE 15VACANCES ANNUELLES15.04 PROGRAMMATION DES VACANCES (suite)

4. Un employé qui bénéficie de l'assurance-salaire ou qui y est devenu éligible durant la première semaine de ses vacances pourra déplacer ses vacances selon la modalité prévue à la clause 15.04 paragraphe 2 et sous réserve des dispositions prévues à la clause 19.02, paragraphe 6, en autant que la période concernée affecte au moins une semaine de vacances prévue.

15.05 RESTRICTIONS

1. Les employés qui ont une période de vacances de deux (2) semaines et plus, peuvent morceler cette période en semaines séparées.
2. En cas de mutation à une autre unité d'organisation après le 15 avril ou le 15 octobre, l'employeur respectera le choix de l'employé quant à sa date de vacances.

Par contre, si la période de vacances de l'employé nuit à la continuité des opérations, l'employeur pourra rencontrer l'employé afin de parvenir à une entente quant au choix des vacances de l'employé. A défaut d'entente, l'employé devra choisir une autre période en fonction des choix déjà faits par les autres employés de la nouvelle unité d'organisation.

15.06 MARIAGE - ECHANGE DE VACANCES

Nonobstant la clause 15.04, l'employé qui se marie pourra choisir une (1) semaine de vacances prioritairement aux choix faits selon l'ancienneté et toujours en tenant compte des opérations.

15.07 VERSEMENT DE L'INDEMNITE

Avant le départ pour ses vacances, l'employé reçoit l'ensemble de la rémunération qui lui est due.

15.08 CESSATION D'EMPLOI - INDEMNITE POUR VACANCES

En cas de départ volontaire, de congédiement ou de décès d'un employé, tous ses crédits de vacances accumulés lui seront payés en entier, à lui ou à sa succession, suivant le calcul prévu à la clause 15.01 des présentes.

ARTICLE 16CONGES SOCIAUX16.01 ENUMERATION

1. L'employeur accorde à l'employé qui l'aura avisé un permis d'absence avec paye pour la durée et dans les cas suivants:
 - a) cinq (5) jours ouvrables à l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant;
 - b) trois (3) jours de calendrier à l'occasion du décès de son père, sa mère, son frère, sa soeur, son beau-père ou sa belle-mère et deux (2) jours additionnels si le défunt demeure avec l'employé concerné;
 - c) une (1) journée à l'occasion du décès de son beau-frère, sa belle-soeur, son grand-père, sa grand-mère, son gendre, sa bru ou les grands-parents du conjoint;
 - d) deux (2) jours ouvrables à l'occasion de son mariage;
 - e) une (1) journée, le jour du mariage de son père, sa mère, son frère, sa soeur ou son enfant;
 - f) une (1) journée par année civile, pour son déménagement;
 - g) une (1) journée lors d'un sinistre;
 - h) l'employé qui est appelé à agir comme juré, candidat 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, s'il y a lieu, ou, à défaut, son plein salaire.
 - i) si l'un des événements cités aux paragraphes b) et c) a lieu à plus de 160 kilomètres du domicile de l'employé, celui-ci a droit à une (1) journée additionnelle de congé payé.
2. a) Les congés prévus au paragraphe 1 b) de la présente clause sont continus et comprennent le jour des funérailles.
- b) Dans le cas du congé prévu au paragraphe 1 c) de la présente clause, celui-ci est accordé entre la date du décès et celle des funérailles.

ARTICLE 16CONGES SOCIAUX16.01 ENUMERATION (suite)

3. L'employé candidat à une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale peut obtenir sur demande écrite un congé sans solde pour une période de trente (30) jours. S'il le requiert, l'employé élu à une élection provinciale ou fédérale peut bénéficier d'un congé sans solde pour la durée de son premier mandat. L'employeur garantit à l'employé un emploi à son retour. La fonction occupée par l'employé à son retour ne doit pas le placer dans une situation de conflit d'intérêt, compte tenu de son activité publique pendant la durée de son congé.

16.02 RESTRICTIONS

1. A l'exception du congé de juré, prévu à la clause 16.01 paragraphe 1 h) et du congé électoral, prévu à la clause 16.01 paragraphe 3, les congés prévus à la clause 16.01 ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances accordés en vertu des dispositions de la présente convention collective.
2. Dans tous les cas, l'employé devra aviser son supérieur immédiat.
3. Seuls les jours ouvrables durant cette période de congés seront payés.

16.03 DUREE D'UN CONGE

Dans le présent article "journée de congé" veut dire une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

16.04 CONGES MOBILES

1. Au 1er septembre de chaque année, l'employé qui a accumulé un (1) an d'ancienneté aura droit annuellement à trois (3) jours de congés mobiles payés; ces congés ne sont ni cumulatifs, ni monnayables.
2. Pour fin de calcul de ces congés, l'année se compte du 1er septembre d'une année jusqu'au 31 août de l'année suivante. Cependant, l'employé qui n'a pas atteint un (1) an d'ancienneté au 1er septembre, se voit attribuer un (1) jour de congé mobile pour chaque tranche de quatre (4) mois d'ancienneté ou partie majeure acquise au 1er septembre jusqu'à concurrence de trois (3) jours par année.

ARTICLE 16CONGES SOCIAUX16.04 CONGES MOBILES

3. L'employé pourra prendre ses congés après avoir avisé son supérieur immédiat deux (2) jours ouvrables avant la prise d'un tel congé. Par contre, l'employeur pourra refuser l'obtention desdits congés, si le nombre d'absences prévues pour cette journée, dans l'unité d'organisation, nuit aux opérations. Ce motif ne pourra pas être invoqué par l'employeur si l'absence est urgente.

16.05 CONGE SANS SOLDE

L'employé peut, pour un motif jugé sérieux par l'employeur, obtenir un congé sans solde dont la durée ne pourra excéder normalement une période de six (6) mois. Ce congé pourrait être refusé dans les cas suivants:

- a) si l'employé a encore un solde de vacances;
- b) si l'employé n'a pas un minimum d'un (1) an d'ancienneté;
- c) si l'employé n'a pas donné un préavis d'un minimum d'un (1) mois à moins d'un empêchement grave de le faire. Si l'employeur refuse un tel congé, l'employé pourra utiliser la procédure de grief.

ARTICLE 17PERFECTIONNEMENT ET FORMATION DES EMPLOYES17.01 PRINCIPE

Dans le cadre de la planification de la main-d'oeuvre et des carrières des employés de la Fédération des caisses populaires Desjardins de Montréal et de l'Ouest-du-Québec, l'employeur reconnaît et favorise le perfectionnement et la formation de ses employés, afin de leur permettre d'acquérir une plus grande compétence dans leur fonction et de leur faciliter l'accès à des fonctions supérieures chez l'employeur.

17.02 REMBOURSEMENT DES FRAIS DE PERFECTIONNEMENT ET DE FORMATION

1. Dans l'application de ce principe, l'employeur s'engage à rembourser à l'employé permanent la totalité des frais de cours suivis pour répondre aux besoins de perfectionnement et de formation identifiés et ce, selon les modalités suivantes:
 - a) les cours devront avoir été autorisés au préalable par l'employeur;
 - b) un maximum de deux (2) cours par session;
 - c) L'employé devra réussir son cours pour être remboursé. En cas d'échec, le cours sera remboursé à 50%. Toutefois en cas d'échec par suite d'abandon sans raison valable, ce cours n'est pas remboursé.
2. Si les cours suivis ne respectent pas les besoins de perfectionnement fixés par l'employeur, le remboursement sera limité à 50% des frais de cours, lequel remboursement demeure toutefois sujet aux modalités énumérées en 17.02, paragraphe 1. En cas d'échec, le cours sera remboursé à la moitié de ce qui est prévu à l'article 17.02 paragraphe c).

17.03 CONTRIBUTION AUX FRAIS DE LIVRES

Les frais d'achat de livres obligatoires pour suivre ces cours seront remboursés jusqu'à concurrence de \$30.00 par cours.

ARTICLE 17PERFECTIONNEMENT ET FORMATION DES EMPLOYES17.04 CONGE D'ETUDE

Dans le cadre du principe énoncé en 17.01, un congé sans solde pour études peut être accordé à l'employé qui a au moins un (1) an d'ancienneté chez l'employeur, sujet aux modalités suivantes:

- a) l'employé devra soumettre une demande à cet effet indiquant la nature des études envisagées, la date et la durée prévue;
- b) la demande devra parvenir à l'employeur au moins deux (2) mois avant le début du congé;
- c) la durée totale cumulative de telles périodes de congé ne pourra excéder un (1) an à tous les cinq ans.

17.05 INFORMATION DES EMPLOYES

1. L'employeur s'engage à remettre à chacun des employés une copie de la convention collective existante, la description de la fonction à laquelle ils sont assignés ainsi que les différents résumés des régimes de sécurité sociale et régime de retraite.

Dans le cas des employés temporaires, l'employeur leur fournira l'information relative aux clauses de la convention collective les touchant spécifiquement. De plus, l'employeur verra à informer les employés de la structure et des services de la Fédération des caisses populaires Desjardins de Montréal et de l'Ouest-du-Québec.

2. L'employeur s'engage, lors de l'embauchage de nouveaux employés, à les informer par écrit de leur statut, de leur classe d'emploi, de leur salaire.
3. L'employeur expédiera au syndicat les documents (compop, revue, etc.) qu'il distribue aux employés. Dans le cas où des documents ont trait aux conditions de travail de l'ensemble des employés régis par la convention collective, l'employeur devra les expédier au syndicat deux (2) jours à l'avance.

