

BUREAU DU
COMMISSAIRE GÉNÉRAL
DU TRAVAIL

07-87-03-M-221

DOSSIER(S): M-18834-01

AFFAIRE(S): MD-187-10-86

5255-5

MONTREAL, le 17 mars 1987

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

Robert LEVAC

SYNDICAT DES EMPLOYEES ET EMPLOYES
PROFESSIONNELS-LES ET DE
BUREAU, Section locale 57 SEPBU UIEPB
CTC FTQ
1290, rue St-Denis, 5e étage
MONTREAL (Québec)
H2X 3J7

(Auparavant: Syndicat des Employés
Professionnels et de bureau, section
locale 57 - FTQ)

ASSOCIATION ACCRÉDITÉE

-ET-

LA CAISSE POPULAIRE DESJARDINS
DE ST-HERMENEGILDE DE MONTREAL
5998, rue Lafontaine
MONTREAL (Québec)
H1N 2B4

EMPLOYEUR

DÉCISION

VU l'accréditation qui lui a été
accordée le 6 juillet 1979, modifiée le 9 septembre 1981,
l'association accréditée représente:

"Tous les salariés au sens du Code
du Travail à l'exception du direc-
teur et du comptable."

VU la requête en amendement soumise
le 8 octobre 1986 par l'association accréditée pour que la
nouvelle désignation de l'association accréditée
apparaisse au certificat d'accréditation;

.../2


07 MAR 17 -9:13

CONSIDÉRANT qu'aucune observation n'a été présentée au Commissaire général du travail à l'égard de cette requête suivant le Règlement sur l'exercice du droit d'association;

CONSIDÉRANT que le changement proposé n'a pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

POUR CES MOTIFS, le soussigné modifie l'accréditation en y changeant, partout où elle apparaît, le nom de l'association accréditée en celui de:

"SYNDICAT DES EMPLOYEES ET EMPLOYES PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU, Section locale 57 SEPB IUEPB CTC FTQ".



ROBERT LEVAC,
Commissaire général du travail.

/lg

PROCUREUR DE L'ASSOCIATION ACCREDITEE:
Me Pierre Gingras

DE 5255-5

Dépôt N°: 8 6 0 4 1 0 6
05255-5

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

Certificat accordé Dépôt refusé

1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances **M-18834-01**

Signature: 86-03-14 Reception: 86-03-20 Durée: Du 85-04-01 Au 88-03-31 Nombre de salariés réglés par la convention collective: 6

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés professionnels de Bureau Section Locale 57 UIRPB CTC Att: Claude Tardif 1290 rue St-Denis suite 26 Montréal, Québec H2X 1T7	<input type="checkbox"/> Déposant Caisse Populaire de St-Henri 5998 rue Lafontaine Montréal, Québec H1N 2B4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Désigné(e)	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>7021 (9)</u> Affiliation: <u>7</u>

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

Remarques

Dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: La Caisse Populaire Desjardins de St-Henri de Montréal Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

REMERCE: Retour au travail signé 85-12-20

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/ms	86-4-10

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
CAISSE POPULAIRE DE ST-HERMÉNÉGILDE

1er avril 1985 au 31 mars 1988

3	1	4	1	0	1	0	1
---	---	---	---	---	---	---	---

ENTRE

LA CAISSE POPULAIRE DE ST-HERMÉNÉGILDE

Ci-après désignée:

L'EMPLOYEUR
d'une part

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS PROFESSIONNELS
ET DE BUREAU, section locale 57,
(UIEPB - CTC-FTQ)

Ci-après désignée:

LE SYNDICAT
d'autre part

20 MAR 20 11 55

COMITÉ DU TRAVAIL
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	Définition	1
ARTICLE 2	Déclaration des parties	3
ARTICLE 3	Droits des parties	5
ARTICLE 4	Régime syndical	6
ARTICLE 5	Affaires syndicales	7
ARTICLE 6	Procédure de grief	10
ARTICLE 7	Arbitrage	12
ARTICLE 8	Discipline	14
ARTICLE 9	Ancienneté	16
ARTICLE 10	Mutations	18
ARTICLE 11	Mises à pied	23
ARTICLE 12	Changement technologique	25
ARTICLE 13	Jours fériés	29
ARTICLE 14	Vacances annuelles	31
ARTICLE 15	Congés sociaux	34
ARTICLE 16	Formation des employés	37
ARTICLE 17	Congés parentaux	39
ARTICLE 18	Congés de maladie	43
ARTICLE 19	Heures de travail	45
ARTICLE 20	Temps supplémentaire	47

ARTICLE 21	Prévoyances collectives	49
ARTICLE 22	Mécanismes salariaux	50
ARTICLE 23	Transaction de caisse	53
ARTICLE 24	Santé-sécurité, accident de travail	54
ARTICLE 25	Dispositions générales	56
ANNEXE «A»	Échelle des salaires	57
ANNEXE «B»	Employés à temps partiel	59
ANNEXE «C»	Employés temporaires	63
ANNEXE «D»	Ratios de vacances	64
ANNEXE «E»	GORH	65

LETTRE D'ENTENTE CONCIERGE

1.01 Employé à temps partiel

Employé qui travaille sur une base régulière un nombre d'heures déterminé par l'employeur à l'embauche, et inférieur à la charge normale de travail prévue à la clause 15.01. Des heures supplémentaires de l'employé, peuvent être ajoutées temporairement selon les besoins de l'employeur. Dans ce cas, l'employé demeure un employé à temps partiel.

1.02 Progression

La progression d'un employé d'une classification donnée à une classification supérieure.

2.01 Transfert

La mutation d'un employé d'une classification donnée à une classification égale.

ARTICLE 1DÉFINITION1.01 Employé

Le mot «employé» chaque fois qu'il est mentionné dans cette convention, signifie tous les employés de l'employeur qui sont couverts par la présente convention collective, tel que mentionné à l'article 3.01.

1.02 Employé temporaire

- a) L'employé temporaire est un employé embauché pour remplacer les employés absents pour cause de vacances, de maladie, d'accident, d'activité syndicale, de congés autorisés et de congés de maternité.
- b) Tout employé embauché pour parer à un surcroît temporaire de travail ou pour effectuer un travail exceptionnel. Dans ce cas, la durée approximative de la période d'emploi est déterminée dès l'embauchage. L'exécutif syndical en est avisé par écrit ainsi que des motifs donnant lieu à cet embauchage. Cette période ne doit pas excéder quatre (4) mois. La durée pourra en être prolongée après entente écrite avec le représentant du syndicat.

1.03 Employé à temps partiel

Employé qui travaille sur une base régulière un nombre d'heures déterminé par l'employeur à l'embauchage et inférieur à la semaine normale de travail prévue à la clause 19.01. Ces heures, avec le consentement de l'employé, peuvent être augmentées temporairement selon les besoins de l'employeur. Dans ce cas, l'employé conserve son statut à temps partiel.

1.04 Promotion

La mutation d'un employé d'une classification donnée à une classification supérieure.

1.05 Transfert

La mutation d'un employé d'une classification donnée à une classification égale.

ARTICLE 1

DÉFINITION

1.06 Rétrogradation

La mutation d'un employé d'une classification donnée à une classification inférieure.

1.07 Fonction

Le regroupement organisé d'un certain nombre de tâches tel que remis à l'employé selon la clause 16.05.

1.08 Poste

Le poste signifie la localisation individuelle dans l'une ou l'autre des fonctions ci-haut définies.

ARTICLE 2DÉCLARATION 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 de définir les conditions de travail des employés représentés par le syndicat, tel que défini par la clause 3.01.

2.02 Légalité

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

2.03 Privilèges existants

Si des changements sont apportés aux conditions de travail existantes, non prévus à la présente convention collective, mais qui sont connus et généralement appliqués à la date de la requête en accréditation, 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 pas fondée sur aucun motif raisonnable dont le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

2.04 Travail confidentiel

Le syndicat et les employés reconnaissent la nature confidentielle des renseignements qui sont portés à la connaissance des employés de la caisse au cours de leur travail et qu'il est de leur devoir d'apporter la plus grande discrétion à ce sujet.

2.05 Discrimination ou harcèlement

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

ARTICLE 2DÉCLARATION DES PARTIES2.06 Unité de négociation

1. Le travail confié aux employés couverts par la présente convention collective ne sera pas confié à des personnes non assujetties à cette même convention de façon permanente et exclusive sauf si la répartition des tâches va à l'encontre des normes de contrôle internes reconnues officiellement.
2. 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.
3. Le fait de donner des contrats à forfait ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied, des rétrogradations ou de réduire le nombre d'heure de travail des employés.
4. Dans le cas où l'employeur demande à un employé couvert par la présente convention collective d'effectuer le travail d'un employé non régi par cette même convention collective, celui-ci peut refuser d'effectuer le travail. Si l'employé accepte d'effectuer le travail, cet employé continue de bénéficier de tous les droits de la présente convention.

2.07 Langue de travail

L'employeur reconnaît le français comme langue officielle de travail des employés chez l'employeur.

S

ARTICLE 3

DROITS DES PARTIES

3.01 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 Droits de gérance

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 4RÉGIME SYNDICAL4.01 Adhésion au syndicat

1. Tout employé assujéti 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 9.02, paragraphe 1.
3. Tout employé expulsé par le syndicat conserve son emploi à la condition toutefois, qu'il continue à payer la cotisation syndicale prévue à la clause suivante.

4.02 Cotisation syndicale

1. Tous les employés assujettis à la présente convention 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, pas plus tard que le 10^e jour du mois suivant. Si, pour une raison quelconque, les cotisations d'un employé ne sont pas déduites de sa paye 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, son numéro d'assurance sociale, avec son salaire, le montant de la ou des cotisations.

