

**CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL**

**ENTRE :**

**BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA**  
**ET**  
**TRUST LA LAURENTIENNE DU CANADA**

**ET :**

**SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET**  
**EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET DE**  
**BUREAU, SECTION LOCALE 434, SEPB-CTC-FTQ**

**Les premières employées et premiers employés de Banque  
syndiqués en Amérique du Nord,  
accrédités au Canada le 6 octobre 1967**

**EN VIGUEUR DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012 AU 31 DÉCEMBRE 2017**

## Table des matières

|  |    |
|--|----|
| <b><u>ARTICLE I</u></b>                            |    |
| Définition des termes .....                        | 4  |
| <b><u>ARTICLE II</u></b>                           |    |
| Reconnaissance.....                                | 6  |
| <b><u>ARTICLE III</u></b>                          |    |
| Pas de discrimination ou d'intimidation.....       | 7  |
| <b><u>ARTICLE IV</u></b>                           |    |
| Représentation syndicale.....                      | 7  |
| <b><u>ARTICLE V</u></b>                            |    |
| Procédure de règlement des griefs.....             | 11 |
| <b><u>ARTICLE VI</u></b>                           |    |
| Arbitrage.....                                     | 12 |
| <b><u>ARTICLE VII</u></b>                          |    |
| Grève ou lock out.....                             | 13 |
| <b><u>ARTICLE VIII</u></b>                         |    |
| Ancienneté .....                                   | 13 |
| <b><u>ARTICLE IX</u></b>                           |    |
| Mesures disciplinaires.....                        | 15 |
| <b><u>ARTICLE X</u></b>                            |    |
| Mutation .....                                     | 15 |
| <b><u>ARTICLE XI</u></b>                           |    |
| Réduction de personnel et protection d'emploi..... | 19 |
| <b><u>ARTICLE XII</u></b>                          |    |
| Changements technologiques .....                   | 25 |
| <b><u>ARTICLE XIII</u></b>                         |    |
| Congés.....  | 27 |
| <b><u>ARTICLE XIV</u></b>                          |    |
| Salaires .....                                     | 39 |
| <b><u>ARTICLE XV</u></b>                           |    |
| Heures de travail et surtemps .....                | 45 |
| <b><u>ARTICLE XVI</u></b>                          |    |
| Jours fériés.....                                  | 62 |
| <b><u>ARTICLE XVII</u></b>                         |    |
| Vacances annuelles payées .....                    | 64 |
| <b><u>ARTICLE XVIII</u></b>                        |    |
| Santé, sécurité et hygiène .....                   | 70 |
| <b><u>ARTICLE XIX</u></b>                          |    |
| Tableaux d'affichage.....                          | 77 |
| <b><u>ARTICLE XX</u></b>                           |    |
| Sécurité syndicale.....                            | 77 |
| <b><u>ARTICLE XXI</u></b>                          |    |
| Généralités.....                                   | 78 |
| <b><u>ARTICLE XXII</u></b>                         |    |
| Durée de la convention .....                       | 78 |

|   |     |
|---|-----|
| <b>Annexe « A »</b> .....   | 80  |
| <b>Annexe « B »</b> .....   | 99  |
| <b>Annexe « C »</b> .....   | 100 |
| <b>Annexe « D »</b> .....   | 100 |
| <b><u>LETTRE D'ENTENTE No1</u></b>  |     |
| Programme d'aide aux employées et déléguées sociales.....   | 103 |
| <b><u>LETTRE D'ENTENTE No2</u></b>  |     |
| Conditions de travail des conseillères principales services aux particuliers.....   | 104 |
| <b><u>LETTRE D'ENTENTE No3</u></b>  |     |
| Certificat de courtage.....   | 106 |
| <b><u>LETTRE D'ENTENTE No4</u></b>  |     |
| Agences de placement .....  | 107 |
| <b><u>LETTRE D'ENTENTE No5</u></b>  |     |
| Conditions de travail des employées occupant les fonctions nouvellement incluses à l'ordonnance d'accréditation suite à la décision du Conseil canadien des relations industrielles (ci-après « CCRI ») du 31 décembre 2004 ..... | 108 |
| <b><u>LETTRE D'ENTENTE No6</u></b>  |     |
| Conditions de travail des Directrices, développement hypothécaire .....   | 114 |
| <b><u>LETTRE D'ENTENTE No7</u></b>  |     |
| Avantages financiers.....   | 120 |
| <b><u>LETTRE D'ENTENTE No8</u></b>  |     |
| Conditions de travail des employées en affectation temporaire .....   | 121 |
| <b><u>LETTRE D'ENTENTE No9</u></b>  |     |
| Intégration des fonctions de classe S5 à la nouvelle fonction de classe C5 .....  | 128 |
| <b><u>LETTRE D'ENTENTE No10</u></b>   |     |
| Ajustement salarial additionnel pour les années 2016 et 2017 .....  | 129 |
| <b><u>LETTRE D'ENTENTE No11</u></b>   |     |
| Conditions relatives à la rémunération des Conseillères, Services télébancaires (S.A.C. – niveau II) non accréditées pour la vente de fonds communs d'investissement.....   | 130 |
| <b><u>LETTRE D'ENTENTE No12</u></b>   |     |
| Directrice comptes agricoles.....   | 132 |
| <b><u>LETTRE D'ENTENTE No13</u></b>   |     |
| Fonction de Représentant guichet personnalisé (RGP) et Agent service à la clientèle (ASAC).....   | 133 |
| <b><u>LETTRE D'ENTENTE No14</u></b>   |     |
| Retraite progressive .....  | 134 |
| <b><u>LETTRE D'ENTENTE No15</u></b>   |     |
| Conditions relatives à la nomination d'une conseillère, service des ventes directes dans un poste de conseillère, service aux particuliers.....   | 135 |
| <b><u>LETTRE D'ENTENTE No16</u></b>   |     |
| Précisions quant aux conditions relatives au congé partiel de maternité .....   | 136 |
| <b><u>LETTRE D'ENTENTE No17</u></b>   |     |
| Changements mineurs et changements majeurs .....  | 137 |

## ARTICLE I DÉFINITION DES TERMES

**1.01** Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, le recours au féminin pour désigner des personnes a comme seul but d'alléger le texte et identifie sans discrimination les individus des deux sexes. Les expressions et termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose :

a) Banque :

Banque Laurentienne du Canada et Trust La Laurentienne du Canada, ci-après désignés: la "Banque".

b) Syndicat :

Le Syndicat des Employées et Employés Professionnels-les et de Bureau, Section Locale 434, SEPB-CTC-FTQ, ci-après désigné: le "Syndicat".

c) Employée :

Les expressions "employée" et "toute employée" tant au singulier qu'au pluriel, signifient toute employée comprise dans les unités de négociation, tel que mentionné à la clause 2.01 de cette convention.

d) Employée à temps partiel :

L'employée à temps partiel est une employée régulière dont la semaine normale de travail doit se situer entre un minimum de douze (12) heures sous réserve des clauses 15.01 k) alinéa v), 15.01 s), 15.02 s) et 15.04 e) et un maximum de vingt-quatre (24) heures.

Le nombre d'heures peut être augmenté temporairement pour remplacer une autre employée temporairement absente de son poste ou pour parer à un surcroît occasionnel ou pour effectuer un travail exceptionnel. Dans ces cas, l'employée maintient son statut d'employée à temps partiel.

La Banque ne peut utiliser une ou des employées à temps partiel pour éviter la création d'un poste à temps plein, ni pour éliminer un poste à temps plein.

La Banque doit maintenir en moyenne un minimum de deux (2) postes à temps plein par succursale.

e) Employée temporaire :

Une employée embauchée :

1. soit pour remplacer une autre employée temporairement absente de son poste; ou
2. soit pour parer à un surcroît occasionnel ou pour effectuer un travail exceptionnel ou pour la durée d'une campagne promotionnelle ou pour un besoin saisonnier; dans tous ces cas, la durée d'emploi ne peut excéder 26 semaines à moins d'entente écrite avec le Syndicat; ou
3. soit dans le cadre d'un projet spécifique; dans un tel cas, la Banque avise le Syndicat de la nature et de la durée du projet.

La Banque ne peut utiliser une ou des employées temporaires pour éviter la création d'un poste à temps plein ou à temps partiel ni pour éliminer un poste à temps plein ou à temps partiel.

Le Syndicat est avisé par écrit, de la durée et des motifs donnant lieu à tout embauchage d'employées temporaires de plus de cinq (5) jours.

Les employées temporaires bénéficient des droits qui leur sont conférés à l'Annexe « C ».

f) Fonction :

À moins d'indication contraire, fonction signifie les tâches qui apparaissent en regard de chaque titre d'emploi prévu à l'Annexe «A».

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention, la Banque remet au Syndicat une mise à jour de la partie III de l'Annexe « A » qui, sous réserve de mésentente, se substituera à la version actuelle.

Par la suite, la Banque avisera le Syndicat par écrit de toute modification à cette Annexe.

g) Promotion :

Mutation d'une fonction donnée à une autre fonction dont le maximum de l'échelle salariale est supérieur.

h) Rétrogradation :

Mutation d'une fonction donnée à une autre fonction dont le maximum de l'échelle salariale est inférieur.

i) Transfert :

Mutation d'une fonction donnée à une autre fonction dont le maximum de l'échelle salariale est identique; ou changement de succursale, direction ou section à l'intérieur d'une même direction, sans qu'il y ait changement de fonction.

j) Poste :

Exercice d'une fonction à un endroit désigné. Toutefois un poste peut comprendre deux (2) succursales ou deux (2) directions situées l'une par rapport à l'autre à une distance en parcours routier le plus court n'excédant pas douze (12) kilomètres. De plus, si une employée doit travailler dans ces deux lieux de travail dans la même journée, le temps de déplacement entre ces lieux est inclus dans l'horaire et la clause 14.07 s'applique pour les frais de déplacement.

Pour tout déplacement effectué ailleurs que dans les deux (2) succursales ou les deux (2) directions mentionnées au premier paragraphe et si un tel déplacement est fait à la demande expresse de la Banque, ce déplacement est fait pendant l'horaire de travail et la clause 14.07 s'applique pour les frais de déplacement.

k) Conjoint :

Celui qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec, ou le conjoint de fait de l'employée, c'est-à-dire la personne qui réside en permanence avec l'employée depuis plus d'un (1) an et qui est reconnu publiquement comme son conjoint.

l) Employée à temps plein :

L'employée à temps plein est une employée régulière dont la semaine normale de travail est celle apparaissant à la clause 15.01 a), 15.03 a) ou 15.07 b) selon le cas de la présente convention.

m) Distance raisonnable :

Une distance entre deux lieux de travail de la Banque n'excédant pas en parcours routier le plus court quarante (40) kilomètres et n'exigeant pas le franchissement de plus d'un (1) pont de la région métropolitaine de Montréal parmi les suivants:

- Pont Le Gardeur
- Pont Charles-De-Gaulle
- Pont Pie IX
- Pont Papineau-Leblanc
- Pont Viau
- Pont Médéric-Martin
- Pont Lachapelle
- Pont Louis-Bisson
- Pont de l'Île-aux-Tourtes
- Pont Galipeault
- Pont Mercier
- Pont Champlain
- Pont Victoria
- Pont Jacques-Cartier
- Pont-tunnel Louis-Hippolyte-LaFontaine
- Pont de l'Autoroute 25

## **ARTICLE II** **RECONNAISSANCE**

### **2.01** RECONNAISSANCE SYNDICALE

- a) La présente convention s'applique aux employées de la Banque qui sont comprises dans l'unité de négociation définie par l'accréditation du Conseil Canadien des Relations Ouvrières émise en date du 6 octobre 1967 et remplacée par l'accréditation du Conseil canadien des relations industrielles du 31 décembre 2004, ainsi qu'aux employées du Trust qui sont comprises dans l'unité de négociation émis par le bureau du commissaire général du travail.
- b) La Banque reconnaît le Syndicat comme agent négociateur unique et exclusif des employées comprises dans les unités de négociation.

### **2.02** Le personnel de la Banque qui n'est pas compris dans les unités de négociation mentionnées plus haut, ne peut exécuter du travail normalement confié aux employées, excepté de façon temporaire en cas d'urgence.

### **2.03 FONCTION RÉSERVÉE À LA DIRECTION**

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

### **2.04 TRAVAIL À FORFAIT**

L'attribution de travail à forfait ne peut avoir pour effet de causer ni mise à pied, ni rétrogradation, ni causer de réduction de la semaine normale de travail. Cependant, le travail transféré du Trust à la Banque ou de la Banque au Trust ne constitue pas du travail à forfait au sens de la présente convention.

## **ARTICLE III** **PAS DE DISCRIMINATION OU D'INTIMIDATION**

**3.01** Il est convenu qu'il ne doit y avoir aucune discrimination, coercition, intimidation ou harcèlement de la part de la Banque, du Syndicat ou de leurs représentantes ou membres respectifs, contre une employée en raison de son activité ou inactivité syndicale, ou du fait qu'elle est ou qu'elle n'est pas membre d'une organisation syndicale, ou en raison de sa race, de sa religion, de sa couleur, de son sexe, de ses affiliations politiques ou de tout autre motif de nature illégale.

La Banque reconnaît que les employées ont droit à un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement. La Banque et le Syndicat conviennent de traiter de ce problème avec diligence et discrétion.

**3.02** Sauf tel que stipulé dans la convention collective, il est entendu qu'aucune réunion en rapport avec le Syndicat ou ses activités ne sera tenue sur les propriétés de la Banque.

## **ARTICLE IV** **REPRÉSENTATION SYNDICALE**

**4.01** Le Syndicat peut désigner des déléguées qui peuvent assister les employées dans la présentation de leurs griefs aux représentantes de la Banque, conformément à la Procédure de règlement des Griefs.

**4.02** Seules les employées de la Banque sont éligibles à servir comme déléguée et comme membre des Comités prévus à la présente convention collective. Le Syndicat peut s'adjoindre des conseillères lors de toute rencontre prévue à la présente convention.

**4.03** La déléguée doit être une employée de la succursale ou de la direction où elle agit. La répartition des déléguées s'établit comme suit:

a) Succursales : une (1) déléguée par succursale ;

b) Directions : une (1) déléguée par direction par vingt (20) employées;

**4.04** Le Syndicat transmet à la représentante des Relations de travail, les 30 juin et 31 décembre de chaque année, la liste des déléguées.

**4.05** Il est entendu que les déléguées ont un travail régulier dont elles doivent s'acquitter comme employées de la Banque, et s'il devient nécessaire de s'occuper d'un grief durant les heures de travail, la déléguée demande à

sa supérieure immédiate la permission de s'absenter, et cette permission ne peut être refusée indûment. À cette condition, la déléguée ne subit aucune perte de salaire.

La Banque favorise la libération de la déléguée au cours de la période de repas afin qu'elle soit disponible pour rencontrer une nouvelle employée permanente.

#### **4.06 COMITÉ DE NÉGOCIATION :**

Lors des négociations pour le renouvellement de la présente convention, la Banque convient de donner à un maximum de sept (7) employées qui sont membres du Comité de Négociation du Syndicat, (pas plus d'une [1] par succursale ou direction) la permission de s'absenter de leur travail sans perte de salaire aux fins d'assister aux séances de négociation et de conciliation.

De plus, des permissions d'absence avec solde totalisant cinquante (50) jours pour les rencontres préparatoires auxdites séances peuvent être accordées par la Banque. Toute permission d'absence supplémentaire aux mêmes fins sont déduites de la banque de libérations syndicales prévue à la clause 4.08 ou sont sans solde au choix du Syndicat. Ces permissions ne peuvent être refusées indûment.

#### **4.07 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL :**

La Banque et le Syndicat reconnaissent que les consultations et les échanges sur le contenu de la convention, sur des griefs ou touchant des conditions de travail différentes de celles qui y sont prévues ou sur toute autre question d'intérêt commun devraient promouvoir entre elles des relations harmonieuses et constructives.

Les consultations prennent place dans le cadre d'un Comité de Relations de Travail composé de cinq (5) membres du côté syndical et de cinq (5) personnes du côté patronal incluant la représentante des Relations de travail.

La Banque convient d'accorder à cinq (5) employées qui sont membres du C.R.T. du Syndicat, (pas plus d'une (1) employée par succursale ou direction), la permission de s'absenter de leur travail sans perte de salaire pour assister aux réunions du comité.

Les réunions du Comité de Relations de Travail se tiennent, à la demande de l'une ou l'autre des parties, à un moment convenu entre elles.

#### **4.08** La Banque accorde des libérations syndicales sans perte de salaire à dix (10) employées dont pas plus d'une (1) provenant d'une même section de direction ou de la même succursale, qui ont été déléguées par le Syndicat pour assister à des congrès, conférences à portée syndicale, sessions de formation syndicale ou pour s'occuper des affaires internes du Syndicat à condition, toutefois que cette absence ne dépasse pas au total deux cent vingt-cinq (225) jours ouvrables par année et à condition, de plus, que la Banque ait été avisée par écrit au moins une (1) semaine à l'avance des libérations syndicales. Dans les cas de congé pour formation syndicale, la Banque peut accorder à plus de dix (10) employées un tel congé à la demande du Syndicat.

Le Syndicat peut reporter un maximum de 20 jours inutilisés du nombre de journées de libération au cours de l'année suivante.

La présidente du Syndicat est libérée à plein temps sans perte de salaire pour assister à des congrès, conférences à portée syndicale, sessions de



formation syndicales, s'occuper des affaires internes du Syndicat ou pour participer à des rencontres patronales / syndicales entre les parties.

La Banque convient de libérer sans perte de salaire une (1) déléguée par succursale ou direction qui travaille un samedi et/ou un dimanche pour assister au congrès de la Section locale 434 si ce dernier a lieu un samedi ou un dimanche.

Les libérations faisant l'objet d'un préavis d'une (1) semaine ne peuvent être refusées. Dans les autres cas, elles ne seront pas refusées indûment.

Les libérations en vertu de la clause 4.09 n'affectent pas la banque de deux cent vingt-cinq (225) jours ni les ratios d'employées prévus aux clauses 4.06, 4.07, 4.08, 4.10 et 14.06.

- 4.09** La Banque accorde une libération syndicale sans salaire d'une durée non inférieure à six (6) mois, à quatre (4) employées qui ont demandé une telle libération pour travailler à temps plein pour le Syndicat pourvu que la Banque ait été avisée au moins un (1) mois à l'avance d'une telle libération. Il est entendu qu'aux mêmes conditions ces employées peuvent être remplacées par d'autres à la fin de leur terme. Il est entendu que ces employées continuent d'être couvertes par les polices d'assurance et le Régime de rentes des employées de la Banque conformément à la classe d'emploi détenue par l'employée au moment de l'obtention de sa libération et que l'ancienneté s'accumule pendant cette absence.

Au retour d'une libération prévue à la présente clause, l'employée reprend son poste. Si son poste est aboli ou si une entente intervient entre le Syndicat et la Banque, l'Article XI s'applique.

Sur demande du Syndicat, une employée peut bénéficier de la reconnaissance d'une classe d'emploi supérieure à celle détenue au moment de l'obtention de la libération syndicale. Dans ce cas, le Syndicat remboursera à la Banque les primes supplémentaires nécessaires afin de bonifier les assurances et le Régime des rentes énumérés ci-haut. Cette reconnaissance ne s'applique que pour la durée de ladite libération.

Sur demande du Syndicat, la Banque peut aussi accorder à une employée un congé de trois (3) à six (6) mois aux mêmes conditions que celles mentionnées aux paragraphes qui précèdent.

#### **4.10** ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI :

Les parties reconnaissent l'importance d'assurer l'égalité des chances à l'ensemble des employées tout en accordant une attention particulière à certains groupes désignés: les femmes, les autochtones, les personnes souffrant d'incapacité et celles appartenant à une minorité visible.

Dans le cadre de l'élaboration de son programme d'équité en matière d'emploi, la Banque s'engage à s'entendre avec le Syndicat avant la mise en application des phases du programme touchant les fonctions ou employées visées par la présente convention.