ARTICLE 18CONGES PARENTAUX18.01 ADMISSIBILITE AU CONGE DE MATERNITE

1. Chaque employée a droit à un congé de maternité de vingt-six (26) semaines, à la condition de produire un certificat attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.
2. L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20ième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
3. L'employée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Elle peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

18.02 REPARTITION DU CONGE DE MATERNITE ET PREAVIS

1. L'employée enceinte peut répartir son congé de maternité avant et après la date prévue de la naissance, mais comprenant le jour de l'accouchement. L'employée doit donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir de son congé de maternité à compter d'une date qu'elle doit préciser. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue de l'accouchement.
2. Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité du préavis sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.
3. A partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue de la naissance, si l'employée est encore au travail elle doit fournir un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si l'employée refuse ou néglige de fournir ce certificat médical dans un délai de huit (8) jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité. L'employeur se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une employée enceinte, si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail. L'employeur devra alors assumer le fardeau de prouver l'incompatibilité de santé de l'employée.

ARTICLE 18CONGES PARENTAUX18.02 REPARTITION DU CONGE DE MATERNITE ET PREAVIS (suite)

4. Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt-six (26) semaines. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant qu'elle est suffisamment rétablie pour reprendre le travail.

18.03 CONGES SPECIAUX RELIES A LA MATERNITE

1. L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur la recommandation de son médecin, attesté d'un certificat médical.
2. Si au cours de la grossesse, l'employée enceinte est incapable de travailler par suite d'une complication de grossesse tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera, s'il y a lieu, de l'indemnité salaire-maladie prévue à la clause 19.02 paragraphes 1, 2 et 5 de la convention collective. Cependant, son congé de maternité est réputé commencer au début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de la naissance.
3. Si au terme de son congé de maternité, la salariée est incapable de reprendre son travail tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera, s'il y a lieu, de l'indemnité salaire-maladie prévue à la clause 19.02 paragraphes 1, 2 et 5 de la convention collective.
4. L'employée qui subit un avortement spontané ou autorisé par la loi, a droit à la protection qui lui est accordée par ses crédits de congé de maladie prévus à la clause 19.02 paragraphe 1 de la convention collective.
5. Si, à la suite de complications découlant d'un avortement spontané ou autorisé par la loi, l'employée est incapable de reprendre son travail tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera, s'il y a lieu, de l'indemnité salaire-maladie prévue à la clause 19.02 paragraphes 1, 2 et 5 de la convention collective.

ARTICLE 18CONGES PARENTAUX18.04 RETOUR DU CONGE DE MATERNITE

1. Dans le cours de la seizième (16ième) semaine du congé de maternité, l'employeur fera parvenir à l'employée un avis indiquant l'obligation pour celle-ci de donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. A défaut de préavis, l'employeur n'est pas tenu de reprendre l'employée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.
2. L'employeur accorde à l'employée qui a un (1) an d'ancienneté au moment de l'accouchement et qui est admissible à l'assurance-chômage, un montant forfaitaire réparti comme suit:
 - a) pour une période de deux (2) semaines, de façon à couvrir le délai de carence au sens du régime d'assurance-chômage, un montant égal à celui de la prestation de maternité qu'elle recevrait de l'assurance-chômage;
 - b) pour une période de dix (10) semaines, un montant égal à la différence entre son salaire régulier hebdomadaire et les prestations hebdomadaires reçues de la Commission d'assurance-chômage.

Ce bénéfice s'applique à toute employée qui revient au travail pour une période de trois (3) mois.
 - c) A compter du 1er janvier 1985, la période mentionnée au paragraphe b) passera à quinze (15) semaines.
3. Les montants forfaitaires prévus pour le congé de maternité sont versés à titre de supplément aux prestations d'assurance-chômage, et sont calculés en fonction du salaire qui aurait été payé au cours des douze (12) premières semaines de congé de l'employée si elle était restée au travail.
4. L'employeur ne rembourse pas à l'employée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de l'employée excède une fois et demi (1½) le maximum assurable.

ARTICLE 18CONGES PARENTAUX18.05 MAINTIEN DES CONDITIONS DE TRAVAIL

1. Au cours de son congé de maternité, l'employée accumule son ancienneté comme si elle avait été au travail.
2. Au retour de son congé de maternité ou des prolongations prévues à la clause 18.06, l'employée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages prévus à la convention collective.
3. Au retour de son congé de maternité ou des prolongations prévues aux présentes, l'employée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié, si elle avait été au travail.

18.06 PROLONGATION DU CONGE DE MATERNITE

1. La période totale d'absence ne doit pas dépasser six (6) mois de calendrier de la date effective du départ ou de la date réputée du départ. Si l'employée ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus, elle sera considérée comme ayant remis sa démission sauf, s'il lui était impossible de revenir au travail pour raison de santé. Dans ce cas, elle doit présenter à son employeur un certificat médical à cet effet.
2. Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, l'employeur accordera, sur demande de l'employée, une prolongation du congé de maternité. En aucun cas, cependant cette extension du congé ne peut dépasser dix (10) mois de la date d'accouchement.

18.07 CONGE DE PATERNITE

L'employé dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième (7^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

18.08 CONGE POUR ADOPTION

L'employé ou l'employée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables.

ARTICLE 19REGIME D'ASSURANCE-MALADIE19.01 DEFINITION

Par maladie, on entend une détérioration de la santé ou un état d'incapacité résultant d'une maladie, d'un accident, ou d'une complication de grossesse et qui rend l'employé incapable d'accomplir normalement sa fonction et est admissible aux bénéficiaires du présent article selon les modalités et avec les restrictions ci-après décrites.

19.02 REGIME1. Crédit de congé de maladie

L'employeur au 1er septembre de chaque année, attribuera à chaque employé un crédit de dix (10) jours de congés de maladie. L'employé nouvellement embauché après le 1er septembre reçoit un crédit proportionnel au nombre de mois entre sa date d'embauchage et la fin de l'année courante. L'année du départ de l'employé, son crédit de congés maladie est établi au prorata de la durée de son service pour l'année sociale en cours; lors de son départ, le solde est monnayable au taux en vigueur et les jours pris en trop sont remboursés par l'employé. Pour fins de calcul, un employé qui a été en service pour au moins la moitié d'un mois se voit reconnaître la totalité de ce mois.

Les jours de congés de maladie ne sont pas cumulatifs.

Le solde de crédit de congés de maladie est monnayé au taux de salaire en vigueur au 31 août de chaque année et versé à l'employé dans les quinze (15) premiers jours de septembre de chaque année.

L'employé en période probatoire ne pourra bénéficier que du solde accumulé au moment de sa maladie soit 10/12 par mois.

2. Indemnité salaire maladie

- a) L'employeur garantit 100% du salaire régulier de l'employé, après un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables et consécutifs payés à même la banque de maladie de dix (10) jours, s'il y a lieu, et ce, pour une période d'absence maximale de seize (16) semaines.

ARTICLE 19REGIME D'ASSURANCE-MALADIE19.02 2. Indemnité-salaire maladie (suite)

b) Lorsqu'un employé bénéficie de prestations provenant de la Régie de l'assurance-auto du Québec, et visant l'une ou l'autre des situations définies aux clauses 19.01 et 19.02, le gouvernement est considéré comme premier payeur. Dans ce cas, l'employé n'est pas visé par l'indemnité-salaire maladie tel que prévu au paragraphe précédent.

3. Information au supérieur immédiat

Lorsque l'employé prend un congé de maladie ou est admissible à l'indemnité salaire, il doit informer son supérieur immédiat dans les meilleurs délais à moins d'un empêchement majeur.

4. Pièces justificatives

Le versement du salaire de l'employé à titre d'indemnité-salaire est effectué directement par l'employeur mais subordonné à la présentation par l'employé des pièces justificatives.

Si l'employeur exige ultérieurement des pièces justificatives, autres que celles prévues à l'alinéa 6, celui-ci devra en assumer les frais.

5. Assurance salaire de longue durée

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

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

Employeur: 80%

Employé: 20%

b) L'employeur peut verser, à la demande de tout employé en congé de maladie et admissible au régime d'assurance prévu au paragraphe précédent, des avances de prestations à chaque semaine jusqu'à ce qu'il touche aux prestations correspondantes et ce, aux modalités suivantes:

1. Chaque versement anticipé est égal au montant hebdomadaire auquel l'employé a droit en vertu des prestations.

2. Avant de lui remettre le montant, l'employé s'engage à signer un billet promissoire pour le montant indiqué.

ARTICLE 19REGIME D'ASSURANCE-MALADIE

3. Lorsque l'employé touche aux prestations auxquelles il a droit, il est tenu de rembourser immédiatement à l'employeur le montant que ce dernier lui a avancé sous forme de versements anticipés pour la période concernée.

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

6. Certificat médical

Pour toute absence de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, l'employé devra produire un certificat médical attestant qu'il est incapable de travailler et ce, sur demande de l'employeur; cependant pour toute absence, si l'employeur le juge à propos, l'employé fournira un certificat médical de son médecin traitant, stipulant qu'il est ou a été incapable de travailler.

19.03 CALCUL DES JOURS DE MALADIE

Quand un employé bénéficie d'un congé de maladie, seuls les jours ouvrables sont déduits de sa réserve de congés de maladie.

ARTICLE 20HEURES DE TRAVAIL20.01 SEMAINE NORMALE

1. La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures de travail continues et ce, du lundi au vendredi inclusivement.
2. Nonobstant ce qui précède, tout travail qui a débuté le vendredi et qui se continue le samedi à l'intérieur des principes établis au paragraphe précédent sera compris dans la semaine régulière de travail.