4.03 Dégagement de l'employeur

L'employeur n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis les employés quant à la retenue des cotisations syndicales, sauf l'obligation de faire la retenue et de verser au syndicat les montants perçus. L'employeur n'encourt également aucune responsabilité vis-à-vis les employés et le syndicat quant à l'avis disciplinaire transmis au syndicat selon la clause 8.01. 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 et quant à l'avis disciplinaire transmis au syndicat selon la clause 8.01.

ARTICLE 5AFFAIRES SYNDICALES5.01 Représentation

1. L'employeur reconnaît comme porte parole des employés, un comité formé d'un maximum de deux (2) employés.
2. La fonction des membres de ce comité est de représenter les employés en matière de négociation de la convention collective, de griefs et de discussions avec l'employeur sur des problèmes non prévus par la convention.
3. Sur demande, un rendez-vous sera convenu dans les plus brefs délais possibles, avec les représentants de l'employeur et ceux-ci s'engagent à recevoir au maximum deux (2) représentants officiels du syndicat.
4. L'employeur convient d'accorder aux représentants officiels du syndicat un permis d'absence sans perte de salaire, lorsqu'il accompagne un employé qui soumet un grief ou lorsqu'il assiste à une séance convoquée à la demande de l'employeur pendant les heures de travail.

5.02 Négociation

1. Un permis d'absence sans perte de salaire est accordé à un (1) employé, membres du comité de négociation pour assister à des séances de négociation ou de conciliation, si lesdites séances ont lieu durant les heures de travail.
2. Après entente avec l'employeur, les membres du comité de négociation du syndicat pourront être libérés sans perte de salaire pour la préparation des textes lors de périodes de négociation intensive.

5.03 Comité de relations de travail

1. L'employeur et le syndicat reconnaissent que les consultations, 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.
2. Les consultations prendront place dans le cadre d'un comité de relations de travail composé du côté syndical d'au plus de deux (2) employés représentants du syndicat, et du côté patronal d'au plus deux (2) personnes dont le directeur ou son représentant.

ARTICLE 5AFFAIRES SYNDICALES5.03 Comité de relations de travail (suite)

3. Ce comité se réunira dans les locaux de l'employeur sur convocation de l'une ou l'autre des parties et à une date qui conviendra aux deux parties.
4. 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.

5.04 Information

1. Le syndicat s'engage à fournir au directeur, 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.
2. L'employeur fournit, deux (2) fois par année (1er avril et 1er octobre), les renseignements suivants:
 - a) le nom des nouveaux employés, leur date d'embauche;
 - b) le nom des personnes qui quittent l'emploi et la date de leur départ;
 - c) le nom des employés qui ont changé de poste, le titre du nouveau poste et la date du changement;
 - d) la liste d'ancienneté de tous les employés de la caisse ainsi que l'ancienneté de mouvement.

5.05 Congés pour activités syndicales

L'employeur accordera une permission d'absence sans perte de salaire à tout employé délégué par le syndicat pour assister à des congrès, colloques, sessions de formation ou au président du syndicat ou son représentant, pour s'occuper de la préparation du projet de convention collective. Les permissions seront accordées aux conditions suivantes:

1. L'employeur convient d'accorder une banque totale de quatre (4) jours par année de convention. Les jours non utilisés dans une année de convention ne pourront être reportés à une autre année de convention.

ARTICLE 5AFFAIRES SYNDICALES5.05 Congés pour activités syndicales (suite)

2. Une telle permission ne pourra être accordée en même temps à plus de un (1) employé à la fois dont un (1) par fonction.
3. La demande d'absence sera formulée par lettre au directeur ou à son représentant, au moins dix (10) jours ouvrables avant la date de l'absence en fournissant le nom de chaque employé concerné, la date prévue, le motif de l'absence ainsi que la durée prévue de l'absence.

5.06 Droit d'affichage

L'employeur met à la disposition du syndicat, dans chacun de ses établissements, un tableau d'affichage. 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 officiel du syndicat avec copie à l'employeur.

5.07 Conseiller syndical

Les représentants du S.E.P.B., section locale 57, (UIEPB - CTC-FTQ) pourront prendre part à toutes les réunions patronales-syndicales après avis à l'employeur. Après entente avec l'employeur, ils pourront rencontrer un ou des employés durant les heures de travail, au jour, à l'heure et à l'endroit qui auront été convenus avec l'employeur.

5.08 Classeur

A la signature de la présente convention, l'employeur mettra à la disposition du syndicat un classeur à l'intérieur de ses bureaux, barrant à clef.

ARTICLE 6PROCÉDURE DE GRIEF6.01 Définition

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

6.02 Grief individuel

1. Avant de soumettre un grief, l'employé peut tenter de régler son problème avec son supérieur.
2. L'employé et/ou le délégué syndical doit soumettre son grief par écrit au directeur ou à son représentant 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 de l'événement.
3. Le directeur ou son représentant doit donner sa réponse par écrit à celui qui a présenté le grief dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date de réception du grief.

6.03 Grief collectif

1. Avant de soumettre un grief qui affecte plusieurs employés pris collectivement, l'officier syndical peut tenter de régler le problème avec le directeur ou son représentant.
2. Dans le cas d'un grief qui affecte plusieurs employés pris collectivement, le syndicat pourra soumettre un grief par écrit au directeur ou à son représentant en spécifiant le nom de tous les employés visés et portant la signature d'un officier syndical 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 directeur ou son représentant doit donner sa réponse par écrit à celui qui a présenté le grief dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date de réception du grief.

6.04 Grief syndical

1. Avant de soumettre un grief ayant trait aux droits conférés comme tels au syndicat, l'exécutif syndical et/ou le comité de grief peut tenter de régler le problème avec le directeur ou son représentant.

ARTICLE 6PROCÉDURE DE GRIEF6.04 Grief syndical (suite)

2. Dans le cas de grief ayant trait aux droits conférés comme tels au syndicat par la présente convention collective, l'exécutif syndical et/ou le comité de grief pourra soumettre par écrit, un grief au directeur 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.

Le directeur ou son représentant doit donner sa réponse par écrit à celui qui a présenté le grief dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date de réception du grief.

6.05 Procédure de grief et délais

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. Le règlement d'un grief doit être fait par écrit et signé par les représentants des deux parties. Un tel règlement lie le plaignant, le syndicat et l'employeur.

6.06 Restriction

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

ARTICLE 7ARBITRAGE7.01 Méthode

A la suite de l'article précédent, si le directeur ou son représentant ne rend pas sa décision 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.

7.02 Choix de l'arbitre

À la suite de l'avis écrit prévu à la clause 7.01, les parties auront dix (10) jours 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.

7.03 Objection préliminaire

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.

7.04 Pouvoirs et devoirs de l'arbitre

1. L'arbitre doit rendre sa décision conformément aux dispositions de la présente convention; il n'a pas le droit d'altérer, modifier ou amender quelque partie que ce soit de la convention ou y ajouter.
2. Dans le cas d'un grief résultant d'une réprimande écrite, suspension, congédiement ou rétrogradation (par mesure disciplinaire), 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, déduction faite des revenus qu'il aurait gagnés ailleurs.
3. Dans les autres cas de suspension, de congédiement ou de rétrogradation (sous réserve des articles 11 et 12 de la convention collective), l'arbitre a le pouvoir de maintenir, d'abolir ou de substituer à la décision de l'employeur, toute autre sanction ou décision qui lui paraît équitable dans les circonstances.

ARTICLE 7

ARBITRAGE

7.05 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 parties à cette convention.

7.06 Frais d'arbitrage

1. Les frais de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les deux parties.
2. Si l'arbitrage se tient sur les lieux de travail ou dans la localité, l'employé appelé comme témoin ainsi que le plaignant et son représentant syndical pourront s'absenter sans perte de salaire pour la durée requise de leur présence devant l'arbitre.
3. En matière de grief collectif et syndical, un maximum de un (1) membre du comité de grief pourra 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 parmi les plaignants.

0
2

ARTICLE 8DISCIPLINE8.01 Méthode

- 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.

8.02 Convocation de l'employé

Dans le cas où l'employeur décide de convoquer un employé au sujet d'une mesure disciplinaire qui le concerne, celui-ci peut s'il le désire se faire accompagner d'un délégué syndical. L'employeur avise simultanément l'exécutif syndical, tel que défini à la clause 5.01, de ladite rencontre.

8.03 Dossier de l'employé

Tout employé peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel, accompagné d'un employé cadre et s'il le désire d'un délégué syndical.

8.04 Droit de grief

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

8.05 Fardeau de preuve d'une mesure disciplinaire

Dans tous les cas d'arbitrage relativement à des mesures disciplinaires, l'employeur s'engage à assumer le fardeau de la preuve.

8.06 Suspension VS l'ancienneté

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

ARTICLE 8DISCIPLINE8.07 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.

8.08 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 justifier le bien-fondé de la date à laquelle il prétend avoir pris connaissance de l'incident.

8.09 Congédiement VS prévoyance collective

Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de grief, l'employeur ne verse pas à l'employé concerné les sommes accumulées au fonds de pension tant et aussi longtemps que le grief n'est pas réglé. L'employé continuera à bénéficier de l'assurance-vie et de l'assurance frais hospitaliers et para-médicaux à la condition qu'il paie mensuellement à l'avance la totalité des primes, soit la participation de l'employé et celle de l'employeur.

ARTICLE 9ANCIENNETÉ9.01 Définition

1. Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté signifie la durée totale des services d'un employé depuis sa dernière date d'entrée au service de l'employeur.
2. L'ancienneté de 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.

9.02 Période probatoire

1. Tout nouvel employé 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 permanent sera soumis à la période probatoire prévue au paragraphe précédent. Le temps accompli à titre d'employé temporaire sera compté dans sa période probatoire. Nonobstant ce qui précède, sa période probatoire ne peut être inférieure à trente (30) jours travaillés de façon cumulative.