Cette consultation prendra la forme d'un comité formé de cinq (5) employées du côté syndical et trois (3) personnes du côté patronal. Les membres du comité peuvent s'absenter du travail sans perte de salaire pour assister aux réunions du comité et pour effectuer les travaux nécessaires.

- 4.11** Après avoir avisé la Représentante des Relations de travail, la conseillère syndicale du SEPB, Section locale 434, peut rencontrer sur les lieux de travail et à l'extérieur des heures de travail incluant les périodes de repas

et de repos, toute personne couverte par la présente convention sans perte de salaire pour les employées.

#### **4.12 LIBÉRATIONS SYNDICALES POUR UNE CONSEILLÈRE, SERVICE AUX PARTICULIERS, UNE DIRECTRICE, SERVICE CONSEIL ET UNE PLANIFICATRICE FINANCIÈRE**

La rémunération des jours d'absence pour libérations syndicales de la Conseillère, services aux particuliers, de la Directrice, service conseil et de la Planificatrice financière est calculée et versée de la façon suivante :

- i) Pour une absence de dix (10) jours ouvrables et moins, l'employée continue de recevoir son salaire hebdomadaire de base garanti et de recevoir les commissions auxquelles elle a droit en vertu du plan de commission établi par la Banque ;
- ii) Pour une absence de plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs, dans le but de ne pas affecter le calcul des commissions de celles-ci la Conseillère, services aux particuliers et de la Directrice, service conseil absentes se voient créditer au plan de commission l'équivalent de la moyenne des résultats utilisés dans le calcul de leurs commissions pour les treize (13) périodes complètes précédant le début de leur absence et la commission, s'il en est, qui en résulte leur est versée conformément aux dispositions qui précèdent.

Pour la Conseillère, services aux particuliers et la Directrice, service conseil qui ont complété trois (3) périodes complètes de travail actif mais moins de treize (13) périodes complètes de travail actif à ce titre, la moyenne de leurs commissions dans les cas où elle doit être établie, le sera à partir du nombre de périodes complètes de travail actif qu'elles ont réalisées lors de l'établissement de ladite moyenne.

- iii) Pour une absence de plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs, dans le but de ne pas affecter le calcul des commissions de la Planificatrice financière, celle-ci se voit créditer au plan de commission l'équivalent de la moyenne des résultats utilisés dans le calcul de ses commissions pour les quatre (4) trimestres complets précédant le début de son absence et la commission, s'il en est, qui en résulte leur est versée conformément aux dispositions qui précèdent.

Pour la Planificatrice financière qui a complété un (1) trimestre complet de travail actif mais moins de quatre (4) trimestres de travail actif à ce titre, la moyenne de ses commissions sera établie à partir du nombre de trimestres complets de présence au travail lors de l'établissement de ladite moyenne.

Pour la Planificatrice financière qui a complété moins d'un (1) trimestre complet de travail actif, la garantie de salaire représente le salaire de base garanti.

#### **4.13 SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL :**

- a) Une déléguée à la prévention désignée par le Syndicat a pour fonctions notamment de coordonner et accompagner lors de visites d'inspection des lieux de travail si requis, de recevoir copie par la Banque des avis d'accidents, enquêter sur les événements qui causent ou peuvent causer un accident ou être source de danger

pour les travailleuses et participer à l'identification et l'évaluation des caractéristiques concernant les postes de travail et le travail exécuté par les travailleuses.

- b) La déléguée à la prévention et/ou toute autre personne nommée par le Syndicat en regard des activités en Santé-Sécurité au travail bénéficient d'une banque de 105 jours ouvrables de libérations syndicales.

**4.14** La Banque accorde au Syndicat des libérations sans perte de salaire en regard des activités en Santé-Sécurité au travail et du Réseau de déléguées sociales une banque de soixante-quinze (75) jours ouvrables par année. Les libérations faisant l'objet d'un préavis minimal d'une (1) semaine ne peuvent être refusées. Dans les autres cas, elles ne seront pas refusées indûment.

## **ARTICLE V** **PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

### **5.01** DÉFINITION :

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

**5.02** Les parties aux présentes désirent que les griefs soient réglés aussi promptement que possible.

Un grief doit être présenté par écrit à la représentante des Relations de travail de la Banque dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a suscité le grief.

Un grief patronal doit être présenté par écrit à la présidente du Syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'événement ou la connaissance de l'événement qui a suscité le grief.

À défaut de règlement du grief dans les dix (10) jours ouvrables suivant le dépôt, le grief est réputé être référé à la procédure d'arbitrage prévue à l'Article VI.

**5.03** Le Syndicat peut faire et soumettre un grief écrit ayant trait aux droits conférés comme tel au Syndicat.

Le Syndicat peut faire ou soumettre un grief écrit, au nom d'un groupe d'employées ou de l'ensemble des employées.

Le Syndicat peut faire ou soumettre un grief écrit, pour ou au nom d'une employée.

La Banque peut faire et soumettre un grief ayant trait aux droits conférés comme tel à la Banque.

Cependant, dans le cas d'un grief de nomination, de congédiement, de rétrogradation, de suspension ou autre mesure disciplinaire, le Syndicat devra faire signer le grief par l'employée au plus tard dix (10) jours avant le début des séances d'arbitrage devant l'arbitre.

**5.04** Dans le cas d'un grief résultant d'une prétendue violation de l'Article III de la convention collective, le délai de vingt (20) jours ouvrables pour déposer un grief est prolongé à six (6) mois de l'événement ou d'un délai plus long après entente entre les parties.

- 5.05** a) Lors de l'arbitrage, les parties en présence peuvent être assistées de l'employée ou des employées nécessaires sans perte de salaire. Toute disposition raisonnable sera prise pour permettre à l'arbitre d'avoir accès aux établissements.
- b) On ne tient pas compte des samedis, des dimanches et des jours fériés lorsqu'il s'agit d'établir les délais relatifs aux Articles V ou VI. Le défaut de présenter un grief dans les délais prévus au présent Article entraîne sa déchéance, sauf si ces délais ont été prolongés par entente écrite entre la Banque et le Syndicat.
- c) La période comprise entre le 20 décembre et le 5 janvier de chaque année est exclue des jours ouvrables aux fins de calcul des délais prévus aux Articles V et VI.
- d) Toute décision à laquelle les représentantes de la Banque et les représentantes du Syndicat en viennent est définitive et exécutoire et lie la Banque, le Syndicat et l'employée ou les employées concernées.

## **ARTICLE VI** **ARBITRAGE**

### **6.01** MÉTHODE :

À l'expiration du délai prévu à la clause 5.02 paragraphe 4, les parties ont dix (10) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente, la Ministre du Travail est priée d'en nommer un.

### **6.02** POUVOIRS ET DEVOIRS DE L'ARBITRE :

- a) L'arbitre n'est pas autorisé à rendre une décision incompatible avec les dispositions de cette convention, ni altérer, modifier ou amender la présente convention.
- b) Dans le cas d'un grief résultant d'une mesure disciplinaire, d'une rétrogradation ou d'un congédiement disciplinaires ou non, l'arbitre peut maintenir, modifier ou casser la décision de la Banque. Il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu des circonstances de l'affaire.

### **6.03** SENTENCE ARBITRALE :

- a) L'arbitre doit rendre sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la clôture des plaidoyers. Toutefois, les parties peuvent convenir de prolonger ce délai.
- b) La sentence est finale, exécutoire et lie la Banque et le Syndicat et, le cas échéant, toute employée concernée.

### **6.04** FRAIS D'ARBITRAGE :

Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales entre la Banque et le Syndicat.

## ARTICLE VII GRÈVE OU LOCK OUT

**7.01** À cause de la méthode ordonnée pour régler les griefs, la Banque convient qu'elle ne provoquera ni n'ordonnera de lock-out de ses employées, et le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève, de sortie en masse, de ralentissement au travail, de grève sur le tas ou autre action collective qui interrompt, réduit ou entrave le travail ou l'efficacité.

## ARTICLE VIII ANCIENNETÉ

**8.01** L'ancienneté signifie la durée des services continus d'une employée depuis la date de son dernier embauchage.

**8.02** a) Une nouvelle employée à temps plein ou à temps partiel est soumise à une période de probation de soixante (60) jours de travail et de cent vingt (120) jours de travail dans le cas d'un poste de la classification des employées professionnelles.

À la fin de la période de probation, l'ancienneté prend effet à la date de son dernier embauchage.

L'ancienneté des employées à temps plein et à temps partiel est calculée en heures travaillées payées à taux simple.

Lors d'une absence autorisée en vertu de la présente convention, l'employée accumule de l'ancienneté en fonction du nombre d'heures prévues à son horaire régulier de travail comme si elle était demeurée au travail, sauf s'il en est autrement prévu entre les parties.

Pour les fins d'interprétation de la présente convention, une (1) année d'ancienneté équivaut à mille six cent soixante-quatre (1,664) heures.

Pour l'employée à temps partiel, l'ancienneté se compte en heures et en aucun temps une employée à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté qu'une employée à temps plein à l'intérieur d'une année.

b) Nonobstant les dispositions qui précèdent, l'employée temporaire qui se voit accorder un poste à temps plein ou à temps partiel est soumise à la période de probation prévue ci-haut; le temps accompli à titre d'employée temporaire est crédité aux fins de calcul de son ancienneté à la condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption de service de plus de trois (3) mois. Seul le temps accompli dans la même fonction est crédité à sa période de probation et son ancienneté ne prend effet qu'une fois sa période de probation complétée.

c) Il est convenu qu'il peut y avoir une prolongation de la période de probation prévue à l'alinéa a) de la présente clause après entente écrite avec le Syndicat.

- d) La suspension ou le congédiement d'une employée en période de probation ne peut faire l'objet d'un grief.

### **8.03 MUTATION HORS DE L'UNITÉ :**

- a) Une employée mutée hors de l'unité de négociation peut, dans les six (6) premiers mois de sa nomination, réintégrer l'unité de négociation, à sa demande ou suite à une décision de la Banque. Dans un tel cas, l'Article XI s'applique comme si son poste était aboli et toute l'ancienneté acquise tant dans l'unité qu'à l'extérieur de l'unité lui est reconnue et ses cotisations syndicales pour la période passée à l'extérieur de l'unité sont déduites hebdomadairement à compter de son retour dans l'unité en addition de sa cotisation régulière et ce, pour une période équivalente à celle passée à l'extérieur de l'unité.
- b) Après six (6) mois hors de l'unité de négociation, l'employée qui est réintégrée par la Banque dans l'unité de négociation conserve l'ancienneté qu'elle avait accumulée au sein de l'unité de négociation.

Une fois réintégrée dans l'unité de négociation, l'employée peut utiliser son ancienneté pour postuler et obtenir un poste par affichage.

Tant que cette employée est excédentaire, elle ne peut utiliser son ancienneté si de ce fait, elle affecte le choix de vacances des autres employées.

- c) La Banque convient d'aviser le Syndicat lorsqu'une personne est réintégrée dans l'unité de négociation, au moment de sa réintégration.

### **8.04 PERTE D'ANCIENNETÉ :**

Une employée perd et cesse d'accumuler son ancienneté uniquement dans les circonstances suivantes:

- a) lorsqu'elle démissionne volontairement ;
- b) lorsqu'elle est congédiée et, au cas de grief, son congédiement est maintenu.

**8.05** La Banque fournit au Syndicat les 30 juin et 31 décembre de chaque année la liste d'ancienneté en y indiquant le numéro de l'employée, la fonction, le statut (temps plein - temps partiel), la classe d'emploi, la date d'entrée en service, l'ancienneté (en années et en heures), le numéro de la ou des succursales ou directions, le nombre d'heures hebdomadaires et le taux horaire pour chaque employée.

De plus, la Banque avise mensuellement le Syndicat de toute modification à apporter aux listes d'ancienneté.

Les listes d'ancienneté sont aussi affichées, sans les salaires, dans les succursales et les directions.

**8.06** Il est convenu qu'après avoir avisé le Syndicat, la Banque pourra désigner des stagiaires non comprises dans l'unité de négociation ou du personnel non compris dans l'unité de négociation qui doivent recevoir une expérience ou une formation spéciale aux fins de les préparer pour des fonctions non couvertes par l'unité de négociation. La Banque peut diriger ce personnel à des fonctions comprises dans l'unité de négociation à la

condition, toutefois, que ce personnel ne soit assigné à un poste détenu par une employée. Une telle assignation ne doit occasionner ni rétrogradation, ni transfert, ni mise à pied, ni empêcher une employée d'obtenir un poste de façon temporaire ou permanente.

- 8.07** Les employées provenant de la Scotia qui ont accepté, dans le cadre du processus d'acquisition des succursales de la Scotia, une offre d'emploi autre que temporaire à la Banque Laurentienne, se voient reconnaître la totalité de leur ancienneté selon la dernière date d'embauche à la Scotia et ce, suivant le calcul prévu à la convention collective.

## **ARTICLE IX** **MESURES DISCIPLINAIRES**

- 9.01** Toute mesure disciplinaire et tout congédiement non disciplinaire doivent faire l'objet d'un écrit adressé à l'employée concernée et contenir les faits et la ou les raisons. Une copie d'un tel écrit est transmise en même temps au Syndicat.
- 9.02** Lorsqu'une représentante de la Banque convoque une employée en regard de la clause 9.01, l'employée a le droit d'être assistée d'une représentante du Syndicat.
- 9.03** Après avoir pris rendez-vous, une employée peut consulter son dossier personnel, accompagnée, si elle le désire, d'une représentante du Syndicat et en la présence d'une représentante de la Banque.
- 9.04** Toute mesure disciplinaire qui date de plus de douze (12) mois ne peut être invoquée par la Banque. Toute mesure disciplinaire devenue caduque est considérée comme étant retirée du dossier de l'employée.
- 9.05** Toute mesure disciplinaire imposée après trente (30) jours ouvrables de la connaissance de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance par la Banque des faits relatifs à cet incident, est nulle aux fins de la présente convention, à moins d'entente contraire entre la Banque et le Syndicat.
- 9.06** Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la Procédure de règlement des griefs, la Banque ne verse pas à l'employée concernée les sommes accumulées à son régime de rentes tant et aussi longtemps que le grief n'est pas réglé.
- 9.07** En matière disciplinaire ou de congédiement disciplinaire ou non, il est convenu qu'il incombe à la Banque de prouver l'offense ainsi que tout autre motif ou juste raison pour la mesure disciplinaire ou le congédiement qu'il soit disciplinaire ou non.

## **ARTICLE X** **MUTATION**

### **10.01 AFFICHAGE ET MOBILITÉ**

- a) Lorsque la Banque veut combler un poste vacant ou nouvellement créé, elle l'offre prioritairement et par ordre d'ancienneté aux employées de même fonction de la succursale (des deux (2) succursales) ou de la direction (des deux (2) directions) où le poste doit être comblé.

- b) Lorsque la Banque veut combler un poste nouvellement créé ou un poste demeuré vacant suite à l'application de l'alinéa a) de la présente clause, elle affiche ledit poste pendant cinq (5) jours ouvrables à la page d'accueil du site Intranet : Ma vie à la Banque/section carrière/Avis d'affichage, nomination et autres, afin de permettre aux employées de postuler en ligne durant la période d'affichage. Une copie de l'avis d'affichage est envoyée au Syndicat au plus tard le premier jour ouvrable suivant l'affichage.

L'avis d'affichage doit contenir:

- le titre de la fonction,
- la classe d'emploi,
- la description des tâches,
- le statut,
- la ou les deux (2) succursales ou la ou les deux (2) directions selon le cas,
- le nombre d'heures de travail,
- le quart de travail s'il y a lieu,
- le titre de la supérieure immédiate,
- les qualifications, s'il y a lieu, pour accomplir de façon satisfaisante le travail régulier du poste visé,
- l'horaire de travail,
- la date limite pour poser sa candidature.

L'avis d'affichage des postes de Conseillères Services télébancaires (S.A.C. – Niveau I), Conseillères Services télébancaires (S.A.C. – Niveau II) et Conseillères Services télébancaires (service conseil – Niveau III) du Centre télébancaire visés par la clause 15.07 ne contient pas l'horaire de travail compte tenu des modalités particulières d'établissement des horaires de travail, cependant l'avis d'affichage contient le nombre de jours de travail.

Les qualifications demandées doivent être pertinentes et en relation avec le poste à combler. En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la Banque.

Afin d'accélérer le processus de nomination, l'employée est encouragée à ajouter à son dossier de candidature son curriculum vitae et de tenir celui-ci à jour si nécessaire.

- c) Lorsque la Banque décide de retarder l'affichage ou d'abolir un poste vacant, elle en informe le Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables de la vacance ou de la création du poste, en lui fournissant les motifs par écrit, ainsi que de la date d'affichage lors d'un report d'affichage.
- d) Les parties peuvent, par entente écrite, convenir de ne pas afficher un poste à être comblé. Les parties peuvent aussi convenir, par entente écrite, d'afficher des postes à caractère temporaire.

## **10.02 NOMINATION**

- a) Les postes sont accordés à la postulante qui a le plus d'ancienneté à la condition qu'elle soit qualifiée pour le poste visé.

Dans le cas des postes de la classification des employées professionnelles, la Banque accorde le poste à l'employée la plus qualifiée parmi celles qui ont postulé et qui possèdent les qualifications requises.



Les parties peuvent convenir notamment qu'un plan de formation soit offert à la postulante plus ancienne.

En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la Banque.

- b) Les parties reconnaissent que dans une même direction ou une même succursale, il ne doit pas y avoir de personne à l'emploi de la Banque qui soit en relation d'autorité avec leur conjointe, père, mère, frère ou sœur.

Advenant qu'une employée se retrouve dans cette situation à cause de l'exercice d'un droit que lui confère la présente convention, les parties conviennent de se rencontrer pour trouver un accommodement qui ne brime pas les droits de l'employée et qui la satisfait.

- c) Aux fins d'application des dispositions qui précèdent, une employée en congé peut obtenir un poste à la condition que l'absence ne soit pas d'une durée prévue de plus de trois (3) mois suivant le délai prévu à la clause 10.02 e). De plus, si l'employée n'est pas de retour au travail à l'intérieur de ce même délai de trois (3) mois, sa nomination est alors annulée et le poste est réaffecté. À son retour, l'employée est réaffectée prioritairement, conformément aux dispositions de l'Article XI. Ces restrictions ne s'appliquent pas dans le cas d'une absence sans solde ou pour congé de maternité.

La Banque et le Syndicat peuvent convenir d'afficher et de combler tout poste dont la titulaire est absente à l'exception des absences pour congé de maternité et soins d'enfant. À son retour au travail l'employée est réaffectée prioritairement, conformément aux dispositions de l'Article XI.

Nonobstant les dispositions qui précèdent, la Banque peut afficher et combler le poste d'une titulaire absente pour invalidité et déclarée invalide en vertu du Régime des rentes du Québec après l'entrée en vigueur de la convention collective. L'employée et le Syndicat en sont avisés par écrit. L'employée visée ne peut être assujettie aux dispositions de l'Article XI à moins qu'elle effectue un retour au travail. L'employée qui effectue un retour au travail est alors réaffectée prioritairement, conformément aux dispositions de l'Article XI et le Syndicat en est avisé par écrit.

- d) Si la Banque n'accorde pas le poste par ancienneté, elle avise par écrit, l'employée ou les employées des raisons pour lesquelles, à son avis, l'employée (ou les employées) n'avait(ent) pas les qualifications nécessaires pour accomplir le travail régulier du poste visé, avec copie au Syndicat.

Il est entendu entre les parties que ce qui est actuellement convenu d'être envoyé par écrit est envoyé par courriel jusqu'à avis contraire de l'une ou l'autre des parties.

- e) Dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent le dernier jour de l'avis d'affichage prévu à la clause 10.01, la Banque affiche sur l'Intranet à la page d'accueil du site Intranet: Ma vie à la Banque/section carrière/Avis d'affichage, nomination et autres, le nom et l'ancienneté de l'employée à qui le poste a été accordé.