20.02 A) HORAIRES REGULIERS DE TRAVAILa) Quart de jour

Horaire de 8h30 à 16h30; tous les employés à l'exception des groupes suivants:

Section opérations de compensation

8h00 à 16h00 (implantation graduelle)

9h00 à 17h00 (implantation graduelle)

Section opérations informatiques

8h00 à 16h00 (implantation graduelle)

Section trésor (encaissement des coupons)

6h30 à 13h30

Section comptabilité contrôle

8h00 à 16h00

8h30 à 16h30

9h00 à 17h00

Section opérations comptables

8h00 à 16h00

8h30 à 16h30

ARTICLE 20HEURES DE TRAVAILb) Quart de soirSection opérations de compensation

17h00 à 24h00 (implantation graduelle)

Section opérations informatiques

16h00 à 24h00 (implantation graduelle)

c) Quart de nuitSection opérations de compensation

24h00 à 8h00 (implantation graduelle)

Section opérations informatiques

24h00 à 8h00 (implantation graduelle)

B) HORAIRES SPECIAUXQuart de jour

Quatre (4) à cinq (5) heures continues en début ou en fin de quart.

Quart de soir

Quatre (4) à cinq (5) heures continues en début ou en fin de quart.

Quart de nuit

Quatre (4) à cinq (5) heures continues en début ou en fin de quart.

ARTICLE 20HEURES DE TRAVAIL20.03 CHANGEMENT D'HORAIRE DE TRAVAIL

1. L'employeur pourra en conformité avec les principes énoncés en 20.01 modifier les horaires de travail si les besoins de l'unité d'organisation nécessitent de tels changements.

Ces changements pourront être faits après discussion avec le syndicat et les employés concernés sur les motifs donnant lieu à un changement d'horaire.

L'employeur avise par écrit le syndicat et les employés concernés au moins un (1) mois avant la mise en vigueur du changement.

2. A défaut d'un tel avis, l'employeur sera tenu de payer un supplément équivalent à $\frac{1}{2}$ fois le salaire pour toute heure travaillée qui excède l'ancien horaire. Ce supplément ne sera payé que pour la période où l'employeur est en défaut de donner l'avis ou que le délai d'un (1) mois n'est pas encore expiré.
3. Les dispositions des paragraphes précédents ne s'appliquent pas dans le cas où les changements d'horaire sont dus à la formation que doivent suivre les employés pour l'accomplissement de leur fonction. Dans ce cas, un avis écrit d'au moins une (1) semaine sera transmis à l'employé.

20.04 CHANGEMENT DE QUART DE TRAVAIL

1. L'employeur pourra modifier les quarts de travail d'un ou des employés d'une unité d'organisation si les besoins de l'unité d'organisation nécessitent de tels changements.

Ces changements pourront être faits après discussion avec le syndicat et les employés concernés sur les motifs donnant lieu à un changement de quart de travail.

L'employeur avise par écrit le syndicat et les employés concernés au moins un (1) mois avant la mise en vigueur du changement.

2. Advenant un tel changement, les employés affectés ne devront pas en subir une diminution de leur prime de quart pour une période maximum de trois (3) mois à moins qu'ils ne changent de fonction à l'intérieur de cette période.
3. D'autres modalités pourront faire l'objet d'entente avec le syndicat, afin de faciliter le retour des employés sur leur quart habituel, si tel est leur choix.

ARTICLE 20HEURES DE TRAVAIL20.05 PERIODE DE REPAS

1. Tous les employés ont droit à une période de repas d'une (1) heure non rémunérée:

Direction exploitation informatique

Les employés de la Direction exploitation informatique ont droit à une période de repas d'une heure non rémunérée pour les quarts suivants:

- a) Pour les employés du quart de jour, cette période se situe entre 11:00 et 14:00 heures.
 - b) Pour les employés du quart de soir, section opérations informatiques, cette période se situe entre 19:00 et 21:00 heures.
 - c) Pour les employés du quart de nuit, cette période se situe entre 3:00 et 5:00 heures.
2. Cette période sera déterminée par l'employeur dans les unités où la continuité du travail n'est pas requise. Dans les unités où il doit y avoir alternance des employés, l'employé établira son choix de période en conformité avec les besoins du service déterminés par l'employeur; s'il arrivait que la continuité n'était plus requise, l'employeur consulterait les employés concernés pour déterminer la période de repas.

20.06 PERIODE DE REPOS

1. Tous les employés du quart de jour ont droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes, soit quinze (15) minutes pour chaque demi-journée de travail.
2. Le moment d'utilisation de ces périodes de repos sera établi par le supérieur immédiat; cependant ces périodes de repos ne pourront être utilisées ni au début ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période de temps alloué pour les repas.
3. Tous les employés du quart de soir de la section opérations de compensation, ont droit à une période rémunérée de repos de trente (30) minutes qui sera déterminée par l'employeur entre 20:00 et 21:30 heures ou à un autre moment tel qu'entendu entre l'employeur et les employés concernés.

ARTICLE 20HEURES DE TRAVAIL20.07 DEFINITION1. Quart de soir

Sont considérés comme faisant partie d'un quart de soir, les employés dont au moins la moitié des heures régulières de travail se situent entre 16:00 et 24:00 heures.

2. Quart de nuit

Sont considérés comme faisant partie d'un quart de nuit, les employés dont au moins la moitié des heures régulières de travail se situent entre 00:01 et 9:00 heures.

20.08 CONDITIONS SPECIALES

Des conditions spéciales prévaudront à l'occasion de Noël et du Jour de l'An; l'employeur déterminera alors le congé des employés travaillant sur les quarts de soir ou de nuit tel qu'entendu avec les délégués syndicaux représentant les unités concernées de façon à favoriser la période convenant le mieux aux employés.

ARTICLE 21TEMPS SUPPLEMENTAIRE21.01 DEFINITION

Tout travail en temps supplémentaire est le travail effectué en dehors des heures régulières, tel que prévu à la clause 20.02 des présentes, ou suivant les modifications découlant de l'application des dispositions des clauses 20.03 et 20.04.

21.02 DETERMINATION DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE

1. a) L'employeur offrira le temps supplémentaire par ordre d'ancienneté à l'intérieur d'une unité d'organisation en tenant compte de la classe d'emploi des employés et de leurs qualifications pour accomplir le travail en temps supplémentaire et suivant la disponibilité signifiée par les employés.
- b) Le temps supplémentaire est volontaire et l'employé a le droit de refuser d'effectuer du temps supplémentaire sans préjudice à son droit de faire ultérieurement du temps supplémentaire.
- c) Dans le cas où nul employé de l'unité d'organisation n'est consentant, l'employeur désignera les employés qui sont qualifiés pour faire ce travail selon l'ordre inverse d'ancienneté.
- d) Avant d'utiliser les modalités d'assignation obligatoire prévues au paragraphe précédent, l'employeur pourra faire appel à des employés qualifiés des autres unités d'organisation.

21.03 CALCUL DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Le temps supplémentaire est calculé en arrondissant au plus proche quart d'heure.

21.04 REMUNERATION DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE

1. Le travail exécuté en temps supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demi (1½) le salaire régulier de l'employé pour les trois (3) premières heures et à raison de deux (2) fois le salaire régulier de l'employé pour les heures subséquentes dans une même journée. L'expression "une même journée" doit être interprétée comme tel, même s'il y a chevauchement de journée civile dans le cas d'une continuité de travail.

ARTICLE 21TEMPS SUPPLEMENTAIRE21.04 REMUNERATION DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

2. a) Tout travail exécuté en temps supplémentaire le samedi et le dimanche est rémunéré à raison de deux (2) fois le salaire régulier de l'employé et ce, pour un minimum de trois (3) heures.
 - b) Le samedi débute à 0:01 heure et à compter de ce moment ou de la fin de son quart normale de travail, s'il y a lieu, tout employé qui est requis de travailler en temps supplémentaire est rémunéré au taux applicable et ce, pour le temps accompli.
3. Il est entendu que si un employé effectue du travail en temps supplémentaire dans une classification inférieure à la sienne, le calcul de son temps supplémentaire se fera en prenant comme base son salaire régulier majoré suivant la procédure décrite ci-haut.
4. a) L'employé pourra, s'il le désire, convertir en temps, au taux du temps supplémentaire applicable, le travail effectué en temps supplémentaire jusqu'à concurrence d'un total de cinq (5) jours par année. Ces congés pourront être utilisés selon la procédure prévue à la clause 15.04, paragraphe 2 de la présente convention collective. Cependant, cette clause ne pourra permettre aux employés de prendre plus de quatre (4) semaines de vacances consécutives.
 - b) Pour fins d'accumulation du temps supplémentaire converti en temps, l'année se compte du 1er mai d'une année jusqu'au 30 avril de l'année suivante. Au 30 avril de chaque année, les crédits de temps supplémentaire accumulés depuis le 1er mai précédant seront totalisés et communiqués, par écrit, à chaque employé. Ce dernier devra utiliser ces crédits accumulés selon la procédure prévue à la clause 15.04, paragraphe 2, au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants, sinon ils seront automatiquement monnayés au salaire régulier dudit employé.
 - c) Lorsque l'employé quitte l'unité de négociation, tel que décrite à la clause 3.01, l'employeur remboursera ledit employé des jours non utilisés et ce, à son salaire régulier.

ARTICLE 21TEMPS SUPPLEMENTAIRE21.05 TEMPS SUPPLEMENTAIRE - REPAS

Tout employé qui doit travailler en continuité au moins trois (3) heures en temps supplémentaire, se verra accorder une allocation pour repas au montant de \$9.00 pour compenser les frais additionnels que l'employé devra encourir à cet effet. De plus, l'employé se verra accorder une demi-heure (1/2) de repos sans solde et bénéficiera de quinze (15) minutes rémunérées de repos à chaque tranche subséquente de trois (3) heures de travail.

21.06 RAPPEL AU TRAVAIL

Dans tous les cas de rappel au travail, l'employeur garantit un minimum de trois (3) heures au taux prévu selon la procédure prévue au présent article. L'employé ne sera pas tenu de travailler plus de sept (7) heures durant ce rappel.

21.07 PRIME DE DISPONIBILITE

Lorsqu'un employé est requis d'être disponible en tout temps en dehors de ses heures de travail, l'employeur lui paiera deux (2) heures de temps supplémentaire, à raison d'une fois et demi (1½) son salaire régulier, même si celui-ci n'est pas appelé à se présenter au travail et ceci pour chaque jour où celui-ci sera tenu d'être disponible.