9.03 Acquisition de l'ancienneté

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 permanent, se 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.

9.04 Service continu et absences autorisées

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.

ARTICLE 9ANCIENNETÉ9.05 Perte de l'ancienneté

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

- a) départ volontaire
- b) congédiement pour juste cause;
- c) mise à pied pour manque de travail pour un terme excédant douze (12) mois;
- d) refus de reprendre le travail dans les dix (10) jours ouvrables suivant un avis écrit de rappel au travail. Cet avis sera envoyé par courrier recommandé au dernier domicile connu de l'employé et copie en sera remise au syndicat;
- e) 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 prescrits;

9.06 Absence pour accident ou maladie non survenu dans l'accomplissement du travail

Dans les cas d'absence pour accident ou maladie non survenu dans l'accomplissement du travail, l'employé continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de douze (12) mois; après cette période, il n'accumule plus d'ancienneté mais la conserve. Durant les trente (30) premiers mois de son absence, l'employé conserve son droit de retour dans son poste. Après cette période, son poste est déclaré vacant et les dispositions de l'article 10 s'appliquent. A ce même moment, l'employé perd son ancienneté et son emploi à moins d'entente contraire entre les parties.

ARTICLE 10MUTATIONS10.01 Affichage

1. a) Lorsque l'employeur décide d'abolir un poste vacant, il en informe le représentant syndical 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 en informe le représentant syndical dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date où le poste est créé ou devient vacant et en fournit les motifs par écrit. A la demande de l'exécutif syndical, l'employeur fournira la date probable de l'affichage.
2. a) Lorsque l'employeur doit combler des postes permanents vacants ou des postes permanents nouvellement créés, couverts par la présente convention collective, il affiche ledit poste durant une période d'au moins cinq (5) jours ouvrables et envoie copie de l'affichage à l'exécutif syndical.
 - b) Lorsque l'employeur décide de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée prévue de plus de deux (2) mois, il procède par affichage tel que prévu à la présente clause. Si l'employé absent ne revient pas, l'employé affecté temporairement devient titulaire du poste. Cette obligation ne s'applique qu'au premier niveau de remplacement.
 - c) Tout poste temporaire tel que défini à la clause 1.02 b) qui est d'une durée supérieure à deux (2) mois sera comblé par affichage, tel que prévu à la présente clause. De plus l'employeur doit indiquer sur l'affichage la durée probable de l'emploi.
 - d) L'employé qui obtient une affectation temporaire en vertu des sous-paragraphes b) et c) de la présente clause ne peut, pendant le temps où il est ainsi affecté, postuler à une autre affectation temporaire.
3. L'avis d'affichage doit indiquer entre autres, le titre, la nature de la fonction, les exigences normales, l'échelle de salaires, le statut rattaché au poste, le nombre d'heures de travail s'il s'agit d'un poste à temps partiel et la période d'affichage.

ARTICLE 10MUTATIONS10.01 Affichage (suite)

4. L'employeur peut faire usage de tests et d'examens comme critères de sélection en autant que ces tests et examens sont en relation avec les exigences du poste à combler.

Les tests et examens utilisés par l'employeur seront fiables, valides, administrés dans un contexte approprié et corrigés par du personnel qualifié.

Tout employé peut, après avoir pris rendez-vous, obtenir un compte-rendu détaillé des résultats aux tests, examens ou entrevues qu'il a passés.

10.02 Candidature

Tout employé a le droit, durant la période d'affichage, de présenter sa candidature par écrit au directeur ou à son représentant.

10.03 Nomination1. Groupe bureau

Pour les fonctions de classes 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 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.

ARTICLE 10MUTATIONS10.03 Nomination (suite)2. Groupe technique et professionnel

Pour les postes du groupe technique et professionnel, l'employeur accorde le poste à l'employé qui est le plus apte à remplir les exigences normales du poste. Lorsque deux ou plusieurs employés satisfont de façon relativement égale aux exigences normales du poste, l'ancienneté prévaudra. 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 preuve de sa décision.

3. a) Les exigences normales doivent être pertinentes et en relation avec la nature du poste à combler.
- b) Si le syndicat considère que les exigences normales ne sont pas conformes au paragraphe précédent, il pourra soumettre le cas à la procédure de grief et d'arbitrage.
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. La nomination sera faite dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage, sinon l'affichage sera considéré comme annulé et il devra y avoir un nouvel affichage avant nomination.

10.04 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 où bon lui semblera.

10.05 Période d'essai

1. a) 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.

ARTICLE 10MUTATIONS10.05 Période d'essai (suite)

- b) Pour les postes du groupe technique et professionnel, le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'entraînement d'une durée de vingt (20) jours à l'intérieur d'une période d'essai d'une durée maximale de soixante (60) 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.
 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.
 4. L'employeur accepte le fardeau de la preuve advenant un grief sur la décision de retourner l'employé à son ancien poste durant la période d'essai.

10.06 Réintégration

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.

10.07 Mutation hors de l'unité

1. L'employé de l'unité de négociation promu à un poste en dehors de l'unité a droit à une période d'essai de six (6) mois et peut réintégrer son ancien poste s'il n'est pas satisfait ou si l'employeur ne le confirme pas dans cet emploi.
2. Si un employé muté à un poste hors de l'unité de négociation redevient «employé» au sens de cette convention, conformément au paragraphe précédent, il reprendra le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à son ancien poste.
3. Tout employé au sens de cette convention et conformément au paragraphe 1 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.

ARTICLE 10

MUTATIONS

10.08 Affectation temporaire

- a) Lorsque l'employeur décide de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une période prévue de deux (2) mois et moins mais d'au moins un (1) mois, il offre le poste par ordre d'ancienneté aux employés capables d'accomplir la fonction.
- b) Un employé ainsi affecté temporairement ne peut, pendant la durée de cette affectation, postuler à une autre affectation temporaire.

ARTICLE 11MISES À PIED11.01 Mécanismes de mises à pied

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

ARTICLE 11MISES À PIED11.01 Mécanismes de mises à pied (suite)

7. Un employé ainsi déplacé de sa fonction a le droit de déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté que lui selon les modalités décrites précédemment.
8. Il est bien entendu que dans tous les cas de déplacement ci-haut prévus, l'employé le moins ancien à être déplacé est celui d'un statut équivalent, c'est-à-dire un employé qui travaille le même nombre d'heures, sans limiter cependant la possibilité à un employé de déplacer un employé ayant une semaine régulière dont le nombre d'heures est différent.

11.02 Rappel au travail

1. Les employés qui ont été mis à pied seront rappelés par ordre d'ancienneté selon les modalités prévues aux clauses 10.03 paragraphes 1 et 2 et 10.05 paragraphe 1.
2. Les rappels sont faits simultanément par courrier recommandé aux dernières adresses connues des employés visés par le rappel, le tout conformément aux dispositions du paragraphe 1, de la présente clause
3. Nonobstant la clause 9.05 d), un employé peut refuser un rappel au travail dans un poste d'une autre fonction ou dans un poste dont le nombre d'heures est différent de celui qu'il détenait avant la mise à pied sans perdre ses droits de rappel subséquents.
4. Un employé rappelé au travail doit signifier à son employeur dans les meilleurs délais sa décision d'accepter le rappel et se présenter dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la date de réception de la lettre recommandée, faute de quoi, il sera considéré comme ayant refusé le rappel. Dès que le plus ancien des employés a signifié son acceptation, l'employeur avise les autres employés de la décision et met fin au processus de rappel.

ARTICLE 12CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE12.01 Définition

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

12.02 Employés visés

Seuls les employés réguliers ayant terminé leur période probatoire tel que défini à l'article 9.02, à la date de l'avis prévu en 12.03, bénéficient des avantages stipulés au présent article.

Tous les autres employés touchés sont directement soumis aux dispositions de l'article 11 concernant les mises à pied.

12.03 Préavis au syndicat

Dans tous les cas d'un changement technologique, l'employeur s'engage à aviser le syndicat dans un délai d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours de la date à laquelle il entend introduire le changement. A défaut, l'application des articles 12.05 et suivants est reportée d'autant.

12.04 Nature de l'avis

L'avis adressé au syndicat indique:

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

ARTICLE 12CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE12.05 Modalités particulières

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

- a) L'application des articles 1.02 b), 9.02 est suspendue.
- b) Les employés occupant une fonction affectée par le changement ont priorité, nonobstant toute autre disposition de la convention collective pour combler des postes permanents vacants de classe égale ou immédiatement inférieure, des postes temporairement vacants et des postes temporaires de classe égale ou inférieure, par ordre d'ancienneté à la condition qu'ils satisfassent aux exigences normales du poste. S'ils refusaient de combler de tels postes vacants, les employés peuvent être tenus par ordre inverse d'ancienneté de combler lesdits postes vacants.

12.06 Procédure de déplacement

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

À compter de cet avis, la mécanique prévue par l'article 11.01 paragraphes 2 à 8 s'applique mutatis mutandis.