La Banque affiche sur l'intranet hebdomadairement et en même temps, avise par écrit le Syndicat du nom de la candidate choisie et de son ancienneté. Cet écrit inclut la liste des postulantes et l'ancienneté de chacune, l'avis d'annulation de poste, toute

modification à l'affichage ainsi que la liste des postes déclarés vacants. Toute annulation de poste est envoyée aux postulantes avec copie par courriel au Syndicat.

La candidate choisie est affectée à son nouveau poste dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'affichage prévu au premier paragraphe du présent alinéa.

En raison de la complexité des fonctions de classification professionnelle, le délai d'affichage et de nomination prévu aux paragraphes ci-avant est de vingt-cinq (25) jours ouvrables.

- f) Si pour une raison ou une autre, l'employée n'est pas affectée, elle est rémunérée au taux de salaire auquel elle a droit et ce, à compter du onzième (11<sup>e</sup>) jour ouvrable qui suit l'affichage du nom de la candidate choisie tel que prévu à l'alinéa e) de la présente clause.

**10.03** Dans certains cas, pour accorder une promotion à une employée, les parties peuvent préalablement convenir d'une période d'essai et de sa durée.

Au cours de cette période d'essai, la Banque fournit à l'employée toute l'aide nécessaire afin qu'elle puisse se familiariser avec son nouveau poste.

En tout temps, pendant cette période d'essai, si la Banque détermine que l'employée promue ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise le Syndicat et retourne l'employée à son ancien poste s'il n'est pas encore comblé. En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la Banque. L'employée promue peut aussi décider de retourner à son ancien poste pendant ladite période d'essai s'il n'est pas encore comblé. Les parties peuvent, toutefois, convenir de toute autre solution.

#### **10.04** RESTRICTIONS :

La Banque peut refuser un transfert à une employée dans les six (6) mois suivant un changement de statut, transfert ou rétrogradation.

Nonobstant le paragraphe qui précède, dans le cas d'une Conseillère, services aux particuliers, d'une Directrice, service conseil et d'une Planificatrice financière, la Banque peut refuser un transfert à une employée qui n'a pas occupé son poste au cours de deux campagnes d'investissement consécutives qui se situent entre le 1<sup>er</sup> novembre et quinze (15) jours suivant la fin de la période des REER.

#### **10.05** AFFECTATIONS TEMPORAIRES :

Lorsque la Banque décide de combler un poste temporairement dépourvu de sa titulaire pour une durée prévisible de plus de quatre (4) semaines consécutives, elle procède, de la façon suivante :

- a) i) Avant d'embaucher une employée temporaire ou de procéder autrement, elle offre le poste par ordre d'ancienneté aux employées par ordre décroissant de classe d'emploi à l'intérieur de la ou des succursales ou de la section de direction visée à l'intérieur de la ou des directions selon le cas où le poste est à remplacer.
- ii) Nonobstant ce qui précède, pour la fonction de Conseillère, services aux particuliers, le processus prévu au paragraphe

précédent s'applique dans la mesure où l'employée est accréditée pour la vente de fonds mutuels.

iii) Les dispositions relatives aux employées en affectation temporaire sont prévues à la lettre d'entente No 8.

b) La présente clause ne s'applique pas aux employées Conseillères Services télébancaires (S.A.C. – Niveau I), Conseillères Services télébancaires (S.A.C. – Niveau II) et Conseillères Services télébancaires (service conseil – Niveau III).

**10.06** La Banque peut désigner des employées ou procéder par affichage pour combler des postes à caractère temporaire non compris dans l'unité de négociation. La Banque informe le Syndicat par écrit de la nature et de la durée de l'affectation et les parties s'entendent sur les modalités particulières avant de désigner l'employée ou de procéder par affichage.

**10.07** Aux fins d'application des dispositions de la présente convention, une employée en affectation temporaire dans un poste non compris dans l'unité de négociation continue d'être régie par les dispositions de la convention collective sauf en ce qui a trait aux dispositions relatives au surtemps et aux horaires de travail.

**10.08** Aux fins de promouvoir l'accès à des postes non compris dans l'unité de négociation, la Banque peut désigner des employées qui recevront une expérience et une formation spéciale d'une durée déterminée aux fins de les préparer pour des fonctions non couvertes par l'unité de négociation. La Banque convient d'informer à l'avance le Syndicat des employées en programme de formation ayant manifesté un tel désir. La Banque informe le Syndicat par écrit de la nature et de la durée de l'affectation et les parties s'entendent, s'il y a lieu, sur les modalités particulières.

La Banque peut diriger ces employées à l'intérieur des succursales et des directions à la condition toutefois que ces employées ne soient affectées à un poste détenu par une autre employée.

Une telle affectation ne doit occasionner ni rétrogradation, ni transfert, ni mise à pied, ni empêcher une autre employée d'obtenir un poste de façon temporaire ou permanente.

À la fin de la période, l'employée reprend son poste sans préjudice à ses droits en vertu de la convention collective.

**10.09** La Banque avise le Syndicat en même temps de toute mutation d'employée temps plein, temps partiel d'un poste à un autre suivant l'application des dispositions de la présente convention, à l'exception des affectations temporaires selon la clause 10.05.

## **ARTICLE XI** **RÉDUCTION DE PERSONNEL ET PROTECTION D'EMPLOI**

**11.01** Lorsque la Banque décide d'abolir un poste autre qu'un poste de la classification des employées professionnelles, à l'intérieur d'une fonction dans une ou des succursales ou dans une section visée à l'intérieur d'une direction, elle donne à l'employée visée un préavis écrit d'au moins trente (30) jours de la date effective de l'abolition du poste, avec copie au Syndicat. La Banque procède alors en abolissant le poste détenu par l'employée possédant le moins d'ancienneté dans la fonction, à l'intérieur de la ou des succursales ou de la section visée à l'intérieur de la direction.

Aux fins d'application des dispositions qui précèdent, les employées qui occupent des postes à temps plein et les employées qui occupent des postes à temps partiel font partie de groupes distincts.

**11.02** À l'expiration du préavis de trente (30) jours prévu à la clause 11.01, la Banque peut :

- a) réaffecter temporairement l'employée excédentaire à une distance raisonnable;
- b) malgré les dispositions de la clause 10.01, réaffecter l'employée excédentaire prioritairement à tout poste vacant ou nouvellement créé du même statut dans sa classe d'emploi et dont le nombre d'heures par semaine n'est pas inférieur et ce, à une distance raisonnable;

s'il existe un ou des postes à combler, les employées choisissent selon l'ordre d'ancienneté; à défaut, les postes sont comblés par ordre inverse d'ancienneté, le tout sous réserve de la distance raisonnable;

- c) envoyer un avis de supplantation à l'employée. Cet avis doit comprendre la liste des employées détenant moins d'ancienneté que l'employée excédentaire, ainsi que la fonction et le lieu de travail des employées qui sont susceptibles d'être supplantées. L'employée doit aviser la Banque dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de cet avis de son choix d'exercer son droit de supplantation ou démissionner, auquel cas elle reçoit la prime d'indemnité de départ prévue à la clause 11.06.

Un premier avis de supplantation doit être envoyé à l'employée au plus tard six (6) mois après la date de l'abolition effective du poste s'il y a possibilité de supplantation.

### **11.03** MÉCANISME DE SUPPLANTATION :

1. L'employée doit supplanter à son choix une employée ayant moins d'ancienneté dans la même classe d'emploi et du même statut et ce, à une distance raisonnable.
2. L'employée ainsi supplantée doit supplanter l'employée la moins ancienne à l'intérieur de la même classe d'emploi et du même statut et ce, à une distance raisonnable.
3. Aux fins des dispositions qui précèdent, l'employée n'est jamais tenue de supplanter une employée à temps partiel dont l'horaire comporte moins d'heures que son poste.

### **11.04** PROTECTION D'EMPLOI :

L'employée qui ne peut exercer son droit de supplantation et qui a deux (2) ans et plus d'ancienneté au moment où elle reçoit son avis de supplantation, continue d'être assujettie à la clause 11.02.

L'employée qui a moins de deux (2) ans d'ancienneté et qui ne peut exercer son droit de supplantation conformément à la clause 11.03 peut supplanter une employée ayant moins d'ancienneté dans une classe d'emploi inférieure ou un statut différent, y compris une employée temporaire. Le salaire est déterminé en tenant compte du nouveau poste de travail.

**11.05** En tout temps, malgré les dispositions de la clause 10.01, l'employée qui a acquis de l'ancienneté et qui subit l'abolition de son poste peut demander d'être réaffectée dans un poste vacant de classe d'emploi inférieure et/ou de statut différent, à la condition qu'aucune employée dans la classe inférieure en question ne soit excédentaire et intéressée à combler ledit poste.

Dans ce cas, pour l'employée qui a deux (2) ans et plus d'ancienneté, son taux horaire est maintenu sans toutefois dépasser le maximum de sa nouvelle classe. L'employée conserve un salaire équivalent à son salaire antérieur pour une durée équivalant à la prime d'indemnité de départ prévue à la clause 11.06.

**11.06** INDEMNITÉ DE DÉPART :

- i) En tout temps, une employée qui choisit de démissionner ou l'employée qui a moins de deux (2) ans d'ancienneté qui ne peut supplanter et qui est mise à pied, bénéficie alors d'une indemnité de départ à raison de deux (2) semaines de salaire à son taux régulier, multiplié par le nombre de ses années de service avec un minimum de quatre (4) semaines de salaire pour l'employée de moins de deux (2) ans de service et un minimum de treize (13) semaines de salaire pour l'employée qui a deux (2) ans et plus de service.
- ii) Pour la Conseillère, services aux particuliers et la Directrice, service conseil, le salaire utilisé aux fins d'établir l'indemnité de départ est le salaire hebdomadaire de base garanti et la moyenne des commissions des treize (13) périodes complètes précédant le calcul de l'indemnité de départ.

Pour la Conseillère, services aux particuliers et la Directrice, service conseil qui ont complété trois (3) périodes complètes de travail actif mais moins de treize (13) périodes complètes de travail actif à ce titre, la moyenne de leurs commissions dans les cas où elle doit être établie, le sera à partir du nombre de périodes complètes de travail actif qu'elles ont réalisées lors de l'établissement de ladite moyenne.

- iii) Pour la Planificatrice financière le salaire utilisé aux fins d'établir l'indemnité de départ est le salaire hebdomadaire de base garanti et la moyenne des commissions versées en vertu du plan de commission pour les quatre (4) trimestres complets précédant le calcul de l'indemnité de départ.

Pour la Planificatrice financière qui a complété un (1) trimestre complet de travail actif mais moins de quatre (4) trimestres de travail actif à ce titre, la moyenne de ses commissions sera établie à partir du nombre de trimestres complets de présence au travail lors de l'établissement de ladite moyenne.

Pour la Planificatrice financière qui a complété moins d'un (1) trimestre complet de travail actif, l'indemnité de salaire est déterminée uniquement à partir de son salaire hebdomadaire de base garanti.

**11.07** ABOLITION DE POSTE « HORS-CIRCUIT » :

- a) Lorsqu'il n'existe aucun lieu de travail de la Banque à une distance raisonnable du lieu du poste aboli, le mécanisme suivant s'applique :

1. Au cours des trente (30) jours suivant l'avis d'abolition de poste, la Banque peut offrir à l'employée dont le poste est aboli une réaffectation prioritaire à tout poste vacant ou nouvellement créé du même statut dans sa classe d'emploi et dont le nombre d'heures par semaine n'est pas inférieur et ce, sans considération de distance raisonnable;
  2. À l'expiration du délai de trente (30) jours prévu à la clause 11.01, l'employée dont le poste est aboli est tenue de supplanter. Cette employée et toutes les employées ainsi déplacées par suite de l'application du paragraphe b) ci-dessous ne peuvent refuser de supplanter pour le seul motif qu'il n'existe aucun lieu de travail à l'intérieur d'une distance raisonnable. Si l'employée refuse de supplanter, elle est considérée comme ayant démissionné et bénéficie alors de la clause 11.06.
  3. L'employée qui accepte une réaffectation prioritaire ou qui supplante à l'extérieur de la distance raisonnable a droit aux frais de déménagement le cas échéant.
- b) Les dispositions suivantes s'appliquent aux supplancements découlant du paragraphe qui précède :
1. L'employée doit supplanter une employée ayant moins d'ancienneté dans la même classe d'emploi et du même statut ou, à défaut, dans une classe d'emploi inférieure et de même statut;
  2. L'employée ainsi supplantée doit supplanter l'employée ayant le moins d'ancienneté dans la même classe d'emploi et du même statut ou, à défaut, dans la classe d'emploi inférieure et du même statut;
  3. L'employée n'est jamais tenue de supplanter une employée à temps partiel dont l'horaire comporte moins d'heures que son poste actuel;
  4. Dans le cas où l'employée supplante dans une classe d'emploi inférieure, les mécanismes de la clause 14.09 b) s'appliquent. Toutefois la Banque peut par la suite réaffecter l'employée en vertu de la clause 11.02 b). L'employée qui refuse cette réaffectation prioritaire est considérée comme ayant démissionné et bénéficie alors de la clause 11.06.
  5. Une employée ayant moins de deux (2) ans d'ancienneté à la date effective de l'abolition de son poste et qui reçoit un avis d'abolition de son poste, n'a pas les bénéfices prévus aux clauses 11.02 et 11.03 de la sécurité d'emploi et peut supplanter une employée ayant moins d'ancienneté dans sa classe d'emploi ou une classe d'emploi inférieure ou un statut différent, y compris une employée temporaire. Le salaire est déterminé en tenant compte du nouveau poste de travail.
  6. Si l'employée refuse de supplanter, elle est considérée comme ayant démissionné et bénéficie alors de la clause 11.06.

#### **11.08 RÉDUCTION DE PERSONNEL :**

S'il devient nécessaire de réduire le personnel, la Banque doit procéder de la façon suivante:

- a) En mettant fin à l'emploi des employées temporaires à l'emploi de la Banque;
- b) En mettant fin à l'emploi des employées en probation à l'emploi de la Banque;
- c) En mettant à pied les employées à l'emploi de la Banque selon l'ordre inverse d'ancienneté.

L'employée qui a acquis de l'ancienneté et qui doit être mise à pied doit recevoir un préavis de deux (2) mois; à défaut, elle reçoit l'équivalent en salaire à titre d'indemnité de départ et ce, en plus des montants prévus à la clause 11.06 ci-haut.

#### **11.09 QUALIFICATIONS :**

Dans l'application des clauses 11.02 b), 11.03, 11.04 au 2<sup>e</sup> paragraphe, 11.05 et 11.07, l'employée doit posséder les qualifications requises nécessaires pour accomplir le travail de façon satisfaisante dans son nouveau poste.

#### **11.10 RAPPEL AU TRAVAIL :**

Lorsqu'un poste n'est pas comblé suite à l'application de la clause 10.02, les rappels au travail se font selon l'ordre d'ancienneté des employées mises à pied dans une classe égale ou inférieure, le tout sous réserve de la clause 10.02 de la présente convention.

#### **11.11 AVIS AU SYNDICAT :**

La Banque fournit mensuellement au Syndicat la liste des employées dont le poste est aboli et qui sont en processus de réaffectation. Cette liste doit contenir les informations suivantes: le nom de l'employée, son adresse, la date d'abolition de son poste, son ancienneté, le titre et le lieu de travail du poste occupé par l'employée.

#### **11.12 FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT :**

L'employée obligée de déménager de son domicile permanent suite à l'abolition de son poste se voit rembourser par la Banque les frais suivants s'ils ont été approuvés par la Banque:

- les frais de déménagement sur présentation de la facture de l'entreprise de déménagement que la Banque aura acceptée. L'employée doit avoir préalablement présenté à la direction Support à la gestion un minimum de deux (2) soumissions d'entreprise de déménagement;
- le coût d'entreposage de ses meubles, s'il y a lieu, et pour une période ne dépassant pas deux (2) mois;
- les frais d'hébergement et de repas pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables pour la recherche d'un nouveau domicile;
- ses frais de transport ainsi que ceux de ses dépendants selon les dispositions de 14.07 ou par un autre moyen de transport si requis.

### **11.13 PROGRAMME VOLONTAIRE DE DÉPART OU DE RÉDUCTION DES HEURES DE TRAVAIL :**

La Banque peut offrir à des employées des programmes de départ volontaire et ces derniers sont libres de les accepter.

Ces programmes seront discutés avec le Syndicat afin de définir les meilleures conditions possibles.

### **11.14 ABOLITION DE POSTE – CLASSIFICATION DES EMPLOYÉES PROFESSIONNELLES :**

Lorsque la Banque décide d'abolir un poste de la classification des employées professionnelles, elle donne à l'employée possédant le moins d'ancienneté un préavis écrit d'au moins trente (30) jours de la date effective de l'abolition du poste si le poste aboli est occupé par une employée ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté. Si le poste qui doit être aboli est occupé par une employée ayant moins de deux (2) ans d'ancienneté, le préavis écrit est alors d'au moins soixante (60) jours de la date effective de l'abolition. Dans les deux cas, une copie de l'avis d'abolition doit être envoyée au Syndicat. La Banque procède alors de la façon suivante :

- Si le poste qui doit être aboli est occupé par une employée ayant moins de deux (2) ans d'ancienneté à la date effective de l'abolition du poste, l'employée est mise à pied et reçoit l'indemnité de départ prévue à la clause 11.06.
- Si le poste qui doit être aboli est occupé par une employée ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté à la date effective de l'abolition du poste, la Banque peut réaffecter temporairement l'employée excédentaire à une distance raisonnable ou réaffecter l'employée excédentaire prioritairement à tout poste vacant ou nouvellement créé du même statut dans sa classe d'emploi et dont le nombre d'heures par semaine n'est pas inférieur et ce, à une distance raisonnable.  
S'il existe un ou des postes à combler, les employées choisissent selon l'ordre d'ancienneté; à défaut, les postes sont comblés par ordre inverse d'ancienneté, le tout sous réserve de la distance raisonnable.
- Si la Banque ne peut réaffecter l'employée en vertu du paragraphe précédent, l'employée peut :
  - supplanter dans la même classe de la même direction ou succursale l'employée ayant le moins d'ancienneté, ou;
  - à défaut, elle peut supplanter une employée moins ancienne dans une classe inférieure de la même direction ou succursale, ou;
  - à défaut, l'employée peut supplanter une employée ayant moins d'ancienneté qu'elle dans une classe égale ou inférieure dans une autre direction ou succursale.

Dans les trois (3) jours ouvrables suivant l'avis qu'elle reçoit à l'effet qu'elle est supplantée, l'employée supplantée bénéficie mutatis mutandis des dispositions des alinéas précédents.

Dans tous les cas, l'employée qui supplante doit posséder les qualifications et les connaissances requises du poste qu'elle veut supplanter et doit avoir deux (2) ans et plus d'ancienneté.



Les dispositions de la présente clause ne s'appliquent qu'à l'intérieur des postes de la classification des employées professionnelles. Cependant, l'employée de la classification des employées professionnelles qui a déjà occupé pendant au moins deux (2) ans un poste d'une fonction couverte par les dispositions de l'Article XI avant d'occuper une fonction de la classification des employées professionnelles, bénéficie quand même des dispositions de cet Article XI, après l'application des paragraphes qui précèdent.

À la date effective de l'abolition du poste, l'employée qui choisit de démissionner, l'employée qui refuse de supplanter ou l'employée qui ne peut supplanter et qui est en conséquence mise à pied, reçoit l'indemnité de départ prévue à la clause 11.06.

Une employée qui, suite au processus de déplacement énoncé ci-haut, occupe un poste d'une fonction de niveau inférieur à sa classe salariale, conserve une priorité tant qu'elle n'a pas été réaffectée dans sa classe d'emploi et conserve son salaire actuel pour la durée de l'indemnité prévue à 11.06.