21.08 TRANSPORT

L'employé qui termine du travail en temps supplémentaire entre 00:30 et 5:30 heures se verra payer son transport par taxi, si l'employé n'a pas d'autres moyens de transport privé à sa disposition.

ARTICLE 22PREVOYANCE COLLECTIVE22.01 ASSURANCE-VIE COLLECTIVE

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

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

EMPLOYEUR: 80%

EMPLOYE: 20%

22.02 ASSURANCE FRAIS HOSPITALIERS ET PARA-MEDICAUX

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

L'employeur maintiendra son régime de soins dentaires et fournira au syndicat des documents d'information à cet effet.

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

EMPLOYEUR: 80%

EMPLOYE: 20%

22.03 REGIME DE RENTES

L'employeur maintiendra le régime de rentes actuel. Il y aura contribution de l'employeur et de l'employé suivant l'échelle établie par le régime de rentes. L'employeur fournira au syndicat les modifications apportées au régime de rentes.

ARTICLE 23EVALUATION DES EMPLOIS23.01 INFORMATION AU SYNDICAT

L'employeur s'engage à remettre l'information suivante au syndicat:

- a) les définitions de fonction;
- b) le système d'évaluation;
- c) les résultats de l'évaluation des fonctions;
- d) Les questionnaires remplis par l'employé et le supérieur immédiat.

23.02 PROCEDURES

1. Si au cours de la présente convention collective une nouvelle fonction est créée ou si des modifications substantielles sont apportées au contenu d'un ou des postes d'une fonction en vertu desquelles une réévaluation de la fonction devenait nécessaire ou était demandée par le syndicat ou le supérieur immédiat, une classification sera alors déterminée par l'employeur.
2. Sur réception de la demande, la Direction rémunération:
 - a) fera parvenir le questionnaire à l'employé concerné;
 - b) devra fournir les résultats de la réévaluation dans les quatre (4) mois qui suivent la réception par le supérieur immédiat du questionnaire dûment complété par l'employé.
3. Dans les seuls cas de réévaluation à la hausse d'une fonction, découlant de la procédure prévue au présent article, le changement de classification devra avoir un effet rétroactif à la date de la demande.

23.03 APPLICATION

1. Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception des résultats par le syndicat, tel que prévu à la clause 23.02, paragraphe 2 b), le comité syndical d'évaluation fera parvenir son acceptation, son refus ou ses demandes d'informations supplémentaires à la Direction rémunération.

ARTICLE 23EVALUATION DES EMPLOIS23.03 APPLICATION (suite)

2. Advenant que le comité syndical soit en désaccord ou ait besoin d'informations supplémentaires quant à la classification établie, une rencontre sera fixée entre le directeur de la Direction rémunération ou son représentant et un membre du comité syndical d'évaluation.
3. Au plus tard vingt (20) jours ouvrables suivant la rencontre prévue au paragraphe 2 ci-haut, le directeur de la Direction rémunération ou son représentant avisera par écrit le comité syndical d'évaluation de la décision définitive se rattachant à la fonction créée ou modifiée.
4. Si le syndicat considère que la décision rendue est insatisfaisante ou devant le fait que l'employeur ne rend pas sa décision, il pourra soumettre le cas directement à la procédure d'arbitrage.
5. S'il est établi lors de l'arbitrage qu'une tâche caractéristique d'une fonction affectant l'évaluation n'apparaît pas dans la définition de fonction bien que l'employé l'accomplisse, l'arbitre pourra faire inclure cette tâche caractéristique dans la définition de fonction et par conséquent, modifier les résultats de l'évaluation s'il y a lieu.
6. Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation quant aux facteurs et aux degrés en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour rendre les décisions qui modifient le plan d'évaluation. La décision est finale et lie les parties.

23.04 NOUVELLE FONCTION

Suite à l'évaluation d'une nouvelle fonction, la Direction rémunération devra réexaminer ladite évaluation après six (6) mois d'activités des employés dans les postes concernés. Si des ajustements de classification devaient survenir lors de cette révision, seuls les ajustements à la hausse prendront effet à compter de l'entrée en fonction de l'employé.

23.05 PLAN D'EVALUATION

Le syndicat pourra faire des recommandations à la Direction rémunération concernant le plan d'évaluation.

ARTICLE 24MECANISMES SALARIAUX24.01 Echelle de salaires

Pendant la durée de la présente convention, les échelles salariales appliquées aux différentes classes d'emploi sont celles apparaissant à l'annexe "A" des présentes.

24.02 Salaires

- a) Il est entendu entre les parties que pour la période du 1er septembre 1983 au 31 décembre 1983, les employés qui n'ont pas atteint le maximum de l'échelle de salaires de leur classification bénéficieront du système d'augmentation d'échelon de la convention 1980-1983 sur la base de l'échelle 1er janvier 1983 tel qu'indexée.
- b) Les employés à l'emploi de la Fédération au 31 décembre 1984 recevront un montant forfaitaire équivalent à 5% du salaire régulier pour les classifications B-1, B-2, B-3, B-4 et B-5 et de 3.5% du salaire régulier pour les classifications B-6 et B-7, selon la classification détenue par l'employé au 1er décembre 1984. La période de référence pour le calcul du salaire régulier est du 1er janvier 1984 au 31 décembre 1984. Ce montant forfaitaire leur sera versé vers le 15 décembre 1984.
- c) Au 1er janvier 1985, les échelles salariales seront augmentées de 5% tel qu'il apparaît à l'annexe "A" de la présente convention collective. Les employés recevront la même augmentation de 5% de leur salaire régulier sans toutefois dépasser le maximum de leur échelle salariale.
- d) Au 1er janvier 1986, les échelles salariales seront augmentées de 5% tel qu'il apparaît à l'annexe "A" de la présente convention collective. Les employés recevront la même augmentation de 5% de leur salaire régulier sans toutefois dépasser le maximum de leur échelle salariale.

24.03 Progression salariale

L'employé, au 1er janvier, reçoit une augmentation égale à 3.5% de son salaire régulier. L'employé en affectation temporaire pour un congé de maternité qui a droit à une progression salariale pendant la période d'affectation, son salaire régulier avant affectation sera majoré de 3.5% et par la suite, viendra s'ajouter l'augmentation due à l'affectation. En aucun cas, cette augmentation ne doit faire en sorte que le salaire d'un employé excède le maximum de l'échelle salariale de sa classe d'emploi. La présente clause ne prendra effet qu'à compter du 1er janvier 1985.

ARTICLE 24MECANISMES SALARIAUX24.04 Promotion, réévaluation ou affectation temporaire

Lors d'une promotion, d'une réévaluation suite à un changement dans ses fonctions ou d'une affectation temporaire, l'employé promu, réévalué ou affecté temporairement au sein d'une classe de niveau immédiatement supérieur reçoit une augmentation équivalente à 5% de son salaire régulier. En toutes autres circonstances, l'employé promu, réévalué ou affecté temporairement reçoit une augmentation équivalente à 7% de son salaire régulier.

Si dans une de ces circonstances, cette augmentation situe l'employé à un niveau inférieur au minimum de sa nouvelle classe, il sera intégré automatiquement à ce minimum.

24.05 Rétrogradation involontaire

Si un employé est rétrogradé par suite d'une réévaluation de tâche, ou autres conditions susceptibles de provoquer des mises à pied, ou encore à cause de son état de santé, son salaire ne subit aucune modification:

- a) si au moment de la rétrogradation, son taux de salaire est inférieur au maximum de l'échelle de sa nouvelle classe, l'employé reçoit les augmentations selon les conditions prévues à la présente convention pour sa nouvelle classe d'emploi.
- b) si au moment de la rétrogradation, son taux de salaire est supérieur au maximum de sa nouvelle classe, l'employé devient hors barème, et sera intégré au maximum de sa nouvelle classe lorsque l'évolution de celle-ci permettra une telle intégration. Par la suite, il recevra les augmentations selon les conditions prévues à la présente convention collective pour sa nouvelle classe d'emploi.

24.06 Rétrogradation volontaire

Dans le cas d'une rétrogradation volontaire, l'employé rétrogradé dans la classe d'emploi immédiatement inférieure verra son salaire diminué d'un montant équivalent à 5% de son salaire régulier. En toutes autres circonstances, l'employé ainsi rétrogradé verra son salaire diminué d'un montant équivalent à 7% de son salaire régulier. En aucun cas, son salaire ne peut excéder le maximum de sa nouvelle classe d'emploi.

ARTICLE 24MECANISMES SALARIAUX24.07 PRIME DE QUART

1. Les employés considérés comme faisant partie du quart de soir recevront une prime de quart de .45¢ par heure travaillée et pour les congés rémunérés prévus à cette convention collective.
2. Les employés considérés comme faisant partie du quart de nuit recevront une prime de quart de .60¢ par heure travaillée et pour les congés rémunérés prévus à cette convention collective.
3. Cependant, pour les congés autorisés de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs et pour les jours de vacances, les primes ne sont pas payées.
4. Ces primes sont distinctes du salaire régulier. En aucun cas, elles ne seront majorées au salaire régulier pour fin de calcul du temps supplémentaire.

24.08 VERSEMENT DES SALAIRES

1. La rémunération de tout employé lui sera versée dès le mercredi qui suit la semaine complète de travail couverte par cette paie hebdomadaire.

Si un jour férié coïncide avec un lundi et/ou un mardi, l'employeur versera la rémunération le mercredi qui suit la semaine normale de travail à l'exception de la rémunération du temps supplémentaire effectué le vendredi soir.

2. Si un jour de paie coïncide avec un jour férié, la rémunération sera versée le jour ouvrable précédent.

24.09 SUCHE DE PAYE

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

- a) nom du salarié;
- b) période couverte;
- c) taux de salaire;
- d) rémunération brute;
- e) déductions;
- f) rémunération nette;
- g) temps supplémentaire;
- h) rémunération brute cumulative.