12.07 Régime de protection d'emploi ou d'indemnité de départ

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

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

ARTICLE 12CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE12.07 Régime de protection d'emploi ou d'indemnité de départ (suite)

- a) Pendant cette période, l'employé peut être relocalisé dans une autre caisse ou institution du MCPED. Cependant, durant les trois (3) premiers mois de protection, il n'est pas tenu d'accepter la relocalisation. À compter du début du quatrième (4e) mois, l'employé qui se voit offrir un poste de classe équivalente ou de classe supérieure ou immédiatement inférieure ne peut refuser d'être relocalisé si le lieu de la relocalisation est situé dans un rayon raisonnable du domicile de l'employé ou de l'établissement actuel de l'employeur. Dans ces cas, la protection d'emploi ou d'indemnité de départ lui est confirmée par acte civil sous réserve d'une démission ou d'un congédiement confirmé s'il y a lieu par sentence arbitrale.
- b) Pendant cette période, l'employeur peut décider de mettre à pied un employé visé par la protection d'emploi ou l'indemnité de départ. L'employé reçoit alors au moment de son départ une indemnité égale au salaire total du nombre de semaines à couvrir jusqu'à la fin de la période et il est inscrit sur la liste de rappel. L'indemnité est payable par des allocations hebdomadaires consécutives correspondant chacune à une semaine de salaire et pour le nombre de semaines d'indemnité accordé. L'indemnité tient lieu de préavis.
- c) Pendant cette période, les employés visés ont priorité, nonobstant toute autre disposition de la convention collective, pour combler des postes permanents vacants, des postes temporairement vacants ou des postes temporaires, de classe égale ou inférieure par ordre d'ancienneté à la condition qu'ils satisfassent aux exigences normales du poste. Si aucun employé n'accepte, l'employeur pourra combler lesdits postes par ordre inverse d'ancienneté.
- d) L'employé qui n'a pu réintégrer un emploi permanent au cours de la période prévue à l'article 12.07, est mis à pied à la fin de cette période et il est inscrit sur la liste de rappel.
- e) En tout temps, au cours de la période prévue à l'article 12.07, l'employé peut donner sa démission. Il reçoit alors une indemnité de départ pour le temps qui reste à couvrir jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) semaines de salaire régulier. Il perd alors ses droits de rappel.

ARTICLE 12CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE12.08 Formation - recyclage

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

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

12.09 Salaire

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

12.10 Pré-retraite

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

12.11 Interprétation

Aux fins d'interprétation des articles 12.01 à 12.10, il y a mise en opération du changement trois (3) mois après l'introduction du changement.

ARTICLE 13JOURS FÉRIÉS13.01 Énumération

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

Le Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
La fête de Dollard
Le vendredi Saint
La fête nationale du Québec
La fête du Canada
La fête du Travail
L'Action de Grâces
Le jour du Souvenir
Noël
Lendemain de Noël

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.

13.02 Changement des jours fériés

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.

13.03 Jours d'observance

Les jours fériés ci-haut mentionnés ou déplacés selon la clause 13.02, sont payés au taux simple si aucun travail n'est exécuté ces jours-là.

13.04 Travail un jour de fête

Tout travail exécuté durant les jours fériés ci-haut mentionnés ou les jours observés selon la clause 13.03 est rémunéré au taux double pour le temps accompli et ce, pour un minimum de trois (3) heures, en plus du taux régulier. Le temps ainsi travaillé est alors déduit de la garantie de douze (12) jours prévue à la clause 13.05.

ARTICLE 13JOURS FÉRIÉS13.05 Nombre de congés payés garantis

Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe suivant, l'employeur garantit douze (12) jours de congés payés par année civile. Si l'employeur n'est pas fermé douze (12) jours, les employés ont 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 15.04, paragraphe 3.

13.06 Jour férié qui coïncide 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 autre date. 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 la clause 14.05.

ARTICLE 14VACANCES ANNUELLES14.01 Préambule

Pour déterminer le quantum des vacances auxquelles un employé a droit, et seulement à cette fin, l'employeur tiendra compte de l'ancienneté de Mouvement telle que définie par la présente convention.

14.02 Régime

1. 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 (1) an d'ancienneté a droit à un jour et quart (1 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 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.
- 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;

ARTICLE 14VACANCES ANNUELLES14.02 Régime (suite)

- 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.
2. 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.
 3. 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 ceux établis à la clause 14.02, paragraphe 1 et ce, selon l'ancienneté de l'employé concerné.

Les présentes restrictions ne s'appliquent pas dans le cas de congé de maternité.

14.03 Période de référence

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.

14.04 Période 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.

ARTICLE 14VACANCES ANNUELLES14.05 Programmation des vacances

1. Le supérieur 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 à l'intérieur de l'unité de négociation. À cet effet, il respecte les ratios prévus à l'annexe «D» de la présente convention collective.
2. Les employés peuvent prendre leurs vacances séparément ou en totalité.
3. a) Le calendrier des vacances annuelles doit être préparé par le supérieur immédiat vers le 1er avril de chaque année; le supérieur immédiat fait circuler par ordre d'ancienneté, un document où les employés peuvent indiquer leur choix de vacances en tenant compte des ratios prévus à l'annexe «D» de la convention collective; le choix définitif des vacances doit se faire entre le 1er avril et le 15 avril et doit être affiché au plus tard le 30 avril.
b) Un employé peut, après le 15 avril, effectuer une modification à son choix de vacances en respectant les ratios prévus en annexe et en ne nuisant pas à tout autre choix ayant pu être exprimé auparavant en autant qu'il en fait la demande au moins un (1) mois à l'avance.
4. Un employé qui bénéficie de l'assurance-salaire ou qui est devenu éligible durant la première semaine de ses vacances, pourra déplacer ses vacances selon la modalité prévue à la clause 14.05, paragraphe 1 et sous réserve des dispositions prévues à la clause 18.05, paragraphe 1 en autant que la période concernée affecte au moins une semaine de vacances prévues.

14.06 Versement de l'indemnité

La rémunération due pour les vacances doit être remise à l'employé avant son départ pour celle-ci.

14.07 Cessation d'emploi - indemnité 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 14.02 des présentes.

ARTICLE 15CONGÉS SOCIAUX15.01 Énumération

1. L'employé a droit, sur demande à son supérieur, à un permis d'absence avec paie 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, sa belle-mère, et de deux (2) jours additionnels si le défunt demeurait 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 ou sa bru, les grands-parents du conjoint;
 - d) deux (2) jours ouvrables à l'occasion de son mariage devant être pris dans la semaine précédente ou la semaine suivant le jour du 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 au cours d'une année civile lors du déménagement à la condition qu'il y ait eu préavis de cinq (5) jours ouvrables. Entre le 15 mai et le 15 juillet, le préavis est de vingt (20) jours ouvrables. En tout temps, lorsque plus d'un employé voudrait utiliser son congé à la même date, il devra y avoir entente avec l'employeur quant au jour où chacun des employés pourra utiliser son congé et ce, en respectant l'ancienneté de chacun;
 - g) une (1) journée à l'occasion 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;
 - i) si l'un des événements cités aux paragraphes b) et c) ont lieu à plus de 160 kilomètres du domicile de l'employé, il a droit à une journée additionnelle de congé payé.

ARTICLE 15CONGÉS SOCIAUX15.01 Énumération (suite)

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.
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.

15.02 Restriction

1. À l'exception du congé électoral prévu à 15.01, paragraphe 3, ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé de vacances en vertu de la présente convention.
2. Dans tous les cas, l'employé devra aviser son supérieur immédiat.
3. Seuls les jours ouvrables durant cette période de congés seront payés.

15.03 Durée d'un congé

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

15.04 Congé mobile

1. Après un (1) an d'ancienneté, l'employé aura droit annuellement à trois (3) jours de congé mobile payés; les congés ne sont ni cumulatifs, ni monnayables.
2. Pour fins de calcul de ces congés, l'année se compte à partir du 1er novembre au 31 octobre.

ARTICLE 15CONGÉS SOCIAUX15.04 Congé mobile (suite)

3. L'employé pourra prendre ces congés après entente avec l'employeur et après avoir avisé celui-ci deux (2) jours ouvrables avant la prise d'un tel congé. Cependant, l'employeur ne pourra refuser l'obtention dudit congé si l'absence est urgente.

15.05 Congé sans solde

1. Un employé ayant au moins deux (2) ans de service peut obtenir un permis d'absence sans traitement dont la durée ne pourra normalement excéder douze (12) mois. Ce permis sera accordé si les motifs invoqués sont sérieux.

Un (1) employé à la fois pourra bénéficier dudit congé.

2. L'employé devra en faire la demande par écrit au directeur de la caisse, en donnant un préavis d'un (1) mois, et en expliquant la raison et la durée probable du congé désiré.
3. Aussitôt que l'employeur accorde un congé sans solde, il en avise par écrit l'employé concerné mais au plus tard dans les cinq (5) jours de la demande.
4. À son retour au travail, l'employé reprend la même fonction qu'il occupait avant son départ.
5. Durant un congé sans solde autorisé, l'ancienneté ne s'accumule pas mais elle est maintenue.

ARTICLE 16FORMATION DES EMPLOYÉS16.01 Principe

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 dans le cadre d'un plan de carrière.

16.02 Remboursement des frais de formation

Dans l'application de ce principe, l'employeur s'engage à rembourser à l'employé permanent la totalité des frais des cours suivis pour répondre aux besoins de perfectionnement et de formation identifiés et ce, selon les modalités suivantes:

- a) les cours devront être 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.

16.03 Priorités de perfectionnement

Si les cours suivis ne respectent pas les priorités de perfectionnement fixées par l'employeur, le remboursement sera limité à 50% des frais de cours, lequel remboursement demeure toutefois sujet aux modalités énumérées en 16.02.

16.04 Contribution aux frais des livres

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

ARTICLE 16FORMATION DES EMPLOYÉS16.05 Information des employés

1. L'employeur s'engage à remettre à chacun des employés une copie de la convention collective existante ainsi que la description de fonction à laquelle ils sont assignés et un résumé des différents 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 touchant spécifiquement. De plus, l'employeur verra à informer les employés de la structure de la caisse.

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 et de leur salaire.
3. L'employeur expédiera à l'exécutif syndical, les documents 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 à l'exécutif syndical deux (2) jours à l'avance.

16.06 Perfectionnement des employés requis par l'employeur

Si un employé est appelé à suivre un cours requis par l'employeur, les frais d'inscription et de scolarité et les autres frais afférents, tel que transport, repas, etc. sont entièrement payés par l'employeur.