#### **11.15 CHANGEMENT D'ENDROIT OÙ LE TRAVAIL EST EFFECTUÉ :**

- a) Un changement d'endroit où le travail est effectué ne constitue pas à lui seul une abolition de poste. Toutefois, la Banque doit donner au Syndicat et aux employées concernées un avis de trente (30) jours indiquant le nouveau lieu de travail. Sur demande de l'une ou l'autre des parties dans les dix (10) jours qui suivent cet avis, les parties se rencontrent pour discuter des solutions possibles qui feront en sorte que le changement n'ait pas d'effet néfaste pour les employées. Les pourparlers se font avec diligence et bonne foi.
- b) Advenant que le changement d'endroit où le travail est effectué se situe à l'extérieur d'une distance raisonnable du lieu de travail antérieur, l'employée peut soit continuer d'occuper son poste au nouvel endroit et recevoir les frais de déménagement prévus à la clause 11.12 si son nouveau lieu de travail est situé à l'extérieur d'une distance raisonnable par rapport à son domicile, soit se voir assujettie à l'Article XI comme si son poste avait été aboli.

Aux fins du présent paragraphe, la distance raisonnable est une distance entre le nouveau lieu de travail et le domicile de l'employée n'excédant pas en parcours routier le plus court quarante (40) kilomètres et n'exigeant pas le franchissement de plus d'un (1) pont parmi ceux énumérés à la clause 1.01 m) de la présente convention.

### **ARTICLE XII** **CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

#### **12.01 a) OBJECTIF :**

La Banque est consciente des effets que peuvent avoir les changements technologiques sur les employées et leurs conditions de travail. Il est, par conséquent, essentiel que ces changements se fassent dans le meilleur intérêt de toutes, à savoir de la Banque et des employées. Les parties conviennent donc de ce qui suit.

b) DÉFINITION :

Les mots "changements technologiques" sont définis comme:

1. la mise en service par la Banque d'installation ou d'outillage dont la nature ou l'espèce diffère de celle des installations ou de l'outillage servant antérieurement à la Banque pour l'opération de son entreprise;
2. un changement, quant à la manière dont la Banque exploite ou réalise son entreprise, qui est en relation directe avec la mise en service de ces installations ou de cet outillage.
3. un changement organisationnel. Dans ce cas, l'avis prévu à la clause 12.02 est de trente (30) jours.

**12.02** AVIS AU SYNDICAT :

La Banque doit fournir au Syndicat au moins cent vingt (120) jours avant l'introduction d'un changement technologique, une description du projet qu'elle entend réaliser, tel avis écrit devant dévoiler les effets et répercussions prévisibles sur les employées notamment:

- a) la nature du changement technologique;
- b) la date à laquelle la Banque se propose d'effectuer le changement technologique;
- c) le nombre approximatif et la catégorie d'employées susceptibles d'être touchées par le changement technologique;
- d) les effets que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions de travail et la sécurité d'emploi des employées touchées;
- e) les renseignements qu'exigent les règlements établis par le Gouverneur en conseil en vertu de l'article 52 (4) du Code canadien du Travail.

**12.03** Sur demande de l'une ou l'autre des parties dans les trente (30) jours qui suivent l'avis prévu à la clause 12.02, les parties se rencontrent pour discuter des solutions possibles qui feront en sorte que le changement n'ait pas d'effet néfaste pour les employées. Les pourparlers se font avec diligence et bonne foi.

**12.04** La Banque convient de fournir l'entraînement et la formation nécessaires afin de permettre aux employées de continuer à occuper le même poste ou un autre poste de classe égale selon les modalités à être définies dans le cadre des dispositions de la clause 12.03.

L'entraînement et (ou) la formation d'une employée est fait par la Banque ou un autre organisme à l'intérieur des heures des employées à temps plein selon qu'elle est employée de succursale ou, selon le cas, de direction.

Si l'entraînement et (ou) la formation doit avoir lieu en plus ou en dehors des heures des employées à temps plein, l'employée bénéficie des dispositions relatives au surtemps à moins que la Banque et le Syndicat en conviennent autrement.

S'il devient nécessaire d'abolir un poste, les mécanismes de l'Article XI s'appliquent.

### ARTICLE XIII CONGÉS

- 13.01 a)** Une employée qui a deux (2) ans et plus d'ancienneté et qui a un motif valable est éligible à un congé sans solde aux conditions suivantes :
1. Un maximum d'une (1) employée par succursale ou direction. Cependant, si la succursale ou direction comprend plus de trente-cinq (35) employées, une (1) employée par tranche de trente-cinq (35) employées.
  2. L'employée devra soumettre sa demande par écrit en précisant le motif et la durée du congé désiré à la représentante autorisée de la Banque au moins huit (8) semaines à l'avance.
  3. Le congé ne peut être utilisé pour occuper un emploi chez un autre employeur.
  4. La durée du congé doit être d'au moins trois (3) mois et ne doit pas excéder deux (2) ans.
  5. i) L'employée ne peut se prévaloir du congé qu'une seule fois par cinq (5) ans de service sauf pour études.  
  
ii) Le congé pour études est accordé dans la mesure où le domaine d'études est relié aux activités bancaires.
  6. À son retour au travail, l'employée reprend son poste; s'il a été aboli, l'Article XI s'applique comme si l'employée avait été présente au moment de l'abolition du poste.
  7. Si les besoins opérationnels le permettent.
  8. Sous réserve de ce qui précède, le congé sans solde ne peut être refusé sans motif valable.
  9. L'employée avise la Banque au moins un (1) mois avant la date à laquelle elle désire reprendre son poste.
- b) L'employée a le droit d'obtenir un congé sans salaire n'excédant pas trois (3) mois dans les cas de maladie ou d'accident d'un enfant ou d'un conjoint, du père ou de la mère, nécessitant sa présence, sous réserve de la présentation à sa supérieure immédiate d'un certificat médical à cet effet.
- c) Sur demande un mois à l'avance, sauf en cas d'impossibilité, une employée obtient un congé sans salaire pouvant atteindre un (1) an lors de maladie grave de son enfant ou de son conjoint (sa conjointe) nécessitant sa présence sous réserve de la présentation à la Banque d'un certificat médical à cet effet.
- L'employée qui a obtenu un congé sans salaire en vertu des paragraphes b) ou c) qui précèdent avise la Banque, au moins deux (2) semaines avant la date à laquelle elle désire reprendre son poste. Si son poste a été aboli, l'employée bénéficie des dispositions de l'Article XI.
- d) Durant un congé sans salaire, l'employée maintient ses différents bénéfices prévus à la convention collective. L'employée ayant travaillé moins de dix (10) mois au cours d'une année de référence

bénéficie de ses vacances et de ses congés mobiles au prorata du temps travaillé au cours de ces dix (10) mois.

Dans le cas des assurances, l'employée rembourse à son retour sa quote-part des primes à même ses quatre (4) premières paies. L'employée peut également, à son choix, autoriser la Banque à prélever sa quote-part des primes directement dans son compte bancaire ou rembourser mensuellement par chèque, ladite quote-part des primes.

e) RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ (R.C.T.D.) :

1. Une employée peut, si elle le désire, différer une partie de son salaire sur une période de congé sans solde. Cette employée bénéficie alors d'un congé à traitement différé tel que défini dans les lois et réglementations du Canada et du Québec.
2. La période de participation au R.C.T.D. comprend une période d'étalement suivie d'une période de congé. La durée maximale du régime ne peut excéder sept (7) ans.

La durée de la période de congé est d'un minimum de six (6) mois, sauf lors d'un congé pour études auquel cas le congé peut être d'une durée minimum de trois (3) mois, et d'un maximum de douze (12) mois consécutifs. Ce congé est postérieur à une période de travail pendant laquelle l'employée diffère une partie de son traitement. La période d'étalement du traitement est d'un maximum de six (6) ans et une employée ne peut différer moins de 10% de son salaire régulier et plus de 33 1/3 % de son salaire régulier.

Une employée ne peut obtenir plus d'un congé par période de cinq (5) ans, sauf lorsqu'il s'agit d'un congé pour études.

3. L'employée qui désire obtenir un congé à traitement différé doit en faire la demande à la représentante autorisée de la Banque. Cette demande indique la durée prévue du régime ainsi que la période de congé.
4. La Banque doit faire les efforts raisonnables afin de permettre le maximum d'utilisation par les employées dudit régime.

Si la Banque, compte tenu du nombre de demandes, doit choisir parmi les employées, elle doit accepter les demandes par ordre d'ancienneté des employées candidates.

La Banque doit, dans tous les cas, transmettre sa réponse par écrit à l'employée qui a fait une demande conformément au paragraphe 3 ci-dessus.

5. Au terme de la période de congé, l'employée réintègre son poste sous réserve des dispositions de la convention collective.

L'employée qui en fait la demande par écrit peut être réintégrée avant l'échéance de son congé, après entente avec la Banque.

6. Sous réserve des dispositions prévues au présent Article, l'employée bénéficie des avantages de la convention collective auxquels elle aurait droit si elle ne participait pas au régime. Cependant, les congés mobiles et les vacances prévus à la présente pour les années de référence touchées par la période de congé, sont calculés et pris au prorata des mois travaillés.

L'employée doit pendant la période de prise du congé, payer sa quote-part des primes d'assurances collectives.

7. Pour le calcul d'une rente aux fins du Régime de rentes, l'employée se voit reconnaître une année de participation pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé de même qu'un salaire moyen établi sur la base du salaire qu'elle aurait reçu selon son horaire régulier si elle n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

La contribution de l'employée et de la Banque au Régime de rentes pendant les années de participation au régime de congé à traitement différé est établie sur le salaire que l'employée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime.

8. Advenant un congé de maternité ou parental qui débute au cours de la période du régime, la participation au régime est suspendue pour une période équivalente au congé et le régime est alors prolongé de ladite période. Nonobstant les dispositions précédentes, le prolongement du régime ne doit pas avoir pour effet de dépasser la période maximale prévue au paragraphe 2 ci-dessus.

Si une invalidité longue durée survient pendant la période de travail précédant la période du congé, la participation au régime peut être suspendue pour une durée équivalente à celle de l'invalidité. S'il y a suspension, le prolongement ne doit pas avoir pour effet de dépasser la période maximale prévue au paragraphe 2 ci-dessus. Si une invalidité survient pendant la période du congé, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours et elle sera considérée comme débutant le jour suivant la date prévue pour la fin du congé R.C.T.D.

9. L'employée voulant bénéficier du régime de congé à traitement différé devra signer un contrat avec la Banque établissant les modalités nécessaires. Les sommes devant être versées au régime de congé à traitement différé devront être déposées dans un compte en fiducie au Trust La Laurentienne et ce, sans frais pour l'employée.

### **13.02 CONGÉS SOCIAUX :**

Une employée peut s'absenter sans perte de salaire à l'occasion des événements suivants:

a) Décès :

1. Conjoint, enfant, enfant du conjoint: cinq (5) jours ouvrables consécutifs dont le jour des funérailles;
2. i) Père, mère : quatre (4) jours ouvrables consécutifs dont le jour des funérailles;  
ii) Père ou mère du conjoint : quatre (4) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
3. Frère, sœur, frère ou sœur du conjoint, conjoint du père ou de la mère: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles ;

4. Grands-parents, grands-parents du conjoint, petits-enfants et petits-enfants du conjoint, conjoint de la sœur ou du frère de l'employée, conjoint d'une sœur ou d'un frère du conjoint de l'employée, conjoint d'un enfant: deux (2) jours consécutifs dont le jour des funérailles ;
5. Les congés mentionnés au paragraphe a) 1. ainsi qu'au paragraphe 2. i) ne sont pas nécessairement consécutifs mais doivent être reliés à l'événement, à savoir : l'exposition, l'incinération, l'enterrement, le service funèbre et le devoir de liquidateur. Dans ce dernier cas, un avis de deux (2) semaines est requis.

Toutefois, ces congés ont comme point de départ la date du décès et le fait de différer l'utilisation d'un jour de congé à l'extérieur des délais prévus pour y assister ne peut avoir pour effet de conférer à une employée une rémunération additionnelle à celle qu'elle aurait reçue si les congés avaient été pris de façon consécutive ;

6. Si les funérailles ou la cérémonie a lieu à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres du domicile et que l'employée y assiste, cette dernière a droit à une journée additionnelle de congé sans solde.

b) Mariage :

1. Son mariage : deux (2) jours ouvrables au cours des trente (30) jours qui précèdent ou suivent le mariage;
2. Mariage d'un enfant, frère, sœur, père, mère, père ou mère du conjoint : le jour du mariage.

c) Déménagement :

Un jour ouvrable par douze (12) mois à la condition d'un avis de dix (10) jours ouvrables. Au cas où plus d'une employée d'une succursale ou d'une direction choisissent la même date, il doit y avoir entente avec la supérieure immédiate; à défaut d'entente, l'ancienneté prévaut.

d) Jurée ou témoin :

Lorsqu'appelée comme témoin dans une cause où elle n'est pas partie ou comme jurée; cependant, elle doit remettre à la Banque, sur réception, l'indemnité qu'elle reçoit à titre d'honoraires de par ses fonctions de jurée ou de témoin.

**13.03** Dans les cas prévus à la clause 13.02, l'employée prévient sa supérieure immédiate et, sur demande, produit la preuve de l'événement. Les congés qui y sont prévus ne sont pas accordés s'ils coïncident avec les vacances annuelles ou tout autre congé en vertu de la présente convention sauf les congés prévus à la clause 13.06.

Une employée appelée en vertu de l'alinéa d) de la clause 13.02 durant ses vacances annuelles peut reporter la ou les journées de vacances concernées ou, selon son choix, ses vacances ou la portion qui lui reste à une autre date après avoir avisé sa supérieure immédiate, le tout sous réserve que les normes fixées à la clause 17.07 soient respectées.

**13.04** CONGÉS DE MATERNITÉ ET SOINS D'ENFANTS :

- a) L'employée enceinte peut demander, par écrit, et se voit octroyer un congé sans salaire, pour maternité et soins d'enfants en fournissant la preuve de son état par une attestation de son médecin. Ce congé débute deux (2) semaines après cette demande, ou plus tôt, si la nécessité en est attestée par un certificat médical, et peut se terminer au plus tard douze (12) mois après l'accouchement, sous réserve de l'alinéa c) de la présente clause. Ce congé peut être d'une durée moindre que douze (12) mois.

L'employée qui le désire peut, après son congé de maternité mentionné au paragraphe précédent, se prévaloir d'un congé partiel de maternité en effectuant un retour au travail sur une base de trois (3) ou quatre (4) jours par semaine au choix de l'employée, selon l'horaire et le nombre d'heures établis par l'employeur et ce, pour une période maximale de deux (2) ans après l'accouchement. Si la Banque décide de remplacer l'employée, elle pourra la remplacer partiellement ou totalement et ce pour une partie ou la totalité du congé.

- b) L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit au congé prévu à l'alinéa a) de la présente clause.
- c) Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé ou que l'enfant est ré-hospitalisé, l'employée peut suspendre son congé de maternité et soins d'enfants auquel cas elle avise la Banque le plus tôt possible de son désir de revenir au travail. La Banque et l'employée conviennent de la date effective de son retour au travail.

Dans ces cas, la période résiduelle du congé de maternité et soins d'enfants est complétée lorsque l'enfant intègre le domicile.

- d) Au cours du quatrième mois du congé de maternité et soins d'enfants, la Banque fait parvenir à l'employée un avis indiquant l'obligation pour celle-ci de donner par écrit à la Banque un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour.
- e) Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la Banque, un certificat médical attestant qu'elle est suffisamment rétablie pour reprendre le travail.
- f) L'employée doit être réintégrée par la Banque au même poste qu'elle occupait au moment où elle a commencé son congé de maternité et soins d'enfants et aux mêmes conditions que si elle était demeurée au travail. Si son poste a été aboli, l'Article XI s'applique.
- g) L'ancienneté d'une employée en congé en vertu de la présente clause n'est pas affectée et l'employée continue d'être couverte par le régime de rentes et les assurances sous réserve que sa quote-part des primes d'assurance soit déduite à même ses quatre (4) premières paies après qu'elle soit revenue au travail.

h) INDEMNITÉ SUPPLÉMENTAIRE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (R.Q.A.P.) :

1. L'employée qui aura un (1) an d'ancienneté à la date prévue d'accouchement et qui, suite à la présentation d'une

demande de prestation de maternité en vertu du R.Q.A.P. reçoit de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité et soins d'enfant :

- une indemnité supplémentaire égale à la différence entre 100% de son salaire hebdomadaire de base et la prestation de maternité selon le régime choisi pour chacune des semaines pour lesquelles elle reçoit des prestations de maternité (minimum 15 semaines et maximum 18 semaines) ;
- le total des montants reçus par l'employée durant son congé de maternité, en prestations de maternité, indemnité complémentaire, salaire et toute autre rémunération, ne peut cependant excéder 100 % du salaire hebdomadaire de base versé par la Banque.

Aux fins de calcul des dispositions qui précèdent, pour l'employée à temps plein, le salaire hebdomadaire de base est le salaire régulier que l'employée aurait gagné si elle avait été au travail excluant toute mutation obtenue au cours du congé de maternité et soins d'enfants.

Pour l'employée à temps partiel, le salaire hebdomadaire de référence est le taux horaire en vigueur au moment du départ en congé de maternité et soins d'enfants multiplié par la moyenne d'heures rémunérées durant la période de qualification du Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale du Québec.

Pour la Conseillère, services aux particuliers et la Directrice, service conseil, le salaire utilisé pour le calcul de l'indemnité supplémentaire est le salaire hebdomadaire de base garanti au début du congé de maternité et la moyenne des commissions versées en vertu du plan de commission pour les treize (13) périodes complètes précédant le début du congé de maternité.

Pour la Planificatrice financière, le salaire utilisé pour le calcul de l'indemnité supplémentaire est le salaire hebdomadaire de base garanti au début du congé de maternité et la moyenne des commissions versées en vertu du plan de commission pour les quatre (4) trimestres complets précédant le début du congé de maternité.

Pour la Planificatrice financière qui a complété un (1) trimestre complet de travail actif mais moins de quatre (4) trimestres de travail actif à ce titre, la moyenne de ses commissions sera établie à partir du nombre de trimestres complets de présence au travail lors de l'établissement de ladite moyenne.

Pour la Planificatrice financière qui a complété moins d'un (1) trimestre complet de travail actif, le salaire utilisé pour établir le salaire ou l'indemnité à verser est son salaire hebdomadaire de base garanti.

Dans le but de ne pas affecter le calcul des commissions de la Conseillère, services aux particuliers et de la Directrice, service conseil lors de leur retour de congé de maternité, la Conseillère, services aux particuliers et la Directrice, service conseil se voient créditer au plan de commission l'équivalent



de la moyenne des résultats utilisés dans le calcul de leurs commissions pour les treize (13) périodes complètes précédant le début de leur absence.

Dans le cas du retour à temps partiel d'une Conseillère, services aux particuliers, d'une Directrice, service conseil et d'une Planificatrice financière, un prorata sera appliqué en fonction du nombre d'heures travaillées et selon le nombre de jours choisi par l'employée et ce, pour une période maximum d'un (1) an.

L'employée éligible à des prestations de maternité, fournit à la Banque, dans les jours qui suivent le début du congé, copie du document « État de calcul – régime québécois d'assurance parentale ».

Dès la réception par la Banque du document « État de calcul – régime québécois d'assurance parentale » à l'effet que l'employée enceinte est admissible à des prestations de maternité, la Banque verse les indemnités supplémentaires à la période habituelle de versement du salaire de l'employée pour chaque semaine où l'employée est couverte par les prestations de maternité selon le régime choisi.

Les indemnités supplémentaires sont également versées à l'employée qui ne se qualifie pas en vertu des conditions d'admissibilité du R.Q.A.P. et ce, pour une durée de quinze (15) semaines.

#### PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES CHÔMAGE MATERNITÉ (P.S.C.M.) :

1. L'employée qui aura un (1) an d'ancienneté à la date prévue d'accouchement et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance emploi, reçoit de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité et soins d'enfants :
  - pour une période de deux (2) semaines, de façon à couvrir le délai de carence au sens du régime d'assurance emploi, une indemnité égale à 100 % de son salaire hebdomadaire de base;
  - pour chacune des semaines pour lesquelles l'employée reçoit des prestations d'assurance emploi, maximum quinze (15) semaines, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 100 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit;
  - le total des montants reçus par l'employée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance emploi, prestation supplémentaire chômage maternité, salaire et toute autre rémunération, ne peut cependant excéder 100 % du salaire hebdomadaire de base versé par la Banque.

Aux fins de calcul des dispositions qui précèdent, pour l'employée à temps plein, le salaire hebdomadaire de base est le salaire régulier que l'employée aurait gagné si elle avait été au travail excluant toute mutation obtenue au cours du congé de maternité et soins d'enfants.

Pour l'employée à temps partiel, le salaire hebdomadaire de référence est le taux horaire en vigueur au moment du départ en congé de maternité et soins d'enfants multiplié par la moyenne d'heures rémunérées durant la période de qualification de RHDSC.

Pour la Conseillère, services aux particuliers et la Directrice, service conseil, le salaire utilisé pour le calcul du P.S.C.M. est le salaire hebdomadaire de base garanti au début du congé de maternité et la moyenne des commissions versées en vertu du plan de commission pour les treize (13) périodes complètes précédant le début du congé de maternité.

Pour la Planificatrice financière, le salaire utilisé pour le calcul du P.S.C.M. est le salaire hebdomadaire de base garanti au début du congé de maternité et la moyenne des commissions versées en vertu du plan de commission pour les quatre (4) trimestres complets précédant le début du congé de maternité.

Pour la Planificatrice financière qui a complété un (1) trimestre complet de travail actif mais moins de quatre (4) trimestres de travail actif à ce titre, la moyenne de ses commissions sera établie à partir du nombre de trimestres complets de présence au travail lors de l'établissement de ladite moyenne.

Pour la Planificatrice financière qui a complété moins d'un (1) trimestre complet de travail actif, le salaire utilisé pour établir le salaire ou l'indemnité à verser est son salaire hebdomadaire de base garanti.

Dans le but de ne pas affecter le calcul des commissions de la Conseillère, services aux particuliers et de la Directrice, service conseil lors de leur retour de congé de maternité, la Conseillère, services aux particuliers et la Directrice, service conseil se voient créditer au plan de commission l'équivalent de la moyenne des résultats utilisés dans le calcul de leurs commissions pour les treize (13) périodes complètes précédant le début de leur absence.

Dans le cas du retour à temps partiel d'une Conseillère, services aux particuliers, d'une Directrice, service conseil et d'une Planificatrice financière, un prorata sera appliqué en fonction du nombre d'heures travaillées et selon le nombre de jours choisi par l'employée et ce, pour une période maximum d'un (1) an.

2. Pour chacune des semaines où l'employée est éligible à des prestations supplémentaires chômage-maternité, une preuve attestant que pour ladite semaine elle remplissait les exigences requises sera fournie à la Banque. Cette preuve est fournie par l'employée qui produit le talon du mandat de prestations.

Dès la réception par la Banque d'une preuve à l'effet que l'employée enceinte est admissible aux prestations d'assurance emploi, la Banque verse les prestations supplémentaires (P.S.C.M.) à la période habituelle de versement du salaire de l'employée pour chaque semaine où

l'employée est couverte par le régime de prestations supplémentaires de chômage-maternité.

3. Les P.S.C.M. sont également versées aux employées qui ne reçoivent pas de prestations d'assurance-chômage pour les raisons suivantes :

- observation du délai de carence (période d'attente);
- nombre insuffisant de semaines d'emploi assurable pour avoir droit aux prestations d'assurance-emploi;
- prestations d'assurance-emploi épuisées.

i) Si au cours de la grossesse, l'employée est incapable de travailler par suite d'une complication de grossesse tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficie du programme de protection du salaire prévu à l'alinéa b) de la clause 18.02.

Si au terme de son congé de maternité et soins d'enfants, l'employée est incapable de reprendre son travail, tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficie du programme de protection du salaire prévu à l'alinéa b) de la clause 18.02.

Si à la suite de complication découlant d'un avortement, l'employée est incapable de reprendre son travail, tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficie du programme de protection du salaire prévu à l'alinéa b) de la clause 18.02.

j) RETRAIT PRÉVENTIF :

1. Une employée enceinte qui fournit à la Banque un certificat médical attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître, ou à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut demander que son poste de travail soit réaménagé ou peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

Sa demande doit être remise par écrit à sa supérieure immédiate et la Banque en transmet une copie au Syndicat.

S'il y a lieu, la Banque peut également affecter l'employée à un poste temporairement vacant prioritairement à l'application des dispositions de la clause 10.05.

2. Si aucun réaménagement ou aucune affectation n'est effectué immédiatement, l'employée cesse de travailler jusqu'à ce qu'un réaménagement ou une affectation soit disponible ou jusqu'à la date de son accouchement.

3. La Banque peut demander à une employée de rencontrer un médecin désigné par la Banque et ce, sans perte de salaire. Si la décision du médecin choisi par la Banque n'est pas en accord avec celle du médecin de l'employée, le cas pourra, à la demande de la Banque ou du Syndicat, être soumis à un médecin choisi conjointement par les deux parties. Dans l'attente d'une décision du médecin choisi par les parties, la décision du médecin de l'employée prévaudra.

Advenant que la cessation de travail n'était pas justifiée, la Banque récupérera le salaire versé pendant cette période par retenue sur le salaire ou sur les prestations supplémentaires (P.S.C.M. ou R.Q.A.P. selon le cas) à venir, selon les modalités convenues entre les parties. L'employée s'engage à rembourser la Banque.

4. Pendant son absence, l'employée reçoit pendant les cinq premiers jours ouvrables, 100% de son salaire, selon son horaire régulier. Après cette période, l'employée reçoit 90% de son salaire selon son horaire régulier.

La Conseillère, Services aux particuliers, la Directrice, service conseil et la Planificatrice financière continuent de recevoir leur salaire hebdomadaire de base garanti et demeurent admissibles au plan de commission pour les cinq (5) premiers jours ouvrables.

- i) Pour la Conseillère, Services aux particuliers et la Directrice, service conseil après cette période, elles reçoivent un montant égal à 90% de leur salaire hebdomadaire de base garanti au début du retrait préventif ainsi que 90% de la moyenne des commissions versées en vertu du plan de commission pour les treize (13) périodes complètes précédant le début du retrait préventif.

Dans le but de ne pas affecter le calcul des commissions de la Conseillère, services aux particuliers et de la Directrice, service conseil lors de leur retour, la Conseillère, services aux particuliers et la Directrice, service conseil se voient créditer au plan de commission l'équivalent de la moyenne des résultats utilisés dans le calcul de leurs commissions pour les treize (13) périodes complètes précédant le début de leur absence.

Pour la Conseillère, service aux particuliers et la Directrice, service conseil qui ont complété trois (3) périodes complètes de travail actif mais moins de treize (13) périodes complètes de travail actif à ce titre, la moyenne de leurs commissions dans les cas où elle doit être établie, le sera à partir du nombre de périodes complètes de travail actif qu'elles ont réalisées lors de l'établissement de ladite moyenne.

- ii) Pour la Planificatrice financière après cette période, elle reçoit un montant égal à 90% de son salaire hebdomadaire de base garanti au début du retrait préventif ainsi que 90% de la moyenne des commissions versées pour les quatre (4) trimestres complets précédant le début du retrait préventif.

Pour la Planificatrice financière qui a complété un (1) trimestre complet de travail actif mais moins de quatre (4) trimestres de travail actif à ce titre, la moyenne de ses commissions sera établie à partir du nombre de trimestres complets de présence au travail lors de l'établissement de ladite moyenne.

Pour la Planificatrice financière qui a complété moins d'un (1) trimestre complet de travail actif, le salaire utilisé

pour établir le salaire ou l'indemnité à verser est son salaire hebdomadaire de base garanti.

5. L'ancienneté d'une employée absente en vertu de la présente clause n'est pas affectée et l'employée continue d'être couverte par la convention collective.

### **13.05 CONGÉ PARENTAL :**

1. L'employée dont la conjointe accouche ou l'employée qui adopte un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut-être discontinu et doit être pris avant l'expiration des sept (7) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.
2. L'employée peut obtenir une prolongation de cette période d'absence par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à trente-sept (37) semaines et ce, selon les modalités suivantes :
  - a) Le congé sans solde se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, cinquante-deux (52) semaines après que l'enfant ait été confié à l'employée.
  - b) La demande de congé sans solde devra être soumise par écrit à la Banque au moins un (1) mois avant le début du congé sauf circonstance exceptionnelle justifiant un délai plus court.
  - c) L'employée devra préciser la date du début du congé et celle du retour au travail.
  - d) L'employée devra fournir la preuve légale de l'adoption. Toutefois, le congé ne s'applique pas dans le cas d'adoption d'enfant(s) du conjoint (de la conjointe).
  - e) L'employée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu au paragraphe c), après avoir donné à la Banque un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
  - f) L'employée qui ne se présente pas au travail sans motif valable à la date de retour fixée dans l'avis donné en vertu du paragraphe c) est présumée avoir démissionné.
  - g) L'employée doit être réintégrée par la Banque au même poste qu'elle occupait au moment où elle commence son congé et aux mêmes conditions que si elle était demeurée au travail. Si son poste a été aboli l'Article XI s'applique.
  - h) L'ancienneté d'une employée en congé en vertu de la présente clause n'est pas affectée et l'employée continue d'être couverte par le régime de rentes et les assurances sous réserve que sa quote-part des primes d'assurance soit déduite à même ses quatre (4) premières paies après qu'elle soit revenue au travail. L'employée peut également à son choix, autoriser la Banque à prélever sa quote-part des primes directement dans son compte bancaire ou rembourser mensuellement par chèque la dite quote-part des primes.

### 13.06 CONGÉS MOBILES :

- a) En plus des absences possibles en vertu de cet Article, l'employée à temps plein de classification des employées professionnelles ainsi que l'employée à temps plein du centre télébancaire qui ont complété leur période de probation ont droit au nombre de congés mentionné plus bas sans perte de salaire.
- b) Les parties reconnaissent que, de façon générale, la date à laquelle ces congés seront pris doit correspondre aux désirs des employées, mais aussi que pour des raisons d'efficacité, il ne sera pas toujours possible de ce faire.

- 1. Le nombre de jours de congés auquel une employée a droit s'établit comme suit :

Période de probation complétée au 31 décembre : 5

Période de probation complétée au 30 avril : 3

Période de probation complétée au 31 août : 1

- 2. L'employée enceinte doit, avant son départ pour congé de maternité, prendre les congés auxquels elle a droit dans l'année courante.
- 3. L'employée doit prévenir sa supérieure immédiate quinze (15) jours à l'avance, à moins d'entente contraire, de la date à laquelle elle entend prendre congé. La supérieure immédiate doit rendre sa décision dans les deux (2) jours ouvrables de la demande de l'employée. Si plus d'une employée d'une succursale ou d'une direction choisissent la même journée et qu'il n'est pas possible d'accéder au désir des employées, l'ancienneté prévaudra.
- 4. Si une employée change de succursale et (ou) de direction, alors que la date à laquelle elle devait prendre congé avait été entendue, elle fait alors d'autres arrangements avec sa nouvelle supérieure immédiate.
- 5. Ces congés ne sont ni cumulatifs d'une année à l'autre, ni monnayables au départ de l'employée.
- 6. Lorsqu'une employée du centre télébancaire change de statut de temps partiel à temps plein ou lorsqu'une employée est promue à un poste de la classification des employées professionnelles ou lorsqu'une employée obtient un poste à temps plein au Centre télébancaire, elle bénéficie d'un nombre de congés proportionnel au nombre de mois complets entre la date de son changement de statut et le 31 décembre qui suit. Pour fins de calcul, les fractions de jour sont arrondies à l'unité la plus rapprochée.

- c) PAIEMENT DES CONGÉS MOBILES DE LA CONSEILLÈRE, SERVICES AUX PARTICULIERS, DE LA DIRECTRICE, SERVICE CONSEIL ET DE LA PLANIFICATRICE FINANCIÈRE :

La rémunération des congés mobiles de la Conseillère, services aux particuliers, de la Directrice, service conseil et de la Planificatrice financière est calculée et versée de la manière suivante :

- i) Le salaire hebdomadaire de base garanti de la Conseillère, services aux particuliers, de la Directrice, service conseil et de la Planificatrice financière est maintenu lors d'un congé mobile et ;
- ii) Au 31 mai de chaque année, la Conseillère, services aux particuliers, la Directrice, service conseil et la Planificatrice financière reçoivent un montant égal à 6,15% des commissions qui leur ont été versées entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante, montant tenant lieu à la fois de paiement des congés mobiles et des congés fériés.

#### **ARTICLE XIV** **SALAIRES**

**14.01 a)** Les échelles salariales en vigueur pour la durée de la présente convention sont celles prévues à l'Annexe « A ».

- b) 1) La rémunération pour la Conseillère, services aux particuliers, la Directrice, service conseil et la Planificatrice financière est composée d'un salaire hebdomadaire de base garanti et d'une commission déterminée par un plan de commission établi par la Banque, dont copie est transmise au Syndicat à titre d'information.

La Banque s'engage à maintenir un plan de commission et à informer le Syndicat quinze (15) jours à l'avance avant de procéder à tout changement mineur. En ce qui a trait aux changements majeurs, la Banque s'engage à informer le Syndicat soixante (60) jours à l'avance. Dans les deux cas, le Syndicat peut faire les représentations qu'il juge appropriées.

Les délais prévus ci-avant s'appliqueront également au plan de commission des Directrices, développement hypothécaire et Planificatrices financières.

Dans l'éventualité où la Banque procédait à des changements majeurs du plan de commissionnement des Conseillères, services aux particuliers et Directrices, service conseil, la Banque s'engage à maintenir pour la période d'un (1) an une rémunération (salaire et commissions) minimale établie selon la moyenne des treize (13) dernières périodes précédant la date d'introduction du nouveau plan de commissionnement dans la mesure où l'employée maintient une prestation de travail comparable à l'année précédente.

Dans l'éventualité où la Banque procédait à des changements majeurs du plan de commissionnement des Planificatrices financières, la moyenne utilisée aux fins du calcul de rémunération (salaire et commissions) est la moyenne des quatre (4) trimestres complets précédant la date d'introduction du nouveau plan.

La Banque fournit les rapports informatiques nécessaires à la vérification des commissions reçues.

- 2) En plus du salaire hebdomadaire de base garanti, la Conseillère, services aux particuliers et la Directrice, service conseil reçoivent, pour chaque période de quatre (4) semaines consécutives, la commission déterminée selon le plan de

commission établi par la Banque et qui excède leur salaire hebdomadaire de base garanti pour la même période.

Quant à la Planificatrice financière, en plus du salaire hebdomadaire de base garanti, elle reçoit pour chaque trimestre la commission déterminée selon le plan de commission établi par la Banque.

- 3) Pour les Conseillères, services aux particuliers, les Directrices, service conseil, et les Planificatrices financières, sauf lorsque mentionné expressément, le salaire mentionné dans les articles de la présente convention collective doit être interprété comme étant le salaire hebdomadaire de base garanti.

La commission, s'il en est, que l'employée reçoit du plan de commission qui lui est applicable, est également considérée comme salaire aux seules fins des bénéficiaires dont les articles qui y réfèrent spécifiquement et selon les modalités particulières prévues à la présente convention collective.

- 4) Pour la Conseillère, services aux particuliers et la Directrice, service conseil, une année comprend treize (13) périodes de quatre (4) semaines consécutives. La nouvelle Conseillère, services aux particuliers et la Directrice, service conseil intègrent la période en cours et reçoivent une commission, s'il y a lieu, sur l'excédent de leur salaire hebdomadaire de base garanti pour les heures et semaines travaillées dans cette période.

Exemple : La Conseillère, services aux particuliers et la Directrice, service conseil reçoivent un salaire hebdomadaire de base garanti de 600 \$.

Pour une période de quatre (4) semaines consécutives, elles ont généré selon le plan de commission pour cette période une commission de 3000 \$. La Banque leur versera la différence entre la commission générée et leur salaire hebdomadaire de base garanti pour la même période qui est de 2 400 \$ i.e. 4 X 600 \$.

La commission qu'elles recevront sera de 600 \$ dans cet exemple. Le salaire hebdomadaire de base garanti d'une Conseillère, services aux particuliers et d'une Directrice, service conseil leur est versé hebdomadairement conformément à la clause 14.03 de la convention collective.

- 5) Pour la Planificatrice financière, une année comprend quatre (4) trimestres.

La nouvelle Planificatrice financière qui intègre la fonction en cours de trimestre reçoit une commission, s'il y a lieu, le tout en fonction des modalités prévues au dit plan de commission.

- 6) Si la commission excède le salaire hebdomadaire de base garanti, elles sont payées le troisième (3<sup>e</sup>) jeudi suivant la période pour laquelle la Conseillère, services aux particuliers et la Directrice, service conseil ont droit à une commission.



En ce qui a trait à la Planificatrice financière les commissions sont payées le troisième (3<sup>e</sup>) jeudi suivant la fin du trimestre.

- 7) Si la Banque établit un plan de commission pour la Conseillère, services aux particuliers et la Directrice, service conseil dont la base de calcul est mensuelle au lieu d'une période de quatre (4) semaines consécutives, les adaptations nécessaires seront apportées à l'Article XIV de la présente convention collective.

Le même principe s'applique dans l'éventualité où la Banque modifie la fréquence de versement des commissions de la Planificatrice financière.

**14.02** Une employée affectée temporairement pour une journée ou plus à une fonction supérieure bénéficie pour toutes les heures pour lesquelles elle est affectée temporairement du plus avantageux entre :

- a) le salaire minimum de la classe à laquelle elle est affectée temporairement;

ou

- b) son salaire majoré de 3%.

Le salaire de l'employée affectée temporairement à un poste non compris dans l'unité de négociation est majoré de cinq pour cent (5%).

**14.03** Les employées sont payées par dépôt à leur compte tous les jeudis; si un jeudi est un jour férié, elles sont alors payées le jour ouvrable précédent.

L'employée à temps plein à qui s'applique l'horaire de travail de cinq (5) jours par semaine durant une semaine et de quatre (4) jours de travail durant une semaine, reçoit en salaire, pour chaque semaine normale de travail prévue à son horaire régulier, l'équivalent de trente-deux (32) heures / semaine sur un horaire de quatre (4) jours ou de cinq (5) jours par semaine.

Les employées reçoivent un état détaillé des gains et déductions.

La Banque doit obtenir l'autorisation écrite d'une employée avant de débiter son compte lorsqu'elle a été payée en trop.

**14.04 a)** Les descriptions de tâches ont été remises au Syndicat par la Banque. Une employée ne peut refuser d'effectuer des tâches qui n'appartiennent pas à sa description sauf si l'exercice de telles tâches met en danger la santé et la sécurité de l'employée. Toute description de tâches modifiée doit être remise au Syndicat par la Banque.

- b) Si une nouvelle fonction est créée ou si une fonction existante est substantiellement modifiée, la Banque fournit au Syndicat une description de la nouvelle fonction ainsi que l'échelle salariale qu'elle entend appliquer.

Par la suite, les parties ont dix (10) jours ouvrables pour s'entendre sur la classification et l'échelle salariale s'y rattachant.

À défaut d'entente, la Banque affiche le poste et le Syndicat peut faire un grief dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent, ou tout autre délai à la demande du Syndicat.

En cas d'arbitrage, l'arbitre fixe la classification et l'échelle salariale en tenant compte des descriptions de tâches des fonctions existantes et des échelles salariales prévues à la présente convention collective; toutefois, la décision de l'arbitre ne peut rétroagir à plus de vingt (20) jours ouvrables du dépôt du grief.

- c) Si une fonction est incluse dans l'unité de négociation, les dispositions de l'alinéa b) de la présente clause s'appliquent mutatis mutandis, sauf que le poste n'est pas affiché s'il est déjà occupé par une personne.
- d) La Banque et le Syndicat peuvent par entente réévaluer un poste.