ARTICLE 25SANTE - SECURITE - ACCIDENT DE TRAVAIL25.01 COMITE PARITAIRE

L'employeur en collaboration avec le syndicat reconnaît l'importance de prendre tous les moyens mis à sa disposition pour maintenir de bonnes conditions d'hygiène, de santé et de sécurité au travail.

1. Le comité paritaire formé de deux (2) représentants de chacune des parties, se réunira le dernier jeudi avant-midi de tous les trois (3) mois, ainsi que dans les situations urgentes telles que prévues à la clause 26.02. Les rencontres se tiendront durant les heures de travail et ce, sans perte de salaire pour les employés qui y siégeront, tel que prévu à l'article 5.05 de la présente convention collective.
2. Le comité a pour rôle d'étudier les problèmes reliés à l'hygiène, la santé et la sécurité et de faire en sorte que les correctifs nécessaires soient apportés dans les meilleurs délais.

25.02 PROBLEME DE SANTE

Si un employé constate un problème de santé et de sécurité, il en informe son supérieur immédiat. Si le problème n'est pas réglé de façon satisfaisante par ce dernier, le cas pourra être soumis au comité de santé et de sécurité.

Dans le cas d'un problème urgent, le comité de santé et de sécurité pourra être convoqué dans les plus brefs délais.

Dans l'attente d'une décision du comité de santé et de sécurité, un employé a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger immédiat pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

ARTICLE 25SANTE - SECURITE - ACCIDENT DE TRAVAIL25.03 COOPERATION

L'employeur, le syndicat et les employés conviennent de coopérer afin de prendre tous les moyens pour maintenir les locaux propres, bien aérés, bien chauffés et bien éclairés.

25.04 ACCIDENT DE TRAVAIL

a) L'employeur verse à tout employé qui doit s'absenter en raison de blessures ou maladie résultant d'un accident de travail, l'équivalent de l'indemnité de salaire garanti prévue à la clause 19.02 paragraphe 2 et soumis aux modalités prévues à la clause 19.02 paragraphes 3 et 4.

b) L'employeur se fera rembourser directement par la Commission de la santé et sécurité au travail le montant total des prestations d'invalidité qu'aurait reçues l'employé pour sa période d'invalidité. Toutefois, advenant des changements administratifs concernant la réglementation de la C.S.S.T., l'employé s'engage à remettre à l'employeur, le cas échéant, les prestations qu'il aurait reçues directement de la C.S.S.T.

L'employeur devra, selon les dispositions prévues par les gouvernements fédéral et provincial, indiquer sur les relevés T-4 et relevé 1 de l'employé que le montant total des prestations de la C.S.S.T. reçues en regard dudit employé est non imposable.

c) Il est entendu que si la C.S.S.T. n'acceptait pas la réclamation de l'employé, l'employeur maintiendrait le versement prévu au paragraphe a) de la présente clause, à titre d'indemnité salaire maladie, en autant que l'employé satisfasse les conditions prévues à l'article 19 des présentes, et ce tant et aussi longtemps que ledit employé ne pourra accomplir normalement sa fonction ou jusqu'à ce qu'il soit éligible au salaire longue durée.

d) Dans l'éventualité où cet employé serait déclaré invalide total, selon les définitions qui apparaissent au contrat d'assurance avec l'Assurance-vie Desjardins, il reçoit alors sa prestation de la Commission de la santé et sécurité au travail et le régime d'assurance salaire longue durée lui verse la différence entre cette prestation et le pourcentage prévu de son salaire selon le régime d'assurance salaire longue durée prévu à l'article 19 de la présente convention collective.

ARTICLE 26DISPOSITIONS GENERALES26.01 CONVENTION COLLECTIVE

- a) L'employeur s'engage à faire imprimer dans les soixante (60) jours de la signature, la présente convention sous forme de petits livrets.
- b) L'employeur convient de fournir au syndicat des livrets de convention à la demande de celui-ci pour son utilisation syndicale.

26.02 ANNEXES ET ENTENTES

Toutes les annexes et lettres d'entente ci-jointes font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 27DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE27.01 DUREE

La présente convention collective de travail est d'une durée de trois (3) ans soit du 1er septembre 1983 au 31 août 1986.

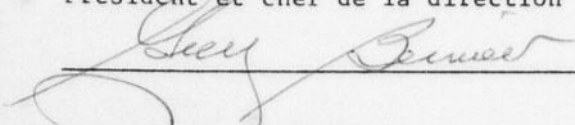
27.02 PROLONGATION

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

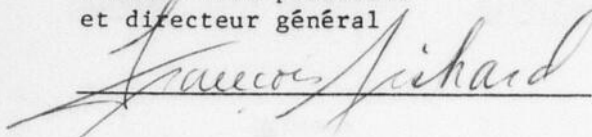
EN FOI DE QUOI, les représentants autorisés des deux parties à cette convention collective de travail ont signé ce 29 septembre 1983 .

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

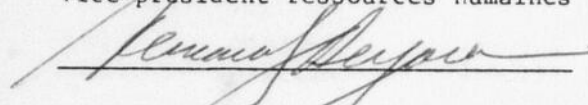
M. GUY BERNIER,
Président et chef de la direction



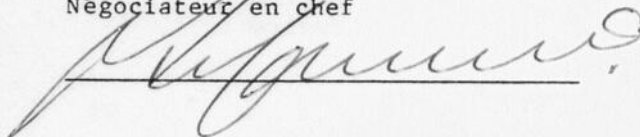
M. FRANCOIS RICHARD,
Premier vice-président
et directeur général



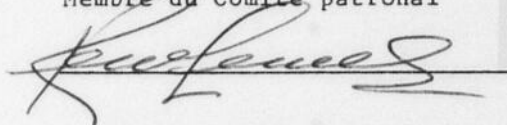
M. NORMAND J. DESJARDINS,
Vice-président ressources humaines



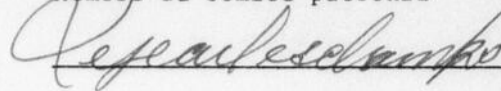
M. REJEAN DUFAULT
Négociateur en chef



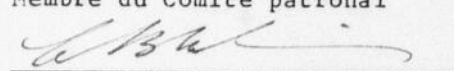
M. RENE LEMELIN
Membre du Comité patronal



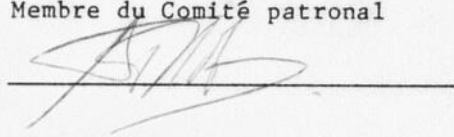
M. REJEAN DESCHAMPS
Membre du Comité patronal



M. CLAUDE B. BOURBONNIERE
Membre du Comité patronal

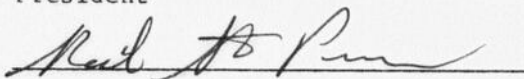


M. GILBERT NOLASCO
Membre du Comité patronal

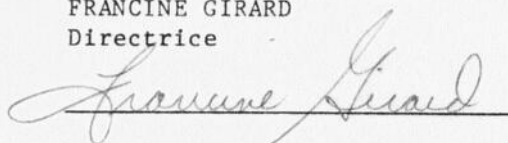


LE SYNDICAT DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE BUREAU - SECTION
LOCALE 57, U.I.E.P.B. (CTC - FTQ)

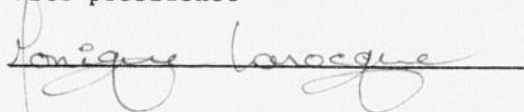
REAL ST-PIERRE
Président



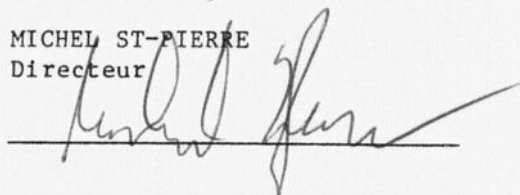
FRANCINE GIRARD
Directrice



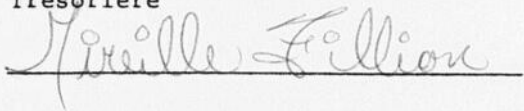
MONIQUE LAROCQUE
Vice-présidente



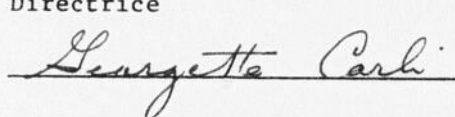
MICHEL ST-PIERRE
Directeur



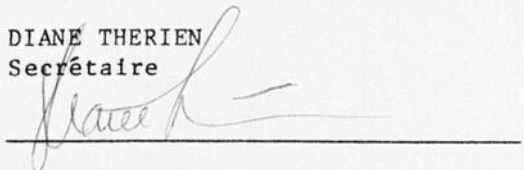
MIREILLE FILLION
Trésorière



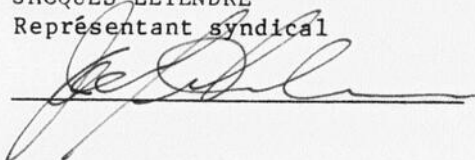
GEORGETTE CARLI
Directrice



DIANE THERIEN
Secrétaire



JACQUES LETENDRE
Représentant syndical



ANNEXE "A"ECHELLES SALARIALES

<u>CLASSE</u>		<u>01/01/84</u>	<u>01/01/85</u>	<u>01/01/86</u>
I	Minimum	253,50\$	266,17\$	279,48\$
	Maximum	302,50\$	317,62\$	333,50\$
II	Minimum	266,50\$	279,82\$	293,81\$
	Maximum	318,25\$	334,16\$	350,87\$
III	Minimum	274,50\$	288,22\$	302,63\$
	Maximum	357,75\$	375,64\$	394,42\$
IV	Minimum	294,25\$	308,96\$	324,41\$
	Maximum	383,50\$	402,67\$	422,80\$
V	Minimum	321,75\$	337,84\$	354,73\$
	Maximum	419,25\$	440,21\$	462,22\$
VI	Minimum	355,00\$	372,75\$	391,39\$
	Maximum	462,75\$	485,89\$	510,18\$
VII	Minimum	398,75\$	418,69\$	439,62\$
	Maximum	519,25\$	545,21\$	572,47\$

ANNEXE "B"EMPLOYES A TEMPS PARTIELENONCE DE PRINCIPE

Les deux (2) parties s'entendent pour reconnaître le principe que l'employeur peut embaucher des employés à temps partiel tel que défini à la clause 1.01 e) de la convention collective. L'utilisation d'employés à temps partiel ne sera pas faite en vue de causer des mises à pied parmi le personnel à temps complet, ni pour empêcher la création de postes à temps complet là où un tel poste serait justifié, ni pour permettre l'abolition d'un poste à temps complet occupé par un employé à temps complet.