ARTICLE 17CONGÉS PARENTAUX17.01 Admissibilité du congé de maternité

1. Chaque employée a droit à un congé de maternité sans solde 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 20e 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.

17.02 Répartition du congé de maternité et préavis

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'employé 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 devrait quitter son emploi sans délai.
3. À 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 17CONGÉS PARENTAUX17.02 Répartition du congé de maternité et préavis (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.

17.03 Congés spéciaux reliés à la maternité

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 aux clauses 18.02, 18.03 et 18.04 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 aux clauses 18.02, 18.03 et 18.04 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 18.02 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 aux clauses 18.02, 18.03 et 18.04 de la convention collective.

ARTICLE 17CONGÉS PARENTAUX17.04 Retour du congé de maternité

1. Dans le cours de la seizième (16^e) 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 ayant un (1) an d'ancienneté au début du congé de maternité et qui est admissible à l'assurance-chômage, un montant forfaitaire égal à la différence entre son salaire régulier hebdomadaire et les prestations hebdomadaires reçues de la Commission d'Assurance-chômage et ce pour une période de dix (10) semaines. Le bénéfice s'applique à toute employée qui revient au travail pour une période minimum de trois (3) mois et disparaît si la cessation d'emploi a lieu à l'intérieur de ce délai. Pour les fins de paiement prévu au présent paragraphe, le salaire régulier hebdomadaire est celui correspondant aux dix (10) premières semaines où l'employée reçoit les prestations d'assurance-chômage.

Cependant, à partir du 1^{er} janvier 1986, le montant forfaitaire sera égal à la différence entre le salaire régulier hebdomadaire et les prestations hebdomadaires reçues de la Commission d'Assurance-chômage et ce pour une période de douze (12) semaines. Le bénéfice s'applique à toute employée qui revient au travail pour une période minimum de trois (3) mois et disparaît si la cessation d'emploi a lieu à l'intérieur de ce délai. Pour les fins de paiement prévu au présent paragraphe, le salaire régulier hebdomadaire est celui correspondant aux douze (12) premières semaines où l'employée reçoit les prestations d'assurance-chômage.

Cependant, à partir du 1^{er} janvier 1987, le montant forfaitaire sera égal à la différence entre le salaire régulier hebdomadaire et les prestations hebdomadaires reçues de la Commission d'Assurance-chômage et ce pour une période de quinze (15) semaines. Le bénéfice s'applique à toute employée qui revient au travail pour une période minimum de trois (3) mois et disparaît si la cessation d'emploi a lieu à l'intérieur de ce délai. Pour les fins de paiement prévu au présent paragraphe, le salaire régulier hebdomadaire est celui correspondant aux quinze (15) premières semaines où l'employée reçoit les prestations d'assurance-chômage.

ARTICLE 17CONGÉS PARENTAUX17.05 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 17.06, l'employée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages prévus à la convention collective.

17.05 Maintien des conditions de travail (suite)

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.

17.06 Prolongation du congé de maternité

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.
2. L'employée qui le désire peut bénéficier d'une prolongation de cette période d'absence. En aucun cas cependant, cette extension du congé ne peut dépasser dix (10) mois de la date d'accouchement.

17.07 Congé de paternité

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 (7e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

17.08 Congé pour adoption

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

ARTICLE 18CONGÉS DE MALADIE18.01 Régime

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

18.02 Crédit de congés maladie

Au 1er janvier de chaque année, l'employeur attribuera à chaque employé un crédit de soixante-dix (70) heures de congés maladie, l'employé nouvellement embauché après le 1er janvier 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 courante; lors de son départ, le solde est monnayable au taux en vigueur et les heures prises en trop seront remboursées par l'employé. Pour fins de calcul, un employé qui a été en service au moins la moitié d'un (1) mois se voit reconnaître la totalité de ce mois. L'employé en période probatoire ne pourra bénéficier que du solde accumulé au moment de sa maladie, soit 5.8 heures par mois.

Les jours de congés maladie ne sont pas cumulatifs. Le solde des crédits de congés maladie est monnayé au taux de salaire en vigueur avant le 15 janvier de l'année suivante.

18.03 Assurance indemnité hebdomadaire

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 en totalité par l'employeur.

18.04 Assurance invalidité à long terme

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%

ARTICLE 18CONGÉS DE MALADIE18.05 Examen médical

1. Lorsque l'employé prend un congé de maladie il doit informer son supérieur immédiat ou son représentant dans les meilleurs délais à moins d'un empêchement majeur. Si l'absence n'excède pas trois (3) jours consécutifs, l'employeur acceptera une déclaration écrite de l'employé établissant la cause de l'absence sauf s'il y a abus; alors l'employeur pourra exiger un certificat médical attestant que l'employé est incapable de travailler.
2. Subordonnément au paragraphe 1 du présent article, pour toute absence, l'employeur peut s'il le juge à propos faire examiner l'employé par un médecin reconnu; cet examen est aux frais de l'employeur et aura lieu durant le quart de travail de l'employé.

18.06 Calcul des jours de maladie

Quand un employé bénéficie d'un congé de maladie, seules les heures ouvrables sont déduites de sa réserve de congé maladie.

18.07 Avance de prestations

L'employeur s'engage à verser, à la demande de tout employé en congé de maladie et admissible à des prestations en vertu du régime d'assurance collective prévu dans cette convention, des avances de prestations à chaque semaine jusqu'à ce qu'il touche aux prestations précitées et ce, aux modalités suivantes:

1. Chaque versement anticipé est égal au montant hebdomadaire auquel l'employé a droit en vertu des prestations et toutes les déductions prévues y sont effectuées.
2. Au début du congé, l'employé signe un engagement à rembourser les sommes ainsi avancées.
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.
4. Toutefois, cette clause ne s'applique pas dans les cas où il y a contestation de la maladie.

ARTICLE 19HEURES DE TRAVAIL19.01 Semaine normale

1. La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures maximum réparties en cinq (5) jours de travail et ce, du lundi au vendredi inclusivement.
2. Les heures de travail établies sont continues et comprennent les périodes de repos à l'exception de la période de repas.
3. Les employés pourront quitter les lieux lorsque le travail requis sera terminé.

19.02 Horaire régulier de travailGroupe bureau

lundi, mardi	de 9h15 à 16h00
mercredi	de 9h15 à 18h30
jeudi	de 9h00 à 20h00
vendredi	de 9h15 à 16h30

Groupe technique

La clause 19.02 ne s'applique pas au groupe d'employés techniques et professionnels en raison d'un besoin d'horaire flexible nécessité par le travail de ce groupe d'employés. Advenant l'embauche d'un employé technique-professionnel, les parties s'entendent sur un horaire flexible de trente-cinq (35) heures par semaines.

19.03 Changement des horaires réguliers de travail

1. L'employeur ne peut modifier les horaires réguliers de travail à moins d'en aviser le ou les employés concernés au moins un mois à l'avance et effectuer ces changements en conformité avec les principes énoncés en 19.01.
2. À défaut d'un tel avis, l'employeur sera tenu de payer un supplément équivalent à 1/2 fois le salaire, des heures qui excèdent l'ancien horaire.

ARTICLE 19HEURES DE TRAVAIL19.04 Période de repas

1. Tous les employés ont droit à une période de repas d'une (1) heure non rémunérée située entre 11h00 et 14h00.
2. Tous les employés ont droit à une période non rémunérée d'une (1) heure pour le repas du soir le jeudi, et située entre 16h00 et 20h00.
3. Le moment d'utilisation de ces périodes sera établi par l'employeur après consultation avec les employés. À chaque mois, il y aura une rotation entre les caissiers.

19.05 Période de repos

1. Les lundi, mardi et vendredi, l'employé a droit à vingt (20) minutes de repos par jour. Les mercredi et jeudi, l'employé a droit à trente (30) minutes de repos par jour.
2. Le moment d'utilisation de ces périodes de repos sera établi par le supérieur immédiat après entente avec les employés. 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 allouée pour les repas.

ARTICLE 20TEMPS SUPPLÉMENTAIRE20.01 Définition

Tout travail en temps supplémentaire est le travail effectué, après autorisation de l'employeur, en dehors des heures régulières des employés telles que définies à la clause 19.02 des présentes ou suivant les modifications découlant de l'application des dispositions de l'article 19.03.

20.02 Répartition du temps supplémentaire

Les employés travaillent le temps supplémentaire par rotation entre les employés consentants qui font normalement ce travail. Cependant, lorsque le nombre des employés consentants est insuffisant, les employés doivent accepter de travailler en temps supplémentaire. Dans tel cas, l'employeur désigne les employés qui font normalement ce travail et qui ont une plus courte ancienneté.

20.03 Calcul du temps supplémentaire

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

20.04 Rémunération du temps supplémentaire

1. Le travail exécuté en temps supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demi (1 1/2) 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.
2. Tout travail exécuté en temps supplémentaire 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.
3. Il est entendu que si un employé effectue du travail en temps supplémentaire dans une classe 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.

ARTICLE 20TEMPS SUPPLÉMENTAIRE20.05 Retard de l'heure de repas

L'employé qui est à l'occasion requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter un travail urgent, n'exécute pas du travail en temps supplémentaire. Cependant, l'employé doit prendre son repas suivant le principe établi à 19.04 de la présente.

20.06 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.

20.07 Temps supplémentaire - repas

Tout employé qui doit travailler en continuité au moins trois (3) heures en temps supplémentaire se verra accorder une demi-heure (1/2) rémunérée pour prendre son repas.