Si un poste est modifié, advenant un désaccord, le Syndicat peut loger un grief sans tenir compte des délais pour soumettre un tel grief.

En cas d'arbitrage, l'arbitre fixe la classification et l'échelle salariale, en tenant compte du travail effectué par l'employée, des descriptions de tâches existantes et des échelles salariales prévues à la présente convention collective; toutefois, la décision de l'arbitre ne peut rétroagir à plus de vingt (20) jours ouvrables du dépôt du grief.

Si l'arbitre fait droit à un tel grief, l'employée en cause est reclassée et les dispositions de la clause 14.08 s'appliquent.

#### **14.05 Formation des employées :**

- a) Principe :

La Banque, le Syndicat et les employées reconnaissent et favorisent le perfectionnement et la formation des employées afin de leur permettre de maintenir leurs connaissances à jour, de s'adapter aux changements pouvant survenir à la Banque et d'acquérir une plus grande mobilité, une plus grande compétence dans leur fonction et leur faciliter l'accès à des fonctions supérieures, tout en poursuivant l'atteinte des objectifs organisationnels de la Banque.

Toute communication relative à la formation des employées ou autre activité spécifiera si celle-ci est obligatoire ou non.

- b) Programme de formation :

Le programme de formation s'adresse aux employées permanentes.

Le programme de formation est bâti en tenant compte de la formation académique de l'employée, de son expérience, de ses aptitudes, de ses intérêts et doit être relié aux objectifs organisationnels de la Banque. Les activités de formation peuvent prévoir des cours internes et externes ainsi que des périodes d'entraînement. Ces activités se déroulent autant que possible durant les heures normales de travail. Toutefois, l'horaire de l'employée peut être modifié pour inclure les heures de cours ou d'entraînement qui doivent s'effectuer en dehors de son horaire régulier de travail. Si les besoins du service où l'employée est affectée empêchent de modifier l'horaire de travail, l'employée se verra alors remettre les heures faites en surplus dans le mois suivant ou dans l'impossibilité, elles seront payées en temps supplémentaire.

Les frais sont payés à 100% par la Banque, ainsi que les manuels requis et les frais normaux de déplacement.

Formation et perfectionnement :

Lors de l'inscription à une activité de formation et perfectionnement autorisée par la Banque cette dernière s'engage :

- Pour les employées ayant plus de deux (2) ans d'ancienneté, à payer 50% des frais de scolarité et des manuels obligatoires requis par l'institution dès son acceptation, et 50% sur preuve de réussite;
- Pour les employées ayant deux (2) ans et moins d'ancienneté, à payer 100% des frais de scolarité et des manuels obligatoires requis par l'institution sur preuve de réussite.

La Banque assume le remboursement des frais prévus au paragraphe précédent dans les cas d'abandon pour des raisons valables telles que : maladie, accident ou raisons personnelles acceptées par la Banque.

Dans le cas d'une reprise pour les raisons citées au paragraphe précédent, la Banque s'engage à assumer 50% des frais de scolarité inhérents à cette reprise.

**14.06** Comité conjoint de formation :

Le comité conjoint de formation est composé de trois (3) employées nommées par le Syndicat et de trois (3) représentantes de la Banque. La Banque convient d'accorder aux trois (3) employées qui sont membres dudit comité la permission de s'absenter de leur travail sans perte de salaire pour assister aux réunions du comité.

Le comité conjoint de formation siège au moins trois fois par année.

Le comité a pour rôle notamment de :

- a) Faire des recommandations à la Banque quant à la façon d'informer les employées des programmes et plans de formation ;
- b) Faire des recommandations à la Banque quant aux besoins et aux résultats de formation des employées ;
- c) Faire des recommandations à la Banque quant aux moyens de formation pour favoriser la mobilité interne des employées ;
- d) Proposer au besoin des ajustements au programme de formation.

- 14.07** a) L'employée autorisée à utiliser son automobile dans l'exercice de ses fonctions, ou celle requise de le faire par sa supérieure immédiate et qui accepte, reçoit une compensation de 0,37 \$ du kilomètre.

Si l'employée est autorisée à utiliser une automobile de location, le taxi, l'autobus, le train ou l'avion, la Banque lui rembourse la totalité des frais engagés selon le type de transport approuvé et utilisé.

Lorsque l'employée utilise une automobile et qu'elle doit utiliser un stationnement, la Banque lui rembourse la totalité des frais encourus.

Si l'employée est appelée à voyager et par conséquent est à l'extérieur de sa zone d'affectation au sens de la politique de la Banque, elle reçoit une allocation de repas de 8,50\$ pour un petit déjeuner, de 11,50 \$ pour un repas du midi et de 20,00 \$ pour un repas du soir.

Si l'employée doit coucher à l'extérieur de son domicile, la Banque lui rembourse ses frais d'hôtel ou, au choix de l'employée, lui paie un montant forfaitaire de 40,00 \$ par jour à titre compensatoire. De plus, la Banque verse à l'employée un montant forfaitaire, pour divers frais, de 10,00 \$ par nuitée.

Les montants prévus à la présente clause sont ajustés selon la politique de la Banque à l'intention des cadres.

#### **14.08 PROMOTION :**

Une employée promue reçoit le salaire de sa nouvelle classe selon ce qui est le plus avantageux pour elle entre :

- a) le salaire horaire minimum de la classe à laquelle elle est promue ;

ou

- b) son salaire horaire majoré de 5% sans toutefois dépasser le maximum de sa nouvelle classe.

#### **14.09 RÉTROGRADATION :**

Lors d'une rétrogradation :

- a) Volontaire :

Le salaire horaire de l'employée est diminué de 5% sans toutefois dépasser le maximum ni être inférieur au minimum de sa nouvelle classe. Cependant, si l'employée a été promue selon le facteur 9,75% entre le premier janvier 1997 et l'entrée en vigueur de la présente convention collective pour passer d'un poste ayant un horaire de 32 heures à un poste ayant un horaire de 37,5 heures, son salaire hebdomadaire est diminué de 9,75% dans la situation inverse, sans toutefois dépasser le maximum de sa nouvelle classe.

- b) Involontaire:

L'employée maintient le salaire horaire qu'elle recevait avant sa rétrogradation et son salaire continue de progresser normalement.

#### **14.10 CHANGEMENT DE STATUT :**

Lorsqu'une employée change de statut, elle conserve son taux horaire de salaire.

**ARTICLE XV**  
**HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS**

**15.01 RÈGLES APPLICABLES AUX EMPLOYÉES DE CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE :**

- a) La semaine normale des employées de classification professionnelle est de trente-sept heures et demie (37,5) par semaine réparties sur cinq (5) jours ou quatre (4) jours, au choix de l'employeur. La semaine normale de travail devra comporter un minimum de deux (2) jours de congé consécutifs incluant le samedi et/ou le dimanche.
- b) Une journée régulière de travail ne peut comporter plus de huit (8) heures de travail sauf une (1) journée par semaine qui peut comporter jusqu'à dix (10) heures. Plus d'une (1) journée par semaine peut comporter jusqu'à dix (10) heures par entente entre l'employée et sa supérieure immédiate ou si l'employée bénéficie de la semaine de quatre (4) jours.
- c) Les heures de travail applicables aux employées de classification professionnelle sont de 7h30 à 21h00 du lundi au vendredi et de 8h30 à 18h00 le samedi et le dimanche.

Nonobstant ce qui précède, l'horaire de travail des Conseillères, services aux particuliers, Directrices, service conseil et Planificatrices financières travaillant le samedi et dont la présence est requise à l'ouverture, débutent un minimum de quinze (15) minutes avant l'heure prévue pour l'ouverture de la succursale.

- d) Dans le cas des directions dont les heures d'opération sont différentes de celles prévues au paragraphe c) au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention, les heures de travail existantes et les horaires de travail qui en découlent demeurent en vigueur. Cependant, les heures de travail des employées de classification professionnelle travaillant au Centre de Financement marchand sont régies par la clause 15.06 a).

Quant aux heures de travail des employées occupant la fonction d'Agente de perception et Agente principale, perception à la direction perception (979), celles-ci sont régies par la clause 15.08 de la convention collective.

- e) L'horaire de travail d'une employée comporte le ou les jours de travail, le ou les lieu(x) de travail, ainsi que l'heure de début et l'heure de la fin pour chaque jour de travail.

Nonobstant ce qui précède, l'horaire des employées occupant la fonction d'Agente principale, perception hypothécaire et Agente principale, perception consommation comporte le nombre de jours et le nombre de soirs de travail, le ou les lieux de travail, ainsi que l'heure de début et l'heure de la fin pour un jour ou soir de travail.

- f) À l'intérieur de chaque succursale ou direction, si plus d'un horaire est disponible par fonction, les employées choisissent lesdits horaires par statut et par ordre d'ancienneté.
- g) Sous réserve de la clause 15.06 a), un horaire de travail comportant du travail le dimanche est sur une base volontaire.
- h) La Banque ne peut imposer des heures brisées.

- i) Les services d'une employée ne peuvent être utilisés pour une période inférieure à quatre (4) heures par jour.
- j) La Banque s'engage à ne pas modifier indûment les horaires de travail.
- k) Employées à temps partiel :
  - i) La Banque peut modifier l'horaire de travail d'une employée à temps partiel pour ajouter des heures additionnelles à son horaire régulier, sans toutefois dépasser vingt-quatre (24) heures au total.
  - ii) Cependant, si la Banque veut modifier l'horaire de travail d'une employée à temps partiel pour réduire son nombre d'heures régulières par semaine, l'employée peut refuser et demander d'être assujettie à l'Article XI comme si son poste avait été aboli.
  - iii) L'employée à temps partiel qui accepte que la Banque modifie son horaire de travail en réduisant le nombre d'heures régulières, conserve un salaire basé sur le nombre d'heures qu'elle accomplissait antérieurement à la réduction des heures de travail et ce, pour une durée équivalant à l'indemnité de départ prévue à la clause 11.06.
  - iv) En aucun temps, un poste à temps partiel ne peut être inférieur à douze (12) heures et supérieur à vingt-quatre (24) heures par semaine.

Lors de la création d'un nouveau poste ou de la modification d'un horaire déjà existant, la Banque répartit l'horaire sur un maximum de quatre (4) jours / semaine dans la mesure où les besoins opérationnels sont rencontrés.
  - v) Nonobstant ce qui précède, la Banque peut créer un poste à temps partiel de fin de semaine. Le nombre d'heures de travail minimum prévu pour ce poste est alors de 8 heures minimum par semaine s'il s'agit d'un poste dont l'horaire est le samedi et le dimanche ou encore de 5 heures minimum par semaine s'il s'agit d'un poste dont l'horaire est le samedi ou le dimanche.
- l) Préavis de modification d'horaire :
  - i) La Banque peut modifier l'horaire de travail d'une employée après l'avoir avisée par écrit ainsi que le Syndicat au moins un (1) mois à l'avance.
  - ii) Ce délai peut être moindre après entente écrite entre les parties.
  - iii) Ce délai peut être de deux (2) semaines en cas de circonstances hors du contrôle de la Banque.
  - iv) L'employée à temps plein ne peut refuser une modification d'horaire de sa semaine de travail du lundi au vendredi à une semaine de travail du mardi au samedi ou l'inverse.
- m) La Banque ne peut faire de modification d'horaire de travail à caractère temporaire à moins d'obtenir l'accord de l'employée concernée.

- n) La modification d'horaire doit respecter les critères prévus à la présente clause.
- o) Période de repas :
- i) Les employées travaillant six (6) heures et plus au cours d'une même journée ont droit à une période de repas non rémunérée d'une (1) heure, prise approximativement au milieu de la journée de travail au moment désigné par la Banque.
  - ii) Les employées travaillant moins de six (6) heures au cours d'une même journée ont droit à une période de repas non rémunérée de trente (30) minutes après entente avec l'employée.
  - iii) Lorsqu'une employée travaille plus de huit (8) heures en temps régulier, elle a droit à une période additionnelle de repas non rémunérée de trente (30) minutes.
- p) Période de repos :
- Toute employée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes payée par période de trois (3) heures de travail, jusqu'à concurrence de deux (2) périodes de repos par journée de travail. Le moment de la période de repos est déterminé par la Banque.
- q) Surtemps :
- i) Tout travail autorisé et effectué par une employée de la classification des employées professionnelles au-delà de trente-sept heures et demie (37,5) dans une semaine, est considéré comme du surtemps et est rémunéré à temps et demi d'après le salaire de l'employée.
  - ii) Tout travail autorisé et effectué par une employée de la classification des employées professionnelles un jour de congé hebdomadaire ou un jour férié ou, dans le cas d'une employée à temps partiel au-delà de cinq (5) jours dans une même semaine, est rémunéré à temps double. Dans le cas d'un jour férié, l'employée à temps plein reçoit en plus son salaire régulier et l'employée à temps partiel reçoit en plus l'indemnité prévue à la clause 16.02
- Par entente entre la Banque et l'employée concernée, la rémunération du surtemps peut-être convertie en période équivalente de congé.
- iii) L'employée qui travaille en surtemps après sa journée normale de travail au moins soixante (60) minutes consécutives reçoit une allocation de 11\$ pour un repas.
- r) L'employée de la classification professionnelle affectée au support de nuit reçoit une prime correspondant à 50% de son taux horaire par période de support. La prime par semaine de support est déterminée comme suit :

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 : 165 \$  
À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 : 170 \$  
À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 : 175 \$

La semaine de support correspond à :

- semaine : deux (2) périodes de disponibilité par jour ;
- fins de semaine et jours fériés : trois (3) périodes de disponibilité par jour.

s) Heures additionnelles

Lorsque la Banque a besoin de faire effectuer des heures additionnelles les règles suivantes s'appliquent :

L'ancienneté s'applique dans le cas d'offre d'heures additionnelles ;

Dans la mesure du possible, la Banque donne un préavis de 48 heures aux employées à temps partiel à qui elle désire octroyer ces heures additionnelles ;

La Banque offre les heures additionnelles aux employées à temps partiel de même fonction et de même classe à l'intérieur de la direction ou de la succursale. Si le nombre d'employées est insuffisant, la Banque offre les heures aux employées à temps partiel de classe supérieure ;

Si les besoins ne sont pas comblés, la Banque peut, s'il y a des employées temporaires au sein de la direction ou de la succursale, exiger qu'elles effectuent ces heures additionnelles, à condition de ne pas imposer des heures brisées conformément à la clause 15.01 h) et de respecter le minimum de quatre (4) heures par jour prévu à la clause 15.01 i) ;

Si le nombre d'employées requis est toujours insuffisant, la Banque peut exiger des employées à temps plein qu'elles effectuent du surtemps en conformité avec la clause 15.01 q) de la convention collective.

- t) Une employée qui est rappelée pour effectuer un travail d'urgence reçoit une rémunération minimale équivalant à quatre (4) heures à temps simple ou au taux de surtemps applicable pour les heures effectivement travaillées, selon le calcul le plus avantageux pour l'employée.

**15.02 RÈGLES GÉNÉRALES APPLICABLES AUX EMPLOYÉES CLÉRICALES :**

- a) La semaine normale de travail d'une employée est répartie sur un maximum de cinq (5) jours du dimanche au samedi et doit comporter un minimum de deux (2) jours de congé consécutifs.
- b) Une journée régulière de travail ne peut comporter plus de huit (8) heures de travail sauf une (1) journée par semaine qui peut comporter jusqu'à dix (10) heures de travail.
- c) À moins d'entente écrite entre la Banque et le Syndicat, l'horaire de travail ne peut contenir des heures brisées.
- d) La Banque s'engage à ne pas modifier indûment les horaires de travail.



- e) L'horaire de travail d'une employée comporte le ou les jours de travail, le ou les lieu(x) de travail, ainsi que l'heure de début et l'heure de la fin pour chaque jour de travail.
- f) À l'intérieur de chaque succursale ou direction, si plus d'un horaire est disponible par fonction, les employées choisissent lesdits horaires par statut et par ordre d'ancienneté.
- g) Les services d'une employée ne peuvent être utilisés pour une période inférieure à quatre (4) heures consécutives par jour.
- h) Préavis de modification d'horaire :
  - i) La Banque peut modifier l'horaire de travail d'une employée après l'avoir avisée par écrit ainsi que le Syndicat au moins un (1) mois à l'avance.
  - ii) Ce délai peut être moindre après entente écrite entre les parties.
  - iii) Ce délai peut être de deux (2) semaines en cas de circonstances hors du contrôle de la Banque.
- i) Modification d'horaire :
  - i) L'employée à temps plein ne peut refuser une modification d'horaire de sa semaine de travail du lundi au vendredi à une semaine de travail du mardi au samedi ou l'inverse.
  - ii) Sauf dans le cas prévu à la clause 15.05 i), l'employée à temps plein dont l'horaire de travail est modifié pour un horaire comportant plus de soirs de travail par semaine peut, avant l'entrée en vigueur de son nouvel horaire, demander par écrit à la Banque d'être assujettie à l'Article XI comme si son poste avait été aboli.
  - iii) Sauf dans le cas prévu à la clause 15.05 i), l'employée à temps partiel dont l'horaire de travail est modifié pour un horaire comportant plus de deux (2) soirs de travail par semaine peut, avant l'entrée en vigueur de son nouvel horaire, demander par écrit à la Banque d'être assujettie à l'Article XI comme si son poste avait été aboli.
- j) La Banque ne peut faire de modification d'horaire de travail à caractère temporaire à moins d'obtenir l'accord de l'employée concernée.
- k) La modification d'horaire doit respecter les critères prévus au présent Article.
- l) Période de repas :
  - i) Les employées travaillant six (6) heures et plus au cours d'une même journée ont droit à une période de repas non rémunérée d'une (1) heure, prise approximativement au milieu de la journée de travail au moment désigné par la Banque.
  - ii) Les employées travaillant moins de six (6) heures au cours d'une même journée ont droit à une période de repas non

rémunérée de trente (30) minutes après entente avec l'employée.

- iii) Lorsqu'une employée travaille plus de huit (8) heures en temps régulier, elle a droit à une période additionnelle de repas non rémunérée de trente (30) minutes.

m) Période de repos :

Toute employée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes payée par période de trois (3) heures de travail, jusqu'à concurrence de deux (2) périodes de repos par journée de travail. Le moment de la période de repos est déterminé par la supérieure immédiate.

n) Surtemps :

- i) Tout travail autorisé et effectué par une employée à temps plein en dehors des heures prévues par son horaire ou en plus de sa journée normale ou en plus de sa semaine normale est considéré comme du surtemps.
- ii) Tout travail autorisé et effectué par une employée à temps partiel en plus du nombre d'heures de la journée régulière des employées à temps plein de sa succursale ou de sa section à l'intérieur d'une direction ou au-delà de trente-deux (32) heures dans une semaine est considéré comme du surtemps. La journée régulière de référence est la journée régulière de l'employée à temps plein la plus longue pour la journée en question; à défaut d'employée à temps plein dans une succursale ou dans une direction, l'employée à temps partiel sera payée en surtemps si elle travaille à l'extérieur de son horaire régulier. Toutefois, le surtemps ne sera payé qu'après six (6) heures de travail. Cependant, une employée à temps partiel ne peut effectuer plus de huit (8) heures de travail à temps régulier plus d'une (1) journée par semaine.
- iii) Nonobstant ce qui est prévu au paragraphe précédent, l'employée à temps partiel qui remplace temporairement une employée à temps plein pour une période de plus de deux (2) semaines complètes est réputée être en surtemps pour le temps travaillé à l'extérieur de l'horaire régulier de l'employée à temps plein qu'elle remplace. Au terme de ce remplacement ou du calendrier de douze (12) semaines, à la première échéance, advenant que l'employée à temps partiel qui effectue le remplacement temporaire ait travaillé en moyenne plus de trente-deux (32) heures par semaine, à l'intérieur de l'horaire régulier de l'employée ainsi remplacée, les heures additionnelles seront rémunérées au taux de surtemps.
- iv) Le surtemps est rémunéré à temps et demi d'après le salaire de l'employée en cause.
- v) Une employée à temps plein n'est pas tenue de travailler en surtemps sur une base régulière plus d'un (1) soir par semaine.
- vi) Une employée qui travaille en surtemps le soir a droit à une période de repas non rémunérée d'au moins trente (30) minutes.

o) Tout travail autorisé un jour de congé hebdomadaire ou un jour férié ou, dans le cas d'une employée à temps partiel, au-delà de cinq (5) jours dans une même semaine est rémunéré à temps double. Dans le cas d'un jour férié, l'employée à temps plein reçoit en plus son salaire régulier et l'employée à temps partiel reçoit en plus l'indemnité prévue à la clause 16.02.

p) L'employée qui travaille en surtemps après sa journée normale de travail au moins soixante (60) minutes consécutives reçoit une allocation de 11\$ pour un repas.