Le nombre d'employés à temps partiel que l'employeur pourra utiliser sera déterminé en vertu d'un maximum d'heures/semaine établi selon la formule suivante:

15% de l'effectif de l'unité d'accréditation à l'exclusion des employés temporaires, X (multiplié) par vingt-cinq (25) heures dont 5% de l'effectif de l'unité d'accréditation à l'exclusion des employés temporaires, X (multiplié) par vingt-cinq (25) heures, attribuables à la création de nouveaux postes à la Direction exploitation informatique.

RESTRICTIONS ET MODALITES PARTICULIERES

Les employés à temps partiel sont couverts par la présente convention collective sous réserve des restrictions et des modalités particulières qui suivent:

1. Privilèges existants

La clause 2.04 ne s'applique que dans la mesure où elle garantit des privilèges existants au moment de la requête en accréditation pour le groupe des employés à temps partiel.

2. Ancienneté

L'employé à temps partiel doit être considéré comme un employé régulier et à ce titre, il est sujet à obtenir sa permanence après avoir satisfait aux conditions de la période probatoire. Un employé à temps partiel peut donc, pour les fins de la présente convention, être en probation ou régulier. L'employé à temps partiel accumule de l'ancienneté à raison d'un (1) mois pour vingt-deux (22) jours de rémunération.

L'employeur remettra au syndicat, une liste d'ancienneté des employés à temps partiel en date du 31 août de chaque année, et ce, pas plus tard que le quinzième (15e) jour du mois de septembre suivant.

3. Mécanismes de mises à pied

1. Concernant la clause 13.01 paragraphe 5, l'indemnité payable à l'employé temps partiel à défaut de l'avis spécifié sera établi au prorata de sa semaine normale de travail.
2. Les mécanismes de mises à pied s'appliquent aux temps partiel, mais à l'intérieur de ce groupe d'employés.

4. Régime de protection d'emploi

L'article 12 sur le régime de protection d'emploi ne s'appliquent pas aux employés à temps partiel.

5. Jours fériés

Les employés à temps partiel pourront bénéficier des jours fériés ou des jours observés prévus à la clause 14.02 qui coïncideront avec les jours où ils auraient normalement dû être au travail.

Toutefois, la clause 14.05 ne s'applique pas aux employés à temps partiel.

6. Vacances annuelles

1. Compte tenu de son ancienneté, l'employé à temps partiel accumule des crédits de vacances au même titre que l'employé à temps complet, mais ces crédits sont établis au prorata de la semaine de travail tel que prévu au paragraphe 15 de la présente annexe.
2. Pour les fins de calcul du quantum de vacances, les années d'ancienneté sont établies à compter de la date d'embauche, et ce, en plus de l'ancienneté de mouvement, s'il y a lieu.
3. Pour établir le choix de la période de vacances, l'ancienneté des employés à temps partiel ne s'appliquera que parmi eux.

7. Congés sociaux

1. Dans tous les cas de congés sociaux, les employés à temps partiel peuvent en bénéficier uniquement lorsque cela coïncide avec les jours où ils auraient normalement dû travailler.

Dans les cas de congés sociaux prévus pour décès, les absences autorisées seront toujours accordées de la date du décès à celle des funérailles.

2. La clause 16.04 concernant le congé mobile s'applique aux employés à temps partiel au prorata du nombre de jours rémunérés.
3. La clause 16.05 concernant le congé sans solde ne s'applique pas aux employés à temps partiel.

8. Formation des employés

L'article 17 sur la formation des employés ne s'applique pas aux employés à temps partiel.

9. Congé de maternité

Concernant la clause 18.04, deuxième (2ième) paragraphe, l'employée à temps partiel ne pourra en bénéficier qu'au prorata de sa semaine normale de travail et en autant qu'elle soit admissible aux prestations de l'assurance-chômage.

Concernant la clause 18.05, premier (1er) paragraphe, l'employée à temps partiel accumule de l'ancienneté comme si elle avait été rémunérée.

10. Régimes d'assurance-maladie

1. L'employé à temps partiel a droit à des crédits annuels de maladie établis au prorata de sa semaine de travail.
2. Concernant la clause 19.02 paragraphe 2, l'employé à temps partiel ne pourra en bénéficier qu'au prorata de sa semaine de travail.
3. Les employés à temps partiel ne sont couverts par les différents régimes d'assurance collective que selon les modalités qui sont prévues.

11. Heures de travail

L'article 20 sur les heures de travail ne s'applique pas aux employés à temps partiel, à l'exception des périodes de repos et de repas dont ils pourront bénéficier. Les employés à temps partiel ne seront pas utilisés pour des périodes inférieures à quatre (4) heures par jour. Les employés à temps partiel de quatre (4) à cinq (5) heures continues bénéficient d'une période de repos de vingt (20) minutes qui doit être utilisée vers le milieu du temps de travail de l'employé concerné.

12. Temps supplémentaire

Cet article ne s'applique pas aux employés à temps partiel. Toutefois, sera considéré comme du temps supplémentaire, le travail qu'un employé exécute au-delà de sept (7) heures par jour.

De plus, avant d'utiliser les modalités d'assignation obligatoire, l'employeur devra offrir le travail en temps supplémentaire, prioritairement aux employés à temps partiel qui sont présents au travail dans les unités d'organisation concernées.

13. Prévoyances collectives

Les employés à temps partiel ne sont couverts par les différents régimes de prévoyances collectives que selon les modalités qui y sont prévues.

14. Salaires

1. Les employés à temps partiel progressent de 3.5% dans leur échelle au rythme d'une (1) fois par année d'ancienneté.
2. La clause 11.09 concernant l'affectation temporaire ne s'applique aux employés à temps partiel que relativement aux modalités de rémunération.

15. Semaine de travail

Pour les fins d'accorder des bénéfices au prorata, la semaine de travail d'un employé à temps partiel équivaut au nombre d'heures rémunérées à taux simple dans les cinquante-deux (52) dernières semaines par rapport à mille huit cent vingt (1820) heures, le tout en conformité avec les différentes périodes de référence pour les bénéfices ci-haut mentionnés.

ANNEXE "C"EMPLOYES TEMPORAIRES

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

Echelle de salaires; travail en temps supplémentaire après sept (7) heures par jour; les jours fériés prévus à la clause 14.01 ou déplacés selon la clause 14.02 qui coïncideront avec le jour où ils auraient dû être au travail; le quantum de vacances prévu à la clause 15.01; congés de décès prévu à la clause 16.01, paragraphe 1 a), b), c), et k) sous réserve des restrictions prévues à la clause 16.01, paragraphe 2 et 16.02; primes de quart pour chaque jour ouvrable et pour les congés prévus à cette annexe "C" de la convention collective; la clause 20.01, 20.02, 20.05, 20.06 concernant les heures de travail, l'article 26 sur la santé et sécurité au travail.

L'employé temporaire tel que défini à la clause 1.01 d) et dont la durée de l'emploi est supérieure à une période de quatre (4) mois a droit aux congés de maladie prévus à la clause 19.02 soit 5/6 de jours par mois et ce, rétroactivement à sa date d'entrée en service à titre d'employé temporaire.

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

Dans le cas où un employé temporaire devient régulier, les clauses 10.02 paragraphe 2 et 10.03, paragraphe 2 s'appliquent. Par ailleurs, lorsque l'employé temporaire devient régulier, sans interruption de service, l'employeur ne lui verse pas la rémunération pour vacances à laquelle il a droit comme employé temporaire, mais lui gardera ce montant qui doit lui être versé au moment de la prise de ses vacances.

L'employé temporaire peut poser sa candidature à des postes réguliers.

LETTRE D'ENTENTEPAYE

Le syndicat accepte que la rémunération de l'employé puisse être versée à son compte de la Caisse populaire ou de succursale bancaire, par la Fédération des caisses populaires Desjardins de Montréal et de l'Ouest-du-Québec au moment où le nouveau système "dépôt en direct" sera mis en vigueur.

LETTRE D'ENTENTELOCAL DU SYNDICAT

Un local convenablement aménagé et meublé sera fourni au syndicat.

Le syndicat reconnaît que le local ne doit être utilisé qu'à des fins d'activités syndicales internes.

Dans l'éventualité où l'employeur devra prendre possession du local, celui-ci s'engage à présenter au syndicat une solution de rechange équivalente.

Le syndicat s'engage à respecter les règlements et normes de sécurité de Place Desjardins Inc. et de la Fédération des caisses populaires Desjardins de Montréal et de l'Ouest-du- Québec.

LETTRE D'ENTENTESTATIONNEMENT

L'employeur remboursera à tout employé à l'emploi de la Fédération des caisses populaires Desjardins de Montréal et de l'Ouest-du-Québec au 1^{er} mars 1976, ses frais de stationnement à raison de soixante-quinze (75%) pourcent jusqu'à un maximum de vingt dollars (\$20.) par mois.