ARTICLE 21PRÉVOYANCES COLLECTIVES21.01 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%

Employé: 20%

21.02 Assurance-maladie

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%

21.03 Soins dentaires

L'employeur mettra en vigueur le 5 janvier 1986 et maintiendra le régime de soins dentaires 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%

21.04 Régime de retraite

L'employeur maintiendra le régime de rentes. Il y aura contribution de l'employeur et de l'employé suivant l'échelle établie par le régime de rentes.

ARTICLE 22MÉCANISMES SALARIAUX22.01 Échelle de salaires

Pendant la durée de la présente convention, les salaires qui sont payés aux employés assujettis à celle-ci sont ceux indiqués à l'annexe «A» des présentes.

22.02 Progression dans l'échelle

Chaque employé régulier qui n'a pas atteint le maximum de l'échelle de sa classe d'emploi bénéficie à chaque année de convention collective d'une progression salariale individuelle de 2,5% en plus de l'augmentation générale prévue en annexe «A» jusqu'à concurrence du maximum de sa classe d'emploi. Le nouvel employé régulier qui n'a pas complété douze (12) mois d'emploi recevra le prorata de cette progression équivalente au nombre de mois travaillés par rapport à douze (12) mois.

Cette disposition s'applique à compter de la deuxième année (1er avril 1986) de convention collective.

22.03 Promotion ou réévaluation

L'employé promu ou réévalué reçoit une augmentation salariale calculée de la façon suivante:

- une hausse équivalente à 5% de son salaire régulier
- ou
- le minimum de la classe où il est promu.

Dans tous les cas, l'employeur doit retenir le salaire qui favorise le plus l'employé.

22.04 Rétrogradation involontaire

Si un employé est rétrogradé par suite d'une réévaluation de tâches 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 conserve son salaire jusqu'à la prochaine date d'augmentation générale. À cette date, il reçoit une augmentation de salaire équivalente à l'augmentation générale accordée aux employés de sa nouvelle classe.

ARTICLE 22MÉCANISMES SALARIAUX22.04 Rétrogradation involontaire (suite)

- b) Si au moment de la rétrogradation, son taux de salaire est supérieur au maximum de l'échelle de sa nouvelle classe, l'employé conserve son salaire et devient hors barème. Il sera intégré au maximum de sa nouvelle classe d'emploi lorsque l'évolution de celle-ci le permettra. Au moment de l'intégration, si l'augmentation accordée à l'employé est inférieure à l'augmentation générale accordée à son groupe d'emploi, la différence lui sera versée sous forme de montant forfaitaire.

22.05 Rétrogradation volontaire

Dans le cas de rétrogradation volontaire, l'employé rétrogradé dans une classe d'emploi inférieure verra son salaire diminué de 5% ou fixé au maximum de sa nouvelle classe d'emploi, le moins élevé des deux.

22.06 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.
2. Si un jour de paie coïncide avec un jour férié, la rémunération sera versée le jour ouvrables précédent.

22.07 Souche de paie

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

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

L'employeur s'engage à stipuler clairement les cotisations syndicales sur les T-4 et TP-4.

ARTICLE 22MÉCANISMES SALARIAUX22.08 Évaluation des emplois

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 échelle de salaires est alors déterminée par l'employeur en tenant compte des postes, fonctions et classification ainsi que des échelles de salaires établies dans la présente convention. L'employeur avise le syndicat de la création de la nouvelle fonction ou de la fonction modifiée et de l'échelle de salaires s'y rattachant dans les six (6) jours de leur établissement.
2. Si les deux parties ne s'entendent passur la classification et l'échelle de salaires établie, le syndicat peut avoir recours au mode de règlement des griefs et d'arbitrage.

22.09 Affectation temporaire

1. Il y a affectation temporaire au sens du présent article lorsqu'un employé accomplit la majorité des tâches caractéristiques d'une fonction différente de la sienne pour une période d'une (1) journée ou plus.
2. Un employé affecté de façon temporaire à une fonction de classification supérieure à la sienne sera rémunéré selon les modalités prévues à la clause 22.03 pour les promotions et cela pour la durée totale de la période pendant laquelle il assume lesdites tâches. Cependant, cette période n'inclut pas les absences autorisées de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

ARTICLE 23TRANSACTION DE CAISSE23.01 Régime

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

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

23.02 Responsabilités

1. L'existence de ce régime n'a pas pour effet d'annuler ou de limiter la responsabilité d'un employé.
2. Tout déficit de caisse encouru à la suite d'une transaction avec un non-membre, à l'exception d'une transaction inter-caisses ne peut être couvert par le régime de transaction de caisse et le caissier en est seul responsable, sauf si la transaction est autorisée par le directeur ou son représentant mandaté.
3. Le caissier est dégagé de toute responsabilité vis-à-vis un chèque paraphé par un membre des cadres de la caisse ou par un employé dûment autorisé.
4. L'employeur ne peut tenir l'employé responsable des faux billets et des faux chèques échangés si celui-ci a suivi les procédures de contrôle usuelles à moins que cela ne soit pas possible. L'employeur devra toutefois informer par écrit tous les employés des procédures de contrôle à suivre.

ARTICLE 24SANTÉ-SÉCURITÉ, ACCIDENT DE TRAVAIL24.01 Principe

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.

24.02 Problème de santé

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 relations de travail.

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

Dans l'attente d'une recommandation du comité de relations de travail, si l'employé considère que le problème de santé ou de sécurité énoncé au premier alinéa peut être dangereux, il pourra refuser d'effectuer le travail et ce, sans préjudice à tous ses droits prévus à la présente convention.

24.03 Coopération

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

24.04 Accident de travail

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 la prestation qu'il recevra de la Commission de la Santé et Sécurité au Travail, jusqu'à ce qu'il reçoive sa première prestation de la Commission de la Santé et Sécurité au Travail. Aucune déduction n'est effectuée sur ce montant aussi longtemps que la loi l'exigera.

L'employé s'engage à remettre à l'employeur, le cas échéant, les avances versées par l'employeur dès la réception des indemnités correspondantes reçues de la Commission de la Santé et Sécurité au Travail.

ARTICLE 24SANTÉ-SÉCURITÉ, ACCIDENT DE TRAVAIL24.04 Accident de travail (suite)

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 lui verse la différence entre cette prestation et le pourcentage prévu de son salaire, selon le régime d'assurance salaire de longue et courte durée au moment de l'accident de travail.

ARTICLE 25DISPOSITIONS GÉNÉRALES25.01 Annexes et ententes

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

25.02 Durée

La présente convention collective de travail est d'une durée de trente-six (36) mois soit du 1er avril 1985 au 31 mars 1988. Elle entre en vigueur à la date de sa signature et n'a aucun effet rétroactif sauf en ce qui concerne les salaires prévus à l'annexe «A» et les mécanismes salariaux prévus à l'article 22 lesquels entrent en vigueur à compter du 23 décembre 1985.

25.03 Prolongement

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

EN FOI DE QUOI, les représentants autorisés des deux (2) parties à cette convention collective de travail ont signé ce 14 Mars 1986.

CAISSE POPULAIRE DE ST-HERMÉNÉGILDE
DE MONTRÉAL

Claude Lapierre
Bernard

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS PROFES-
SIONNELS ET DE BUREAU, section
locale 57, (UIEPP - CTC-FTQ)


Jean Alexandre
André

FÉDÉRATION DES CAISSES POPULAIRES
DESJARDINS DE MONTRÉAL ET DE
L'QUEST-DU-QUÉBEC

Yves

ANNEXE «A»ÉCHELLE DE SALAIRESCAISSE POPULAIRE ST-HERMÉNÉGILDEI - STRUCTURE

<u>CLASSES</u>		<u>01-04-85</u>	<u>01-04-86</u>	<u>01-04-87</u>
B-I	min.	262,22	262,22	262,22
Commis	max.	312,21	320,80	329,42
B-II	min.	276,25	278,00	279,76
Commis-dactylo	max.	338,41	343,52	358,77
B-III	min.	284,88	285,88	286,89
Caissier	max.	370,13	377,35	384,40
B-IV	min.	306,46	310,43	314,40
Commis senior	max.	397,11	409,42	421,69
Caissier principal				
Commis perception				
Secrétaire				
B-VI	min.	369,05	375,52	381,99
Assistant-comptable	max.	479,12	493,06	507,00
TP-I	min.	398,91	407,35	415,78
(S.E.C.)	max.	534,87	551,58	568,29
Agent de crédit				
Agent d'épargne et de crédit				

II - AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES1. Pour la période du 1er novembre 1984 au 31 mars 1986 

- a) Un montant forfaitaire de 1 300,00 \$ payable à la signature de la convention collective à tous les employés réguliers à temps plein en poste.
- b) Les employés réguliers à temps partiel touchent l'équivalent de ce montant calculé au prorata des heures rémunérées entre le 1er novembre 1984 et le 6 juin 1985.
- c) Tout employé ayant bénéficié de ce montant et qui quitterait l'emploi de la Caisse populaire St-Herménégilde avant le 31 mars 1986, devra rembourser à l'employeur le prorata du montant reçu pour lequel il n'aura pas complété la période de dix-sept (17) mois.

ANNEXE «A»2. Pour la période du 1er avril 1986 au 31 mars 1987

- a) Au 1er avril 1986, l'employé reçoit une augmentation générale égale à 5% de son salaire sans toutefois dépasser le maximum de l'échelle de salaires de sa classe d'emploi. Si l'augmentation accordée à l'employé est inférieure à 5% du fait qu'il a atteint le maximum de l'échelle de sa classe, l'employé reçoit la différence, jusqu'à concurrence de 5%, sous forme de montant forfaitaire versé au 1er avril 1986.
- b) Tout employé ayant bénéficié d'un montant forfaitaire et qui quitterait l'emploi de la Caisse populaire St-Herménégilde avant le 31 mars 1987, devra rembourser à l'employeur le prorata du montant reçu pour lequel il n'aura pas complété la période de douze (12) mois.