Une somme de 11\$ comme allocation de repas est allouée à l'employée, à condition qu'à l'heure du repas, elle ne soit pas dans le voisinage de l'endroit où elle doit se rapporter ou dans les situations où il n'est pas possible de se servir de la cuisine.

q) Une employée qui est rappelée pour effectuer un travail d'urgence reçoit une rémunération minimale équivalant à quatre (4) heures à temps simple ou au taux de surtemps applicable pour les heures effectivement travaillées, selon le calcul le plus avantageux pour l'employée.

r) Le surtemps est offert aux employées qualifiées selon l'ordre d'ancienneté, dans la succursale ou dans la section de la direction.

Si le nombre d'employées qualifiées disponibles est insuffisant, la Banque peut exiger des employées qu'elles effectuent le surtemps nécessaire selon l'ordre inverse d'ancienneté dans la succursale ou dans la section de la direction concernée et dans l'ensemble de la direction si requis.

Malgré les dispositions qui précèdent, la Banque donne un préavis de quarante-huit (48) heures à l'employée qui est requise de faire du surtemps, sauf dans les cas d'événements ou d'absence imprévisible.

s) Heures additionnelles

Lorsque la Banque a besoin de faire effectuer des heures additionnelles les règles suivantes s'appliquent :

L'ancienneté s'applique dans le cas d'offre d'heures additionnelles ;

Dans la mesure du possible, la Banque donne un préavis de 48 heures aux employées à temps partiel à qui elle désire octroyer ces heures additionnelles ;

La Banque offre les heures additionnelles aux employées à temps partiel de même fonction et de même classe à l'intérieur de la direction ou de la succursale. Si le nombre d'employées est insuffisant, la Banque offre les heures aux employées à temps partiel de classe supérieure ;

Si les besoins ne sont pas comblés, la Banque peut, s'il y a des employées temporaires au sein de la direction ou de la succursale, exiger qu'elles effectuent ces heures additionnelles, à condition de ne pas imposer des heures brisées conformément à la clause 15.02 c) et de respecter le minimum de quatre (4) heures par jour prévu à la clause 15.02 g) ;

Si le nombre d'employées requis est toujours insuffisant, la Banque peut exiger des employées à temps plein qu'elles effectuent du

surtemps en conformité avec la clause 15.02 n) de la convention collective.

**15.03 RÈGLES APPLICABLES AUX EMPLOYÉES CLÉRIQUES À TEMPS PLEIN :**

a) La semaine normale de travail est d'une durée moyenne de 32 heures par semaine réparties sur quatre (4) ou cinq (5) jours.

b) HORAIRE DE TRAVAIL, SEMAINES DE 5/4 JOURS :

i) La programmation de la semaine normale de travail prévoit, sur une période de douze (12) semaines consécutives, six (6) semaines de cinq (5) jours et six (6) semaines de quatre (4) jours.

Les semaines où l'employée travaille cinq (5) jours, la programmation de travail doit comprendre deux (2) jours de congé consécutifs incluant le samedi et/ou le dimanche.

Les semaines où l'employée travaille quatre (4) jours, la programmation de travail doit comprendre trois (3) jours de congé dont au moins deux (2) jours consécutifs incluant le samedi et/ou le dimanche.

ii) La Banque remet à chaque employée, un mois avant la fin de chaque période de douze (12) semaines, le calendrier de travail de la prochaine période.

iii) Les semaines pour lesquelles l'employée travaille cinq (5) jours, sont des semaines d'un maximum de trente-huit (38) heures et les semaines pour lesquelles l'employée travaille quatre (4) jours sont des semaines d'un minimum de vingt-huit (28) heures pour un total de trois cent quatre-vingt-quatre (384) heures par période de douze (12) semaines.

iv) Dans le cas où une employée à temps plein doit, en vertu d'une disposition de la convention collective, travailler dans une autre succursale ou direction et qu'elle n'a pas complété son calendrier de travail qui consiste à travailler six (6) semaines de cinq (5) jours et six (6) semaines de quatre (4) jours, la Banque doit s'assurer qu'au terme de son calendrier de douze (12) semaines, l'employée aura travaillé six (6) semaines de cinq (5) jours et six (6) semaines de quatre (4) jours.

c) HORAIRE DE TRAVAIL, SEMAINE DE 4 JOURS :

i) La Banque peut établir, lorsqu'elle le désire, un horaire de travail en vertu duquel la semaine normale de travail d'une employée est de trente-deux (32) heures par semaine réparties sur quatre (4) jours avec deux (2) journées consécutives de congé incluant le samedi et/ou le dimanche et le troisième jour pouvant être flottant ;

ii) La Banque peut modifier en tout temps cet horaire de quatre (4) jours et rétablir l'horaire prévu à la clause 15.03 b) de la convention collective (horaire 5/4), sous réserve de respecter toutes les modalités prévues à l'Article XV de la convention collective ;

- iii) Toute employée bénéficiant d'un horaire de quatre (4) jours conserve celui-ci uniquement pour la période où elle occupe le poste assujetti à cet horaire, le tout sous réserve du paragraphe ii) ;
- iv) Par conséquent, dès que cette employée cesse d'occuper son poste, pour quelque raison que ce soit, elle redevient assujettie à l'horaire 5/4 ou à l'horaire de son nouveau poste, le cas échéant ;
- v) Si, au moment où l'employée change d'horaire, la Banque constate que celle-ci a travaillé un plus grand nombre d'heures que celles effectivement rémunérées, l'employée reçoit le paiement de ces heures travaillées ;
- vi) Si le nombre d'heures travaillées est inférieur aux heures effectivement rémunérées, l'employée remet à la Banque le surpayé, dont le maximum ne peut en aucun cas excéder quatre (4) heures de salaire. L'employée dispose d'une période d'un mois pour effectuer cette remise qui peut se faire, à son choix, en temps ou en argent.

#### **15.04 RÈGLES APPLICABLES AUX EMPLOYÉES CLÉRIQUES À TEMPS PARTIEL :**

- a) La Banque peut modifier l'horaire de travail d'une employée à temps partiel pour ajouter des heures additionnelles à son horaire régulier, sans toutefois dépasser vingt-quatre (24) heures au total.
- b) Cependant, si la Banque veut modifier l'horaire de travail d'une employée à temps partiel pour réduire son nombre d'heures régulières par semaine, l'employée peut refuser et demander d'être assujettie à l'Article XI comme si son poste avait été aboli.
- c) L'employée à temps partiel qui accepte que la Banque modifie son horaire de travail en réduisant le nombre d'heures régulières, conserve un salaire basé sur le nombre d'heures qu'elle accomplissait antérieurement à la réduction des heures de travail et ce, pour une durée équivalant à l'indemnité de départ prévue à la clause 11.06.
- d) En aucun temps, un poste à temps partiel ne peut être inférieur à douze (12) heures et supérieur à vingt-quatre (24) heures par semaine.

Lors de la création d'un nouveau poste ou de la modification d'un horaire déjà existant, la Banque répartit l'horaire sur un maximum de quatre (4) jours / semaine dans la mesure où les besoins opérationnels sont rencontrés.

- e) Nonobstant ce qui précède, la Banque peut créer un poste à temps partiel de fin de semaine. Le nombre d'heures de travail minimum prévu pour ce poste est alors de 8 heures minimum par semaine s'il s'agit d'un poste dont l'horaire est le samedi et le dimanche ou encore de 5 heures minimum par semaine s'il s'agit d'un poste dont l'horaire est le samedi ou le dimanche.
- f) La Banque fournit au Syndicat les 30 juin et 31 décembre de chaque année la liste des horaires des postes à temps partiel incluant ceux du Centre télébancaire et ceux de la classification des employées professionnelles.

#### **15.05 RÈGLES APPLICABLES AUX EMPLOYÉES CLÉRIQUES DES SUCCURSALES ET DES DIRECTIONS :**

- a) Les heures de travail applicables aux employées des succursales sont de 8h00 à 21h00 du lundi au vendredi et de 8h30 à 18h00 le samedi et le dimanche. L'horaire des employées requises à l'ouverture de la succursale débute quinze (15) minutes avant l'heure d'ouverture.
- b) Les heures de travail applicables aux employées des directions sont de 7h30 à 21h00 du lundi au vendredi et de 9h00 à 18h00 le samedi et le dimanche.
- c) Dans le cas des directions dont les heures d'opération sont différentes de celles prévues au paragraphe b) au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention, les heures de travail existantes et les horaires de travail qui en découlent demeurent en vigueur.
- d) Sous réserve du paragraphe c), pour les fins de détermination du nombre de soirs, le soir débute à 18h00.
- e) Sous réserve du paragraphe c), un horaire de travail comportant du travail le dimanche est sur une base volontaire.

#### **HORAIRE DE TRAVAIL, SEMAINES DE 5/4 JOURS :**

- f) Le calendrier de douze (12) semaines ne peut comporter plus de trois (3) semaines consécutives de cinq (5) jours.
- g) Un horaire de travail comportant plus d'un (1) soir de travail, ou du travail le samedi, ou le dimanche doit comporter trois (3) jours de congé consécutifs lors des semaines de quatre (4) jours.
- h) L'employée dont l'horaire de travail prévoit des congés le samedi et le dimanche et au plus un (1) soir de travail devra, lors des semaines de quatre (4) jours comprises dans sa période de douze (12) semaines, bénéficier d'un minimum de trois (3) fins de semaine de trois (3) jours consécutifs incluant le samedi et le dimanche.
- i) Nonobstant les paragraphes g) et h) qui précèdent ainsi que le sous-paragraphe i) de la clause 15.02 h), une (1) fois par année civile, la Banque pourra, avec un préavis de deux (2) semaines, ajouter à la semaine de travail de l'employée un (1) soir supplémentaire. Ce soir supplémentaire ne peut s'ajouter qu'à une journée de travail déjà prévue à l'horaire de l'employée. Cette modification ne sera valable que pour une période maximale de quatre (4) semaines.

#### **15.06 RÈGLES APPLICABLES AU CENTRE DE FINANCEMENT MARCHAND :**

##### **a) Régime de quarts de travail :**

A l'égard de toute employée travaillant à la direction Centre de Financement, les particularités suivantes s'appliquent et ont préséance sur toute autre disposition incompatible de l'Article XV :

- i) Les horaires de travail sont établis à l'intérieur des quarts\* de travail suivants :
  - Quart de jour : de 7h30 à 21h00
  - Quart de soir : de 14h00 à 1h00 (avec paiement d'une prime de soir\*\*)

- \* Tout poste doit être identifié comme faisant partie de l'un ou de l'autre des quarts de travail applicables.
- \*\* Sauf pour les employées de la classification des employées professionnelles.

La Banque avise par écrit le Syndicat au moins deux (2) mois à l'avance de l'instauration du quart de soir.

- ii) Lorsque la Banque désire transférer un poste d'un quart à un autre, ce poste est offert par ordre d'ancienneté aux employées de même statut et de la même fonction à l'intérieur de la direction. A défaut de volontaire, le poste est attribué par ordre inverse d'ancienneté aux employées de même statut et de la même fonction à l'intérieur de la direction. Les préavis prévus à la clause 15.02 h) s'appliquent à ce changement de quart.
  - iii) L'employée ne peut refuser un changement d'horaire de travail à l'intérieur d'un même quart de travail.
- b) Les dispositions concernant les horaires de travail, semaines de 5/4 jours prévues aux clauses 15.03 b) et 15.05 a) à h) s'appliquent sous réserve des dispositions particulières suivantes :
- i) Nonobstant la clause 15.05 f), pour la période du 1er février au 30 juin d'une année, l'horaire de travail d'une employée peut comprendre jusqu'à six (6) semaines consécutives de cinq (5) jours de travail à l'intérieur du calendrier de douze (12) semaines.
  - ii) Nonobstant la clause 15.05 g), seul un horaire comportant du travail le samedi ou le dimanche doit comporter trois (3) jours de congé consécutifs lors des semaines de quatre (4) jours.
  - iii) Si, au moment où l'employée quitte la direction, la Banque constate que celle-ci a travaillé un plus grand nombre d'heures que celles effectivement rémunérées, l'employée reçoit le paiement de ces heures travaillées.
  - iv) Si, au moment où l'employée quitte la direction, le nombre d'heures travaillées est inférieur aux heures effectivement rémunérées, l'employée remet à la Banque le surpayé, dont le maximum ne peut en aucun cas excéder quatre (4) heures de salaire. L'employée dispose d'une période d'un mois pour effectuer cette remise qui peut se faire, à son choix, en temps ou en argent.

#### **15.07 RÈGLES APPLICABLES AUX EMPLOYÉES CLÉRIQUES DU CENTRE TÉLÉBANCAIRE :**

- a) Les dispositions de la présente clause s'appliquent, en lieu et place des clauses 15.02 à 15.06, aux employées du Centre télébancaire autres que les employées de la classification des employées professionnelles, lesquelles sont régies par la clause 15.01.

Quant aux employées cléricales autres que les Conseillères Services télébancaires (S.A.C. – Niveau I), Conseillères Services télébancaires (S.A.C. – Niveau II), Conseillères Services télébancaires (service conseil – Niveau III) les heures de travail applicables sont de 7h30 à 21h00 du lundi au vendredi et de 9h00 à 18h00 le samedi et le dimanche.

Nonobstant les modalités prévues ci-avant, le préavis de modification d'horaire est celui applicable aux employées cléricales tel que défini à la clause 15.02 h) de la convention collective.

Nonobstant les autres dispositions de la présente clause, les conditions prévues aux clauses 15.07 f), g), j), l) s'appliquent exclusivement aux Conseillères Services télébancaires (S.A.C. – Niveau I), Conseillères Services télébancaires (S.A.C. – Niveau II), Conseillères Services télébancaires (service conseil – Niveau III).

- b) La semaine normale de travail est de trente-sept heures et demie (37,5) réparties sur cinq (5) jours ou quatre (4) jours du dimanche au samedi et doit prévoir deux (2) jours de congé consécutifs incluant le samedi et/ou le dimanche. Cependant, une employée peut consentir à travailler selon un horaire comprenant du travail le samedi et le dimanche.
- c) Un horaire de travail comportant du travail le dimanche est sur une base volontaire.
- d) Sauf lorsque la semaine normale est répartie sur quatre (4) jours, une journée régulière de travail ne peut comporter plus de huit (8) heures de travail sauf une (1) journée par semaine qui peut comporter jusqu'à dix (10) heures de travail.
- e) Employées à temps partiel :
  - i) En aucun temps, un poste à temps partiel ne peut être inférieur à douze (12) heures et supérieur à vingt-quatre (24) heures.
  - ii) Nonobstant ce qui précède, la Banque peut créer un poste à temps partiel de fin de semaine. Le nombre d'heures de travail minimum prévu pour ce poste est alors de 8 heures minimum par semaine s'il s'agit d'un poste dont l'horaire est le samedi et le dimanche ou encore de 5 heures minimum par semaine s'il s'agit d'un poste dont l'horaire est le samedi ou le dimanche.
- f) Régime de quarts de travail :
  - i) Les horaires de travail sont établis à l'intérieur des quarts\* de travail suivants :
    - Quart de jour : de 6h30 à 21h00
    - Quart de soir : de 14h00 à 1h00 (avec paiement d'une prime de soir)
    - Quart de nuit : de 22h00 à 9h00 (avec paiement d'une prime de nuit)

\* Tout poste doit être identifié comme faisant partie de l'un ou de l'autre des quarts de travail applicables.
  - ii) Lorsque la Banque désire transférer un poste d'un quart à un autre, ce poste est offert par ordre d'ancienneté aux employées de même statut et de la même fonction à l'intérieur de la direction. A défaut de volontaire, le poste est attribué par ordre inverse d'ancienneté aux employées de même statut et de la même fonction à l'intérieur de la direction. Les préavis de la clause 15.02 h) s'appliquent à ce changement de quart.



- iii) À tous égards, le travail sur le quart de nuit est sur base volontaire.
- iv) L'employée ne peut refuser un changement d'horaire de travail à l'intérieur d'un même quart de travail.
  
- g) Une employée peut consentir à travailler selon un horaire comportant des quarts de travail différents selon les journées de la semaine. L'horaire de travail doit cependant comporter un minimum de douze (12) heures entre deux (2) quarts de travail.
- h) Les services d'une employée ne peuvent être utilisés pour une période inférieure à quatre (4) heures consécutives par jour.
- i) À moins d'entente écrite entre la Banque et le Syndicat, l'horaire de travail ne peut contenir des heures brisées.
- j) La Banque affiche les horaires de travail le lundi de chaque semaine pour la semaine suivante afin que les employées puissent en être informées.
- k) L'horaire de travail d'une employée comporte le ou les jours de travail ainsi que l'heure de début et l'heure de la fin pour chaque jour de travail.
- l) Les horaires de travail sont établis selon ce qui suit :
  - i) La Banque prépare les horaires de travail des employées par fonction et les offre par statut et par ordre d'ancienneté sauf pour les employées occupant la fonction de Conseillères Services télébancaires (S.A.C. – Niveau I), Conseillères Services télébancaires (S.A.C. – Niveau II) et Conseillères Services télébancaires (service conseil – Niveau III) ;
  - ii) Dans le cas des Conseillères Services télébancaires (S.A.C. – Niveau I), Conseillères Services télébancaires (S.A.C. – Niveau II) et Conseillères Services télébancaires (service conseil – Niveau III), la Banque prépare les horaires de travail des employées de chaque fonction de façon séparée et les offre par statut et par ordre d'entrée en service dans la fonction concernée. Si la date d'entrée en service de plus d'une employée dans une fonction est la même, l'ordre entre ces employées sera établi en fonction de la note obtenue lors du dernier test du niveau inférieur ou selon l'ordre alphabétique dans le cas du niveau 1.
- m) La Banque s'engage à ne pas modifier indûment les horaires de travail.
- n) La Banque peut modifier l'horaire de travail d'une employée à temps partiel pour ajouter des heures additionnelles à son horaire régulier, sans toutefois dépasser vingt-quatre (24) heures au total.

Cependant, si la Banque veut modifier l'horaire de travail d'une employée à temps partiel pour réduire son nombre d'heures régulières par semaine, l'employée peut refuser et demander d'être assujettie à l'Article XI comme si son poste avait été aboli.

L'employée à temps partiel qui accepte que la Banque modifie son horaire de travail en réduisant le nombre d'heures régulières, conserve un salaire basé sur le nombre d'heures qu'elle

accomplissait antérieurement à la réduction des heures de travail et ce, pour une durée équivalant à la prime d'indemnité de départ prévue à la clause 11.06.