LETRE D'ENTENTEMUTATION D'UN MEMBRE AU COMITE SYNDICAL DE NEGOCIATION OU DU
COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL

1. Le syndicat convient que si l'un ou l'autre des membres du comité syndical de négociation ou du comité de relations de travail obtenait une mutation dans une unité d'organisation, visée par la restriction, ayant déjà un membre de ces comités, il devrait remplacer un des membres précités par un autre membre du comité exécutif. Cette disposition ne s'appliquerait pas dans le cas du comité de négociation si les parties en sont dans la phase finale du renouvellement de la convention collective.

2. L'employeur convient que le principe d'un employé par unité d'organisation tel que prévu aux clauses 5.01 et 6.02 ne sera pas appliqué s'il advenait qu'en cours de convention, deux (2) membres ou plus du comité syndical de négociation ou du comité de relations de travail obtenait une mutation dans une unité d'organisation ayant déjà un membre de ces comités.

LETTRE D'ENTENTEECRANS CATHODIQUES

L'employeur s'engage à aviser le syndicat de toute installation d'écran cathodique dans un délai de trente (30) jours de la date à laquelle il entend procéder à l'installation.

L'avis contiendra les informations suivantes:

- . le type et le modèle des appareils principaux qui seront utilisés;
- . la date approximative où l'installation est prévue;
- . le nombre de postes susceptibles d'être visés par l'installation;
- . toute autre information pertinente.

Les parties conviennent de former un comité, composé de deux (2) représentants du syndicat libérés sans perte de salaire et de deux (2) représentants de l'employeur, qui se réunira suite à l'avis prévu ci-haut.

Le comité aura pour mandat d'étudier les conditions d'utilisation et d'aménagement des postes de travail à écran cathodique afin de faire des recommandations auprès de l'employeur.

Si d'autres changements d'ordre technologique nécessitant l'installation de nouveaux équipements à écrans cathodiques survenaient, les parties conviennent de former à nouveau un comité, tel que décrit ci-haut, ayant le même mandat et dont les deux (2) représentants du syndicat seront libérés sans perte de salaire tel que prévu à la clause 5.05 de la présente convention collective.

LETTRE D'ENTENTERETROGRADATION INVOLONTAIRE

Au 15 juin 1985, les employés qui auront été rétrogradés par suite du processus de mise à pied d'avril 1983, et dont le salaire régulier serait supérieur au maximum de leur échelle salariale 1985 après rétrogradation, recevront un montant forfaitaire de 2.5% de leur salaire régulier annuel pour ladite année.

LETTRE D'ENTENTEHORAIRE DES QUARTS DE SOIR ET DE NUIT -DIRECTION EXPLOITATION INFORMATIQUE

Les parties reconnaissent que l'horaire de travail des employés du quart de soir à la section opération informatique et celui des employés du quart de nuit à la Direction Exploitation Informatique pourront être de huit (8) heures entrecoupées d'une (1) heure non payée pour la période de repas. Cependant, ces horaires ne pourront être mis en application qu'à l'expiration du délai prévu au paragraphe suivant.

Toutefois, afin de favoriser un maintien de horaires existants, l'employeur étudiera toutes les alternatives possibles. Les employés par l'entremise de leur syndicat seront invités à faire des recommandations sur le sujet. Cette étude devra débuter à compter de la date de signature de la convention et ce, pour une période de deux (2) mois.

A l'expiration du délai de deux (2) mois, si aucune alternative n'a pu être identifiée, les employés visés à cette date, recevront un montant compensatoire de 15,00\$ par semaine pour une période de deux (2) ans après la signature de la convention collective où ces employés assumeront un poste couvert par ces nouveaux horaires.

L'employeur devra en plus, lors d'une réunion des employés convoquée à cette fin, expliquer les raisons qui justifient le changement d'horaire.

De plus, si aucune alternative n'a pu être identifiée, les employés visés par la présente lettre d'entente pourront se prévaloir du droit de mutation privilégiée, tel que prévu à la clause 12.08, paragraphe 1, alinéa c).

LETTRE D'ENTENTEANCIENNETE

Les parties signataires à la présente conviennent que les quatre (4) employés de bureau dont les noms suivent, conserveront intégralement l'ancienneté acquise depuis leur entrée à la Fédération des caisses populaires Desjardins de Montréal et de l'Ouest-du-Québec, dans l'éventualité de leur retour à un poste compris dans l'unité de négociation et ce, même s'ils occupent actuellement des postes non couverts par le certificat d'accréditation émis en faveur du syndicat par le Service du droit d'association du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, le 29 septembre 1976.

Lise Faucher
Mireille Poulet
Roberta Roy
Monique Tardif

DÉPÔT

2023 010531-05

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-10531-05
Date	Signature: 82-03-19	Reception: 82-03-29
	Durée: Du _____ Au _____	Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés Professionnels et de Bureau sec. loc. 57 U.I.E.P.B. CTC-FTQ Att: Jacques Letendre 1290 rue St-Denis, 5e étage Montréal, Qué. H2X 3J7	<input type="checkbox"/> Déposant Fédération des Caisses Populaires Desjardins de Montréal et de l'Ouest du Québec 1 Complexe Desjardins, 9e étage Montréal, Qué. H5B 1E7

Unité de négociation

- E.V. Même, 2 Complexe Desjardins, Montréal - 3635 rue Rouen, Montréal - 513 rue Salaberry, Mont-Laurier - 675 boul. St-Joseph, Hull - 4 rue Ste-Anne, Ville-Marie Cté Témiscamingue.
- Entente: Création de la nouvelle fédération suite à la fusion
- Entente: Procédure accélérée de mouvement de personnel

Région 06-06	Activité 8915 (10)	Affiliation 7
---------------------	---------------------------	----------------------

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

1. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.
 2. Le sigle de l'association n'est pas indiqué.
 3. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur.
 4. Le sigle de l'employeur n'est pas indiqué.
 5. Le nom de l'employeur est différent de celui de l'association.

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Bernette David</i>	Date 82-04-06

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

ENTRE

LE SYNDICAT DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE BUREAU,
SECTION LOCALE 57, CTC-FTQ, UNITE "FMO-BUREAU"

D'UNE PART

ET

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

D'AUTRE PART

CONCERNANT:

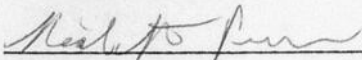
LA CREATION DE LA NOUVELLE FEDERATION SUITE A LA FUSION DE
LA FEDERATION DE MONTREAL DES CAISSES DESJARDINS ET LA FEDERATION
DES CAISSES POPULAIRES DESJARDINS DE MONTREAL ET DE L'OUEST-DU-QUEBEC

- 1- La partie syndicale reconnaît l'ancienneté des employés de la FM intégrés à la FMO au 01/03/82 suite à la fusion, tel qu'il appert à la liste ci-annexée.
- 2- Les parties s'entendent pour que la convention collective actuellement en vigueur s'applique à tous les employés de la nouvelle Fédération. Cependant, la clause 2.04 sur les privilèges existants s'applique que dans la mesure où elle garantit les mêmes privilèges que ceux des employés de l'ex-FMO. La lettre d'entente sur le stationnement ne s'applique pas aux anciens employés de l'ex-Fédération de Montréal.
- 3- Les parties s'entendent pour amender le certificat d'accréditation existant émis en faveur du syndicat, afin de couvrir l'ensemble des employés faisant partie de la nouvelle Fédération au sens des exclusions et des établissements prévus au certificat d'accréditation actuel mais en y incorporant s'il y a lieu, le nouvel établissement amené par la fusion de la Fédération de Montréal.
- 4- Les postes ci-annexés vacants en date du 26 février 1982 seront affichés au premier niveau de remplacement et offerts prioritairement aux employés de l'ex-FMO, et ce, par le biais d'une forme accélérée d'affichage convenue entre les parties et selon les principes énoncés à la présente convention collective.
- 5- Les mécanismes de mises à pied ne sont pas mis en vigueur, du 1er mars 1982 au 28 février 1983 inclusivement à la suite de la fusion, du processus budgétaire 1982-83 et des changements technologiques 1982-83.
- 6- Dans les deux semaines qui suivront la signature de la présente entente, les parties conviendront des mécanismes facilitant et accélérant le mouvement de personnel des employés identifiés comme excédentaires.
- 7- L'employeur ne peut effectuer aucune rétrogradation de classification salariale découlant de la fusion, des changements technologiques 82-83 et de l'application du processus budgétaire 1982-83 et ce, jusqu'au 31 août 1983.

- 8- Les mécanismes de mises à pied seront mis en vigueur, s'il y a lieu, suite à l'application du processus budgétaire 1983-84.
- 9- Nonobstant ce qui précède, aucun employé ne sera effectivement mis à pied et sera conservé à l'emploi de la Fédération des caisses populaires Desjardins de Montréal et de l'Ouest-du-Québec jusqu'au 31 août 1983.

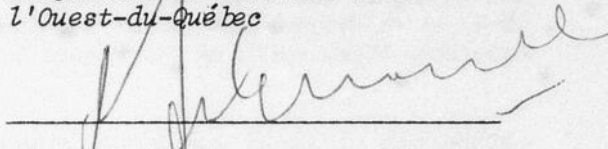
Signé à Montréal, ce 19e jour de mars 1982.