3. Pour la période du 1er avril 1987 au 31 mars 1988

- a) Au 1er avril 1987, l'employé reçoit une augmentation générale à 4% de son salaire sans toutefois dépasser le maximum de l'échelle de salaires de sa classe d'emploi. Si l'augmentation accordée est inférieure à 4% du fait qu'il a atteint le maximum de l'échelle de sa classe, l'employé reçoit la différence, jusqu'à concurrence de 4%, sous forme de montant forfaitaire versé au 1er avril 1987.
- b) Tout employé ayant bénéficié d'un montant forfaitaire et qui quitterait l'emploi de la Caisse populaire St-Herménégilde avant le 31 mars 1988, devra rembourser à l'employeur le prorata du montant reçu pour lequel il n'aura pas complété la période de douze (12) mois.

ANNEXE «B»EMPLOYÉ À TEMPS PARTIELÉnoncé de principe

Les deux parties s'entendent pour reconnaître le principe que l'employeur peut embaucher des employés à temps partiel tel que défini à la clause 1.03 de la convention collective. L'utilisation d'employé 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, ni pour permettre l'abolition de poste.

Restrictions et modalités particulières

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

1. 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 de probation. Un employé à temps partiel peut donc pour les fins de la présente convention, être en probation ou permanent. L'employé à temps partiel accumule de l'ancienneté à raison d'un (1) mois pour vingt-deux (22) jours de rémunération et à raison d'une journée d'ancienneté pour sept (7) heures de rémunération.

Cependant, l'employé à temps partiel ne peut accumuler plus d'un an d'ancienneté durant une année civile.

2. Mécanismes de mises à pied

Concernant la clause 11.01, 4e paragraphe, l'indemnité payable à l'employé à temps partiel à défaut de l'avis spécifié sera établi au prorata de sa semaine normale de travail.

3. Jours fériés

À l'exception de la clause 13.04, les employés à temps partiel ne sont pas couverts par l'article 13 concernant les jours fériés. Toutefois ils recevront la rémunération de leurs jours fériés établis par la présente convention au prorata des heures rémunérées pour l'année écoulée au 31 décembre et ce, au plus tard la troisième semaine de janvier.

Si un employé a été rémunéré pour la journée du 24 juin en vertu de la Loi sur la Fête nationale, le quantum de douze (12) jours prévu à la clause 13.05 sera réduit à onze (11) jours pour établir le prorata prévu au paragraphe précédent.

ANNEXE «B»4. Vacances annuelles

- a) Compte tenu de son ancienneté, l'employé à temps partiel accumule des crédits de vacances au même titre que l'employé permanent, mais ces crédits sont établis au prorata de la semaine de travail de l'employé à temps partiel.
- b) Au paragraphe 4 a) de la présente convention, le terme «ancienneté» doit être interprété comme étant la date d'entrée au service de l'employeur et l'ancienneté de mouvement tel que défini à l'article 9.01 2.
- c) Les semaines de vacances de l'employé à temps partiel sont rémunérées au pourcentage de ses gains au 30 avril de l'année courante. Le pourcentage applicable est celui déterminé par le droit au quantum des vacances.
- d) Aux fins du choix de la période de vacances, l'employé à temps partiel s'intègre aux ratios de vacances prévus en annexe «D» et ce, selon son ancienneté.

5. Congé sociaux

- a) 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, en vertu de l'article 15.01 de la convention collective, seront toujours accordées de la date du décès à celle des funérailles.
- b) La clause 15.04 concernant le congé mobile ne s'applique pas aux employés à temps partiel.

Cependant, ils recevront après un (1) an de service chez l'employeur, la rémunération de ces congés au prorata de leurs heures rémunérées en date du 1er novembre de chaque année. Le paiement s'effectuera au plus tard dans la troisième (3e) semaine suivant le 31 octobre de chaque année.

Nonobstant les paragraphes précédents, l'employé à temps partiel dont l'horaire régulier prévoit vingt (20) heures ou plus par semaine, peut choisir de prendre ses congés mobiles au prorata jusqu'à concurrence de deux (2) congés mobiles payés et ce, en respectant les dispositions de l'article 15.04. Advenant le cas, les congés mobiles utilisés seront déduits de la rémunération prévue au paragraphe précédent.

ANNEXE «B»6. Formation des employés

L'article 16 sur la formation des employés ne s'applique pas aux employés à temps partiel. Cependant, l'article 16.05 et l'article 16.06 leur sont applicables.

7. Congés parentaux

Concernant la clause 17.04, paragraphe 2, l'employé à temps partiel ne pourra en bénéficier qu'au prorata de sa semaine de travail.

8. Régime d'assurance-maladie

- a) L'employé à temps partiel a droit à des crédits annuels de maladie établis au prorata de sa semaine de travail.
- b) Les employés à temps partiel ne sont couverts par les différents régimes d'assurance collective que selon les modalités qui y sont prévues.

9. Heures de travail

- a) L'employeur fournit à chaque employé à temps partiel, avec copie au syndicat, son horaire régulier de travail.
- b) Les employés à temps partiel ne seront pas utilisés pour des périodes inférieures à trois (3) heures par jour.
- c) À la signature de la convention collective, sur demande de l'une des parties, une liste de disponibilité des employés à temps partiel est établie en respectant les critères suivants:
 1. La liste de disponibilité couvre une période d'un (1) mois.
 2. L'employé à temps partiel y indique sa disponibilité en dehors de son horaire régulier de travail.
 3. Lorsqu'il y a du remplacement temporaire à effectuer, l'employeur utilise cette liste en prenant contact avec ceux qui ont exprimé leur disponibilité pour cette journée, par ordre d'ancienneté.
 4. L'employé à temps partiel n'est jamais tenu d'accepter un remplacement sauf s'il a exprimé sa disponibilité en vertu de la liste de disponibilité. Il pourra cependant refuser s'il fait face à une situation urgente et dont la preuve incombe à l'employé.

ANNEXE «B»10. Temps supplémentaire

Cet article ne s'applique pas aux employés à temps partiel. Toutefois, l'employé qui exécute du travail au-delà de sept (7) heures dans une même journée sera rémunéré en temps supplémentaire sauf celui dont l'horaire régulier de travail prévoit un nombre d'heures supérieur, lequel sera rémunéré en temps supplémentaire pour tout travail excédant son horaire journalier de travail. À cette fin, l'employeur fournira au syndicat l'horaire régulier de travail de chacun des employés à temps partiel. Le travail effectué après autorisation au-delà de trente-cinq (35) heures/semaine sera rémunéré au taux de temps supplémentaire.

11. Prévoyance collective

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

12. Mécanismes salariaux

- a) Les employés à temps partiel bénéficient des dispositions de l'article 22.02 au prorata de leur ancienneté accumulée au cours de douze (12) derniers mois.
- b) La clause 22.09 concernant l'affectation temporaire ne s'applique pas aux employés à temps partiel que relativement aux modalités de rémunération.

13. 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 dans les 52 dernières semaines par rapport à 1820 heures, le tout en conformité avec les différentes périodes de références pour les bénéfices ci-haut mentionnés.

14. Transaction de caisse

L'employé à temps partiel est couvert par le régime de transaction de caisse.

ANNEXE «C»EMPLOYÉS TEMPORAIRES

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

- échelles de salaires;
- travail en temps supplémentaire;
- les employés temporaires pourront bénéficier des jours fériés ou des jours observés prévus à la clause 13.01 qui coïncideront avec les jours où ils auraient normalement dû être au travail.
- quantum de vacances prévu à la clause 14.02;
- congés de décès prévu à la clause 15.01 paragraphe 1 a), b), c) et 1) sous réserve des restrictions prévues à la clause 15.01 paragraphe 2 et 15.02;
- les employés temporaires pourront bénéficier des périodes de repas et de repos prévues à la clause 19.04 et 19.05

Le caissier temporaire est couvert par le régime de transaction de caisse.

L'employé temporaire est régi par l'article sur 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 permanent, la clause 9.02, paragraphe 2 et 9.03 paragraphe 2 s'appliquent. L'employé temporaire peut poser sa candidature à des postes permanents.

L'article 24 sur la santé et sécurité au travail s'applique.

ANNEXE «D»RATIOS DE VACANCES

Par la présente, les parties conviennent sur les ratios de vacances suivants:

1. Pourront prendre leurs vacances en même temps:
 - Un (1) commis senior;
 - un (1) caissier.
2. Cependant, lorsqu'aucun commis senior n'est en vacances, pourront prendre leurs vacances en même temps:
 - Un (1) caissier temps plein;
 - un (1) caissier temps partiel.
3. Durant les deux (2) dernières semaines de juillet et les deux (2) premières semaines d'août, le paragraphe 2 s'applique indépendamment du commis senior.

ANNEXE «E»GORH

Dans le cas où l'employeur procède à l'implantation du système organisationnel GORH (guide d'organisation des ressources humaines) ou tout autre système similaire, qui a pour effet l'abolition d'un ou plusieurs postes de travail à l'intérieur d'une fonction ou des changements qui entraînent des modifications aux tâches caractéristiques d'une fonction qui ont comme conséquence l'incapacité d'un ou plusieurs employés à accomplir leur fonction, l'employeur applique les dispositions suivantes:

Préavis au syndicat

- a) Dans tous les cas d'un changement tel que décrit ci-haut susceptible d'entraîner l'abolition de postes occupés par des employés, l'employeur s'engage à aviser le syndicat dans un délai de trente (30) jours avant la date à laquelle il entend faire le changement.
- b) Dans tous les cas d'un changement susceptible d'entraîner une mise à pied, l'employeur s'engage à aviser le syndicat dans un délai d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours de la date à laquelle il entend faire le changement.

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 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.

Comité de reclassement

Dans les dix (10) jours suivant le préavis à la clause ci-haut, les parties pourront s'entendre pour former un comité de reclassement composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et du syndicat qui aura comme mandat de proposer des solutions aux éléments suivants:

- a) la possibilité de recyclage en vue de permettre à certains employés susceptibles d'être mis à pied d'occuper un autre poste chez l'employeur;

- b) recherche d'emploi de même nature dans d'autres institutions du Mouvement Desjardins ou dans d'autres institutions financières et de recommander des mesures pour faciliter la recherche d'emploi pour les employés mis à pied par un tel changement;
- c) assistance dans le choix de nouvelles fonctions (orientations et conseils);
- d) suggestion de d'autres mesures en vue de permettre à certains employés susceptibles d'être mis à pied d'occuper un autre poste chez l'employeur.

Indemnité de fin d'emploi

1. Si l'employeur doit procéder à des mises à pied suite à des changements, elles seront effectuées selon les modalités prévues à la clause générale de mises à pied.
2. Si, suite à l'application des modalités de mises à pied, un (1) ou des employés ayant plus d'un (1) an d'ancienneté sont effectivement mis à pied par suite directe ou indirecte de ces changements, cet ou ces employés bénéficieront d'une indemnité de départ à raison de trois (3) semaines de salaire par année d'emploi au sens de la présente convention collective jusqu'à raison de douze (12) semaines de salaire à moins que les modalités de mises à pied et de promotion puissent lui permettre l'accès à un poste de même nature et de classe égale ou supérieure chez l'employeur.
3. L'indemnité est payable par des allocations hebdomadaires consécutives correspondant chacune à une semaine de salaire et pour le nombre de semaines d'indemnité accordé.
4. Si l'employé est rappelé au travail en vertu de la clause 11.02, lesdites allocations cesseront à compter de la date prévue de retour au travail ou à la date de réception de l'avis si celle-ci dépasse la date prévue de retour au travail.

LETTRE D'ENTENTE

CONCIERGE

La présente convention collective s'applique au concierge mais est sujette aux limitations suivantes:

1. Le concierge sera appelé à exercer ses fonctions au 5998, rue Lafontaine, Montréal, Québec.
2. L'horaire régulier de travail pour le poste de concierge est de six (6) heures par semaine (minimum).
3. Le temps supplémentaire ne s'applique pas au poste de concierge.
4. Le salaire est fixé comme suit:
10,00 \$/h pour toute la durée de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les représentants autorisés des deux (2) parties à cette convention collective de travail ont signé ce 14 Mars 1986.

CAISSE POPULAIRE DE ST-HERMÉNÉGILDE
DE MONTRÉAL

Claude Lapointe
Benoît

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS PROFES-
SIONNELS ET DE BUREAU, section
locale 57, (UIEPB - CTC-FTQ)

Paul Bernard
Robert Ford

FÉDÉRATION DES CAISSES POPULAIRES
DES JARDINS DE MONTRÉAL ET DE
L'OUEST-DU-QUÉBEC

Yves Bouchard

18834-01

1 convention
1 entente

LETRE D'ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE

LA CAISSE POPULAIRE ST-HERMÉNÉGILDE
d'une part
ci-après désignée

«L'EMPLOYEUR»

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS PROFESSIONNELS
ET DE BUREAU, SECTION LOCALE 57 (UIEPB)
(CTC-FTQ)
d'autre part
ci-après désigné

«LE SYNDICAT»

'86
MAR 20 10 55

COMMISSION
GÉNÉRALE DU TRAVAIL
MONTREAL

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Le retour au travail s'effectuera le 23 décembre 1985 à 9h15 et ce, pour tous les employés au service de l'employeur le 6 juin 1985 dont l'horaire régulier de travail prévoyait normalement leur présence au travail. Les autres employés à temps partiel entreront au travail en fonction de leur horaire régulier de travail. Dès que les caissiers sont prêts à opérer, l'employeur peut ouvrir la caisse aux sociétaires.

L'employé aura droit à une période de dix (10) jours suivant la date de reprise du travail pour se présenter au travail sauf s'il y a une raison valable.
2. Pour la période de service chez l'employeur durant laquelle les employés ont fait la grève soit du 6 juin 1985 au 23 décembre 1985 à 9h15 inclusivement, les employés ne seront pas rémunérés. Cependant, pour les fins de l'application de la convention collective, cette période est considérée comme travaillée et rémunérée, notamment en ce qui concerne l'ancienneté.
3. Aucune mesure discriminatoire ou disciplinaire, aucune mise à pied, congédiement ou rétrogradation, quel qu'il soit, ne sera imposé par l'employeur ou aucun de ses représentants à l'endroit de tout employé, à la suite ou en conséquence de cet arrêt de travail ou au rôle joué par un employé durant l'arrêt de travail ou de toute action ou omission de cet employé durant l'arrêt de travail ou conduisant à l'arrêt de travail.

4. Aucune action et aucune procédure de même qu'aucune accusation ne sera prise ou suscitée de part et d'autre devant les tribunaux relativement aux événements mentionnés au paragraphe 3 de la présente lettre et/ou relativement à leurs conséquences, contre le syndicat et/ou ses représentants et/ou les salariés ou qui que ce soit d'entre eux ou contre l'employeur ou ses représentants.
5. L'employeur verra à ce que les polices d'assurance-groupe soient maintenues en vigueur après le retour au travail comme si aucun arrêt de travail n'avait eu lieu. L'employeur s'engage à rembourser, jusqu'à concurrence de 300,00 \$ pour l'ensemble des employés, tous les frais encourus par les employés, frais qui auraient normalement été couverts par les polices d'assurance. Le remboursement sera fait dans une proportion de 90% et sur présentation de pièces justificatives. Advenant que le montant de 300,00 \$ ne permette pas à tous les employés de bénéficier d'un remboursement, le prorata de 90% sera diminué en proportion.
6. Il est convenu que les vacances cédulées qui ont coïncidé avec la période de l'arrêt de travail seront recédulées. Nonobstant la clause 14.04 de la convention collective, les employés pourront recéduler toutes les vacances dues pour l'année se terminant le 30 avril 1986 qui devront être prises avant le 31 octobre 1986.

Les vacances gagnées entre le 1er mai 1985 et le 30 avril 1986 seront calculées et prises en conformité avec la convention collective et ce, sans qu'il n'y ait eu d'interruption d'ancienneté.

7. Les caisses des employés et la réserve de numéraire devront être recomptées, avant la reprise du travail, par les employés accompagnés d'un représentant de l'employeur. Les employés ne seront pas responsables des déficits, s'il y a lieu, lors du recomptage.
8. Les employés devront modifier les combinaisons des caisses et de coffres avant la reprise des opérations normales de l'employeur.
9. Aucune pénalité ne sera imposée aux employés dont le remboursement de prêt est en retard pour la durée de l'arrêt de travail.
10. L'employeur versera à tous les employés de retour au travail, au plus tard le 31 décembre 1985, le forfaitaire de 1 300,00 \$ prévu à la convention collective.

Les employés à temps partiel recevront le montant forfaitaire au prorata des heures rémunérées tel que prévu à la convention collective.

11. Les heures de crédit congés-maladie, prévues à la convention collective ne seront pas réduites pour l'année 1985 conséquemment à l'arrêt de travail. De même pour les congés mobiles, ils ne seront pas réduits en raison du conflit de travail pour la période du 1er novembre 1985 au 31 octobre 1986. Cependant, les employés qui n'ont pas utilisé deux (2) congés mobiles pour la période du 1er novembre 1984 au 31 octobre 1985, pourront utiliser d'ici au 30 avril 1986 le solde de leurs congés mobiles jusqu'à concurrence de deux (2) congés mobiles. Les heures de crédit congés-maladie des employés à temps partiel seront déterminées comme si ces employés avaient été au travail de façon régulière.
12. Aucun salarié ne sera responsable des billets de loterie ou des billets d'autobus demeurés dans les caisses ou dans la voûte.
13. Le syndicat, par l'entremise de son procureur, s'engage à retirer et à ne pas donner suite aux plaintes portées, en vertu de l'article 109 du Code du travail, relié à l'article 144 du Code du travail, contre l'employeur.
14. L'employeur s'engage, par l'entremise de son procureur à se désister de sa requête en appel de la décision du tribunal du travail relativement à la plainte portée contre l'employeur en vertu de l'article 12 du Code du travail, relié à l'article 144 dudit Code.
15. De son côté, le syndicat s'engage à cesser d'utiliser à travers quelque média d'information que ce soit le jugement mentionné au paragraphe 1 que ce soit par l'entremise d'employés de caisses populaires ou de leurs représentants syndicaux.
16. L'employeur s'engage à prendre tous les moyens et à faire toutes les démarches nécessaires pour faire retirer les accusations portées, si accusations il y a, contre Monsieur Alain Alexandre notamment en intervenant par voie d'avocat auprès du procureur général ou de son représentant avant la comparution et au moment de la comparution auprès du tribunal s'il y a lieu - ou après si les plaintes ne sont pas retirées.

Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective et toute mésentente quant à l'interprétation de la présente sera traitée comme un grief pouvant être soulevé selon les dispositions de la section des modes de règlements des griefs et d'arbitrage.

SIGNÉ CE 20 décembre 1985 par les parties ci-dessus désignées et par leurs mandataires dûment autorisés à se faire.

CAISSE POPULAIRE ST-HERMÉNÉGILDE

SYNDICAT DES EMPLOYÉS PROFESSIONNELS
ET DE BUREAU, SECTION LOCALE 57,
(UIEPB CTC-FTQ)

partie de première part:

partie de seconde part:

Claude Leprieux
Benoît
Yves Ducharme FMO

Paul Parand
Paul (ard)