Syndicat des employés professionnels
et de bureau, section locale 57,
U.I.E.P.B., CTC-FTQ
Unité "FMO-BUREAU"

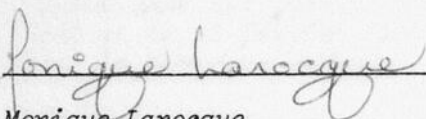


Réal St-Pierre
Président


Fédération des caisses populaires
Desjardins de Montréal et de
l'Ouest-du-Québec



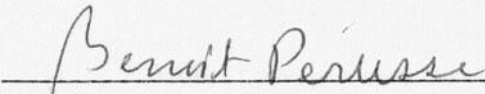
Réjean Dufault
Directeur du Service des
relations professionnelles



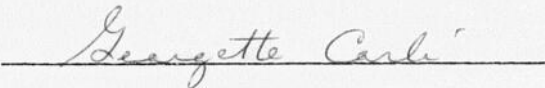
Monique Larocque
Vice-présidente



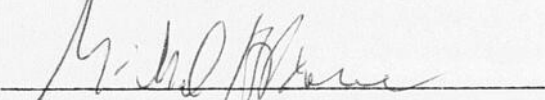
Mireille Fillion
Trésorière



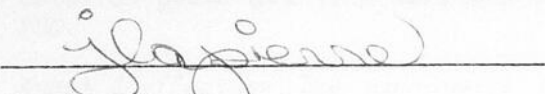
Georgette Carli
Secrétaire



Benoît Pérusse
Directeur



Michel St-Pierre
Directeur



Jocelyne Lapierre
Directeur vice



Jacques Letendre
Représentant syndical

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS PROFESSIONNELS ET DE BUREAU,
SECTION LOCALE 57, CTC-FTQ, UNITE "FMO-BUREAU"

D'UNE PART

ET

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

D'AUTRE PART

CONCERNANT:

PROCEDURE ACCELEREE DE MOUVEMENT DE PERSONNEL

Les employés, dont le poste est aboli en conformité avec les dispositions de la convention collective, sont considérés comme excédentaires et sont affectés à des activités existantes à l'intérieur de leur unité administrative.

Tous les employés excédentaires sont inscrits sur une liste de disponibilité par classe d'emploi.

Ces employés, en commençant par la classe d'emploi la plus élevée, sont placés dans des postes disponibles (créés ou vacants entre le 1er mars 1982 et le 28 février 1983 inclusivement), de cette classe d'emploi suivant le mécanisme suivant:

L'employeur fait parvenir un avis de poste à combler à chaque employé excédentaire de la classe d'emploi dudit poste, il fait parvenir au syndicat une copie de cet avis au même moment. Ces employés ont deux (2) jours ouvrables pour poser leur candidature et ils sont choisis dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent selon les normes prévues à la convention. Dans l'éventualité où aucun de ces employés ne postule, l'employeur choisit l'employé le moins ancien qui répond aux exigences normales du poste à combler.

i) Advenant que tous les employés de cette classe d'emploi ne peuvent être placés selon la procédure décrite ci-haut, ils sont inscrits sur la liste de disponibilité (tout en maintenant leur classe d'emploi) de la classe d'emploi immédiatement inférieure.

ii) Advenant qu'il y ait des postes non comblés, suite à la procédure précitée, dans cette même classe d'emploi, ces postes sont affichés selon les dispositions de la convention collective.

La procédure de placement prévue ci-haut s'applique ensuite à la classe d'emploi immédiatement inférieure, et les mêmes modalités s'appliquent. Il en est de même pour chacune des classes d'emploi suivantes tant et aussi longtemps qu'il y a des employés sur la liste de disponibilité.

Un employé est considéré excédentaire tant et aussi longtemps qu'il n'occupe pas une fonction de même classification que celle qu'il occupait antérieurement. La classification qui prévaut aux employés de la FM est celle du poste qui leur aura été octroyée lors de leur intégration à la FMO.

Avant d'effectuer les placements prévus par cette entente, l'employeur avise le syndicat par écrit:

- 1) des postes disponibles;
- 2) des employés sur la liste de disponibilité;
- 3) des nominations qu'il a l'intention d'effectuer.

L'employeur accorde cinq (5) jours au syndicat pour faire des représentations.

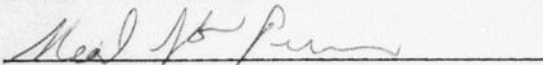
L'employeur confirme toutes les nominations ainsi faites au syndicat, par écrit, en conformité avec 11.04 par.7 a) de la présente convention collective. L'employeur avise le syndicat par écrit de tout autre mouvement anticipé par la suite et accorde au syndicat un délai raisonnable pour faire des représentations.

Il est entendu que les employés et le syndicat maintiennent tous les recours prévus de la convention collective quant aux décisions de l'employeur dans le cadre de cette entente.

A la demande de l'une ou de l'autre partie à cette entente, les parties se rencontrent pour discuter des modalités prévues à la présente entente et/ou pour en arriver à un accord éventuel quant à l'amendement à la présente entente si nécessaire.

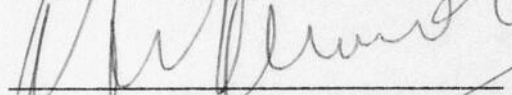
Signé à Montréal, ce 19e jour de mars 1982.

Syndicat des employés professionnels
et de bureau, section locale 57,
U.I.E.P.B., CTC-FTQ
Unité "FMO-BUREAU"

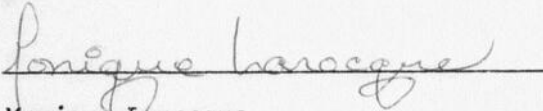


Réal St-Pierre
Président

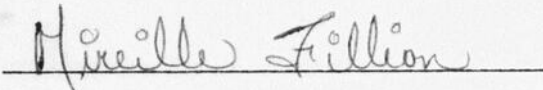
Fédération des caisses populaires
Desjardins de Montréal et de
l'Ouest-du-Québec



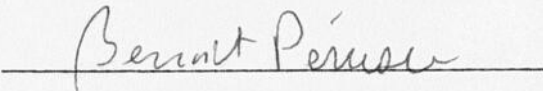
Réjean Dufault
Directeur du Service des
relations professionnelles



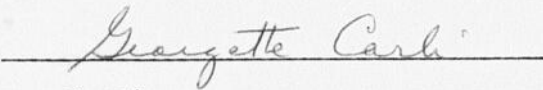
Monique Larocque
Vice-présidente



Mireille Fillion
Trésorière



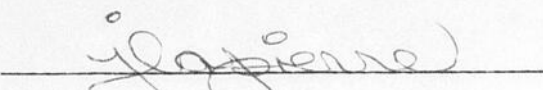
Georgette Carli
Secrétaire



Benoît Pérusse
Directeur



Michel St-Pierre
Directeur



Jocelyne Lapierre
Directeur



Jacques Letendre
Représentant syndical

ANNEXE 1

<u>Nom</u>	<u>Poste</u>	<u>Classifi- cation</u>	<u>Date d'entrée en service</u>
Louise Tremblay (Lemay)	Commis spécialisé aux statistiques	B-5	09-07-76
Chantal Brousseau	Commis spécialisé aux dépôts directs	B-4	30-01-78
Monique Bonneville	Commis aux recherches	B-4	08-10-79
Elianne Lizotte	Opérateur CPCS	B-4	15-10-79
Gisèle Godard (temps partiel)	Commis junior aux recherches	B-3	08-10-70
Murielle Morel	Opérateur de machine à preuve	B-3	10-09-73
Réjeanne Gagnon (temps partiel)	Opérateur de machine à preuve	B-3	13-11-73
Dominique Petit	Opérateur de machine à preuve	B-3	19-12-77
Irène Brosseau (temps partiel)	Opérateur de machine à preuve	B-3	21-08-78
Lucie Lauzé	Opérateur de machine à preuve	B-3	10-10-78
Janick Michaud	Commis contrôle	B-2	25-05-81
Lise Masson	Commis spécialisé aux valeurs	B-4	12-02-79
Fernand Beauchamp	Commis (administration vouûte)	B-1	16-05-77
Odette Parent	Commis spécialisé aux prêts et placements	B-5	07-08-72
Nicole Jobin	Commis spécialisé aux opérations internationales	B-4	21-08-74

ANNEXE 1

<u>Nom</u>	<u>Poste</u>	<u>Classifi- cation</u>	<u>Date d'entrée en service</u>
Renée Brousseau	Commis comptable	B-5	01-12-76
Diane Lesage	Commis à la comptabilité	B-3	01-05-78
Josée Lussier	Commis-dactylo secrétariat	B-3	14-07-80
Irène Campeau	Commis-dactylo de secré- tariat	B-3	02-10-78
Denise Chapados	Commis-dactylo de secré- tariat	B-3	25-08-80
Josée Dumoulin	Commis-dactylo de secré- tariat	B-3	26-06-78
Danielle Tessier	Commis-dactylo de secré- tariat	B-3	18-12-78
Louise Gariépy	Commis-dactylo de secré- tariat	B-3	21-12-78
Manon Monette	Sténo-dactylo	B-3	23-06-80
Lise Lauzon	Sténo-dactylo	B-3	26-06-80
Lise Latour (temps partiel)	Commis-dactylo	B-2	07-08-79
Danielle Fleurant	Commis-dactylo	B-2	01-02-80
Yolande L'Heureux	A définir	B-5	28-08-70
Suzanne Morin	A définir	B-7	14-05-70
Lucille Côté	A définir	B-7	04-06-73
Francine David	A définir	B-7	15-01-68

ANNEXE 2

POSTES A AFFICHER

*Commis senior aux valeurs B-7
(Sinon aboli)*

SECTION TRESOR

Secrétaire B-5

SERVICE FORMATION ET
DEVELOPPEMENT DES
RESSOURCES HUMAINES

Secrétaire B-4

DIVISION DES SERVICES
AUXILIAIRES

Secrétaire B-4

DIVISION COMMUNICATION
SOCIALE

*Commis-dactylo de
secrétariat B-3*

SERVICE TECHNIQUE

Réceptionniste B-3

SERVICE DES PLACEMENTS

Les postes suivants doivent être abolis:

Opération nuit

- 2 Opérateurs de machine à preuve B-3

Opération jour

- Opérateur de machine à preuve B-3

- Commis à la codification B-2

*Dans le cas où ils ne seraient pas abolis, ces postes devront être
comblés conformément au paragraphe 4 du protocole.*