- o) La Banque ne peut faire de modification d'horaire de travail à caractère temporaire à moins d'obtenir l'accord de l'employée concernée.
- p) La modification d'horaire doit respecter les critères prévus à la présente clause.
- q) Période de repas :
  - i) Les employées travaillant six (6) heures et plus au cours d'une même journée ont droit à une période de repas non rémunérée d'une (1) heure, prise approximativement au milieu de la journée de travail au moment désigné par la Banque. Cependant, les employées du quart de nuit peuvent, à leur demande, prendre leur repas à leur poste de travail et être rémunérées pendant cette période.
  - ii) Les employées travaillant moins de six (6) heures au cours d'une même journée ont droit à une période de repas non rémunérée de trente (30) minutes après entente avec l'employée.
  - iii) Lorsqu'une employée travaille plus de huit (8) heures en temps régulier, elle a droit à une période additionnelle de repas non rémunérée de trente (30) minutes.
  - iv) Lorsqu'il n'y a qu'une seule Conseillère Services télébancaires cédulée sur le quart de nuit, elle doit prendre son repas à son poste de travail et elle est rémunérée durant cette période.

r) Période de repos :

Toute employée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes payée par période de trois (3) heures de travail, jusqu'à concurrence de deux (2) périodes de repos par journée de travail. Le moment de la période de repos est déterminé par la supérieure immédiate.

s) Surtemps :

- i) Tout travail autorisé et effectué par une employée à temps plein en dehors des heures prévues par son horaire ou en plus de sa journée normale ou en plus de sa semaine normale est considéré comme du surtemps.
- ii) Tout travail autorisé et effectué par une employée à temps partiel en plus du nombre d'heures de la journée régulière des employées à temps plein ou au-delà de trente-sept heures et demie (37,5) au cours d'une même semaine est considéré comme du surtemps. La journée régulière de référence est la journée régulière de l'employée à temps plein la plus longue pour la journée en question.
- iii) À défaut d'employée à temps plein pouvant établir la référence, l'employée à temps partiel sera payée en surtemps si elle travaille à l'extérieur de son horaire régulier. Toutefois, le surtemps ne sera payé qu'après six (6) heures

de travail. Cependant, une employée à temps partiel ne peut effectuer plus de huit (8) heures de travail à temps régulier plus d'une (1) journée par semaine.

- iv) Le surtemps est rémunéré à temps et demi d'après le salaire de l'employée en cause.
  - v) Une employée à temps plein n'est pas tenue de travailler en surtemps sur une base régulière plus d'une (1) fois par semaine.
  - vi) Une employée qui travaille en surtemps a droit à une période de repas non rémunérée d'au moins trente (30) minutes.
- t) Tout travail autorisé un jour de congé hebdomadaire ou un jour férié ou, dans le cas d'une employée à temps partiel, au-delà de cinq (5) jours dans une même semaine est rémunéré à temps double. Dans le cas d'un jour férié, l'employée à temps plein reçoit en plus son salaire régulier et l'employée à temps partiel reçoit en plus l'indemnité prévue à la clause 16.02.
- u) L'employée qui travaille en surtemps après sa journée normale de travail au moins soixante (60) minutes consécutives reçoit une allocation de 11\$ pour un repas.

Une somme de 11\$ comme allocation de repas est allouée à l'employée, à condition qu'à l'heure du repas, elle ne soit pas dans le voisinage de l'endroit où elle doit se rapporter ou dans les situations où il n'est pas possible de se servir de la cuisine.

- v) Une employée qui est rappelée pour effectuer un travail d'urgence reçoit une rémunération minimale équivalant à quatre (4) heures à temps simple ou au taux de surtemps applicable des heures effectivement travaillées, selon le calcul le plus avantageux pour l'employée.
- w) Le surtemps est offert aux employées qualifiées par fonction selon l'ordre d'ancienneté.

Si le nombre d'employées qualifiées disponibles est insuffisant, la Banque peut exiger des employées qu'elles effectuent le surtemps nécessaire dans chaque fonction selon l'ordre inverse d'ancienneté.

Si le nombre de Conseillères Services télébancaires de la fonction concernée est insuffisant, la Banque offre aux employées de niveau immédiatement supérieur, par ordre d'ancienneté d'effectuer le surtemps nécessaire. Si le nombre des employées est toujours insuffisant, la Banque peut exiger des employées du niveau immédiatement supérieur qu'elles effectuent le surtemps nécessaire selon l'ordre inverse d'ancienneté. La Banque peut poursuivre cette procédure par ordre croissant de niveau jusqu'à ce qu'elle obtienne le nombre d'employées requis par ses besoins.

Malgré les dispositions qui précèdent, la Banque donne un préavis de quarante-huit (48) heures à l'employée qui est requise de faire du surtemps, sauf dans les cas d'événement ou d'absence imprévisible.

x) Heures additionnelles

Lorsque la Banque a besoin de faire effectuer des heures additionnelles dans des fonctions cléricales, autres que les

fonctions de Conseillères Services télébancaires (S.A.C. – Niveau I), Conseillères Services télébancaires (S.A.C. – Niveau II) et Conseillères Services télébancaires (service conseil – Niveau III), les règles suivantes s'appliquent :

L'ancienneté s'applique dans le cas d'offre d'heures additionnelles ;

Dans la mesure du possible, la Banque donne un préavis de 48 heures aux employées à temps partiel à qui elle désire octroyer ces heures additionnelles ;

La Banque offre les heures additionnelles aux employées à temps partiel de même fonction et de même classe à l'intérieur de la direction. Si le nombre d'employées est insuffisant, la Banque offre les heures aux employées à temps partiel de classe supérieure ;

Si les besoins ne sont pas comblés, la Banque peut, s'il y a des employées temporaires au sein de la direction, exiger qu'elles effectuent ces heures additionnelles, à condition de ne pas imposer des heures brisées conformément à la clause 15.07 i) et de respecter le minimum de quatre (4) heures par jour prévu à la clause 15.07 h) ;

Si le nombre d'employées requis est toujours insuffisant, la Banque peut exiger des employées à temps plein qu'elles effectuent du surtemps en conformité avec la clause 15.07 s) de la convention collective.

- y) Lorsqu'il y a une période moins achalandée au niveau du service à la clientèle, la Banque peut offrir aux Conseillères Services télébancaires (S.A.C. – Niveau I), Conseillères Services télébancaires (S.A.C. – Niveau II) et Conseillères Services télébancaires (service conseil – Niveau III) par ancienneté et par fonction une libération ponctuelle de travail sur une base volontaire et ce, afin de permettre à l'employée de terminer son quart de travail plus tôt que l'heure initialement prévue à son horaire de travail. La période de libération sera déterminée par la Banque en fonction des besoins opérationnels.

Afin de pouvoir bénéficier de la présente clause, l'employée doit terminer son quart de travail à l'intérieur de la période visée par la libération.

La période de libération ponctuelle étant sur une base volontaire, aucune rémunération ne sera versée à l'employée pour toute la durée de la période. Il est entendu que les dispositions prévues à la clause 15.07 h) ne s'appliquent pas dans le cas où l'employée bénéficie d'une libération ponctuelle.

La Banque offre un préavis raisonnable dans la même journée, aux employées qu'elle libère.

Nonobstant les dispositions prévues à la présente clause, la Banque se réserve le droit d'annuler une libération ponctuelle advenant des circonstances hors de son contrôle.

## **15.08 RÈGLES PARTICULIÈRES APPLICABLES À LA DIRECTION PERCEPTION (979) :**

### Horaire de travail

#### a) Agente de perception

La semaine de travail des employées occupant les fonctions d'Agente de perception, est répartie sur quatre (4) jours et s'étend du lundi au samedi. Les heures de travail applicables aux Agentes de perception, sont réparties sur un horaire débutant entre 7h00 et 9h00 et se terminant entre 16h00 et 18h00 et sur un horaire de 12h00 à 21h00 du lundi au jeudi et de 7h00 à 16h00 le vendredi et de 8h00 à 12h00 le samedi.

La Banque se réserve la possibilité de modifier l'horaire du samedi pour que les heures de travail applicables soient de 8h00 à 16h00 après avoir avisé les employées et le Syndicat par écrit au moins deux (2) mois à l'avance.

#### b) Agente principale de perception

La semaine de travail des employées occupant les fonctions d'Agente principale de perception est répartie sur cinq (5) jours et s'étend du lundi au samedi. L'Agente principale de perception travaille trois (3) jours sur un horaire de son choix débutant entre 7h00 et 9h00 et se terminant entre 15h30 et 17h30. L'Agente principale de perception travaille également deux (2) soirs de 12h30 à 21h00. L'employée choisit ses jours et ses soirs de travail d'une semaine à l'autre. Le travail le samedi est sur une base volontaire.

Les employées qui, lors de l'entrée en vigueur de la présente convention collective travaillaient les deux (2) soirs de 11h30 à 20h00 pourront conserver cet avantage.

Quant aux employées de la direction Recouvrement, celles-ci n'ont plus d'horaires atypiques et sont dorénavant régies par les modalités générales de la convention collective.

## **15.09 RÈGLES PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX EMPLOYÉES OCCUPANT LA FONCTION DE DIRECTRICES DÉVELOPPEMENT PRETS CONSTRUCTEURS ET DIRECTRICES DÉVELOPPEMENT NOUVELLE CLIENTELE :**

En raison de la nature de ses fonctions et de la clientèle visée, la Directrice, développement nouvelle clientèle (prêts marchands) ou la Directrice, développement prêt constructeur n'est pas assujettie aux horaires de travail prévus à la clause 15.01 de la convention collective.

L'horaire applicable à ces fonctions est un horaire variable d'une moyenne de vingt (20) jours de travail par quatre (4) semaines, pouvant inclure les soirs et les fins de semaines.

## **15.10 AJOUT DE NOUVEL ÉTABLISSEMENT ET ACQUISITION :**

Lorsque la Banque ajoute un nouvel établissement, les règles de l'Article XV s'appliquent.

Dans le cas d'une acquisition, à l'égard des employées qui étaient à l'emploi de l'entité acquise, la Banque peut maintenir, relativement aux conditions de travail prévues à l'Article XV, les conditions existantes dans l'entité acquise durant une période d'au plus douze (12) mois.

Les parties peuvent déroger à la présente clause par entente écrite.

#### **15.11 RÈGLES APPLICABLES À LA DIRECTION PRÉVENTION DE LA FRAUDE (930) :**

Les horaires de travail des employées occupant des fonctions au sein de la direction Prévention de la fraude, sont établis à l'intérieur des quarts de travail suivants :

- Quart de jour : de 6h30 à 21h00
- Quart de soir : de 14h00 à 1h00 (avec paiement d'une prime de soir)
- Quart de nuit : de 22h00 à 9h00 (avec paiement d'une prime de nuit)

Tout poste doit être identifié comme faisant partie de l'un ou de l'autre des quarts de travail applicables.

À l'exclusion des horaires de travail les dispositions prévues à la clause 15.01 continuent de s'appliquer à l'exception des dispositions relatives au travail le dimanche, tel que décrit ci-après.

Le travail le dimanche est sur une base volontaire. Cependant, afin d'assurer une offre de service minimale en cas de circonstances exceptionnelles hors du contrôle de la Banque, et ce, sur une base temporaire, le mécanisme suivant s'applique en de telles circonstances :

- a) La Banque offre sur une base volontaire aux employées de modifier leurs horaires de sorte qu'elles n'effectuent pas de temps supplémentaire (ex. : dimanche au jeudi au lieu de lundi au vendredi), et ce, en fonction des besoins opérationnels.
- b) Si le nombre d'employées est insuffisant, la Banque offre du surtemps rémunéré en vertu de la clause 15.01 q), sous réserve que l'employée ne travaille pas deux quarts de travail de suite. Le surtemps est offert aux employées permanentes temps plein et temps partiel qualifiées par fonction, selon l'ordre d'ancienneté.
- c) Si le nombre d'employées est toujours insuffisant, la Banque peut exiger des employées qu'elles effectuent du travail le dimanche selon l'ordre inverse d'ancienneté, sous réserve que le tout est rémunéré en surtemps.

La Banque donne un préavis de cinq (5) jours à l'employée avant d'obliger le travail le dimanche. Ce délai peut être moindre advenant une situation hors du contrôle de la Banque.

#### **ARTICLE XVI** **JOURS FÉRIÉS**

**16.01** Sujets aux dispositions du présent Article, les jours fériés suivants ou un autre jour s'ils tombent un samedi ou un dimanche sont accordés aux employées:

Le Jour de l'An  
Le lendemain du Jour de l'An  
Le Vendredi Saint ou Lundi de Pâques  
La Fête des patriotes ou la Fête de la Reine Victoria  
La Fête Nationale  
Le Jour du Canada  
La Fête du Travail  
Le Jour d'Action de Grâce

Le Jour du Souvenir  
Le Jour de Noël  
Le lendemain de Noël

Pour toute succursale en dehors du territoire de la province de Québec, le jour de congé de la Fête Nationale est célébré le premier lundi du mois d'août et la Journée de la Famille est célébrée le troisième lundi du mois de février en remplacement du lendemain du Jour de l'An.

La Banque respecte toute entente qui peut être prise entre les banques pour accorder des jours de congé additionnels.

Si le gouvernement fédéral décrète un jour de congé payé additionnel, il sera ajouté à la convention.

Aux fins d'application des dispositions qui précèdent, le jour férié qui survient un jour de congé hebdomadaire est accordé aux employées par ordre d'ancienneté par fonction le jour ouvrable qui précède ou qui suit immédiatement ledit congé.

Pour les Conseillères Services télébancaires (S.A.C. – Niveau I), Conseillères Services télébancaires (S.A.C. – Niveau II) et Conseillères Services télébancaires (service conseil – Niveau III), les employées de classification professionnelle (706) du Centre télébancaire ainsi que les employées de classification cléricale (713) qui supportent le Centre télébancaire, les jours fériés sont accordés les samedis ou les dimanches s'ils tombent l'un ou l'autre de ces jours.

Pour les Conseillères Services télébancaires (S.A.C. – Niveau I), Conseillères Services télébancaires (S.A.C. – Niveau II) et Conseillères Services télébancaires (service conseil – Niveau III), les employées de classification professionnelle (706) du Centre télébancaire ainsi que les employées de classification cléricale (713) qui supportent le Centre télébancaire, le jour férié qui survient un jour de congé hebdomadaire est accordé aux employées par ordre d'ancienneté par fonction dans les cinq (5) jours ouvrables qui précèdent ou qui suivent immédiatement ledit congé.

**16.02** a) Une employée à temps partiel reçoit comme indemnité pour chaque jour férié 5% du salaire qu'elle a gagné au cours des trente (30) jours qui précèdent immédiatement ledit congé.

b) PAIEMENT DES JOURS FÉRIÉS DE LA CONSEILLÈRE, SERVICES AUX PARTICULIERS, DE LA DIRECTRICE, SERVICE CONSEIL ET DE LA PLANIFICATRICE FINANCIÈRE :

La rémunération des jours fériés de la Conseillère, Services aux particuliers, de la Directrice, Service conseil et de la Planificatrice financière est calculée et versée de la manière suivante :

i) Le salaire hebdomadaire de base garanti de la Conseillère, Services aux particuliers, de la Directrice, Service conseil et de la Planificatrice financière est maintenu lors d'un congé férié

et

ii) Au 31 mai de chaque année, la Conseillère, Services aux particuliers, la Directrice, Service conseil et la Planificatrice financière reçoivent un montant égal à 6,15% des commissions qui lui ont été versées entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante, montant tenant lieu à la fois de paiement des congés mobiles et des congés fériés.

**16.03** Si l'un des jours mentionnés à la clause 16.01 coïncide avec les vacances annuelles d'une employée à temps plein, celle-ci reçoit une (1) journée additionnelle de vacances, à un moment convenu au moins dix (10) jours à l'avance entre elle et sa supérieure immédiate, sous réserve que si deux (2) employées ou plus choisissent la même journée, l'employée ayant le plus d'ancienneté a préférence; le tout sous réserve que les normes fixées à la clause 17.07 soient respectées.

**16.04** Si la veille du Jour de Noël ou la veille du Jour de l'An survient une journée normale de travail, les employées peuvent quitter à compter de 15h00 sans perte de salaire à condition d'avoir terminé le travail régulier. Les employées à temps partiel cédulées pour travailler sont en congé payé à compter de 15h00 à la même condition. Les heures travaillées après 15h00 sont payées à taux simple en plus du salaire régulier de l'employée concernée.

Les employées à temps plein ou à temps partiel travaillant au Centre télébancaire qui sont cédulées pour travailler la veille du Jour de Noël ou la veille du Jour de l'An peuvent quitter trois (3) heures avant la fin de leur horaire de travail sans perte de salaire avec l'autorisation de leur supérieur immédiat. Les employées requises de demeurer à leur travail sont payées à taux simple en plus de leur salaire régulier.

Les employées travaillant au sein de la direction Prévention de la fraude (930) qui sont cédulées pour travailler la veille du Jour de Noël ou la veille du Jour de l'An et requises de demeurer à leur travail sont payées à taux simple et bénéficient d'une libération pour une période de trois (3) heures sans perte de salaire à un moment convenu avec leur supérieur immédiat au cours de la période comprise entre le 24 décembre et le premier samedi suivant la première semaine complète de l'année.

## **ARTICLE XVII** **VACANCES ANNUELLES PAYÉES**

**17.01** Au cours de chaque année, une employée a droit, suivant son service continu à des vacances payées, dont la durée est déterminée au présent Article. L'année de référence pour la prise de vacances est une période de douze (12) mois allant du 1er mai de l'année courante au 30 avril de l'année suivante.

Normalement, les vacances ne peuvent s'accumuler d'une année à une autre.



**17.02** La durée des vacances d'une employée s'établit comme suit :

| Durée de service continu au jour où l'employée commence ses vacances          | Durée des vacances   |
|---|--|
| Moins d'un (1) an au 1 <sup>er</sup> novembre                                 | Une (1) journée par mois de service<br>(maximum 10 jours)  |
| Un (1) an mais moins de cinq (5) ans  | Trois (3) semaines en tout temps   |
| Cinq (5) ans mais moins de quinze (15) ans                                    | Quatre (4) semaines en tout temps  |
| Quinze (15) ans et plus (sauf sa vingt-cinquième [25 <sup>ième</sup> ] année) | Cinq (5) semaines en tout temps  |
| Vingt-cinq (25) ans   | Huit (8) semaines, échelonnées sur les 2 calendriers de vacances chevauchés par la vingt-cinquième (25 <sup>e</sup> ) année, dont pas plus de quatre (4) semaines en juillet et en août. |

1. L'employée embauchée après le 1er novembre ne peut prendre de vacances dans l'année de vacances courante, c'est-à-dire de sa date d'embauche au 30 avril.
2. Aux fins d'application des dispositions de la présente clause, la période d'été est comprise entre le premier lundi de juillet et le troisième vendredi de novembre.
3. Une employée peut prendre ses vacances consécutivement ou séparément, selon son choix, si elle a droit à deux (2) semaines ou plus de vacances. De plus, elle n'a droit qu'à la durée de vacances la plus courte dès qu'elle touche la période d'été.

Aux fins d'application des dispositions du présent alinéa, une employée qui divise ses vacances doit prendre ses vacances en semaine(s) complète(s).

**17.03** Malgré les dispositions de la clause 17.01, une employée absente du travail à cause de maladie, accident, de congé de maternité et soins d'enfants, de congé parental ou d'adoption peut reporter ses vacances à une autre date de la même année ou d'une autre année, après en avoir avisé sa supérieure immédiate, le tout sous réserve que les normes fixées à la clause 17.07 ou 17.10 selon le cas, sont respectées.

Aux fins d'application des dispositions qui précèdent, l'employée ne peut reporter plus d'une année de vacances même si l'absence s'étend sur plus d'une année.

**17.04** Le calendrier des vacances est envoyé aux succursales et aux directions au plus tard le 1er mars de chaque année.

Les employées choisissent leurs vacances au plus tard le 1er avril.

La Banque affiche au plus tard le 1er mai les choix définitifs.

Aux fins d'accorder le choix des dates de vacances au-delà du nombre total d'employées autorisées prévu à la clause 17.07, la Banque tient compte des exigences des opérations et, en autant qu'il est possible de le faire, de l'ancienneté des employées.

- 17.05** a) Aux fins d'application de la clause 17.02 de la convention collective concernant les vacances annuelles payées, une semaine équivaut à trente-deux (32) heures pour les employées dont la semaine normale est en moyenne trente-deux (32) heures et de trente-sept heures et demie (37,5) pour les employées dont la semaine normale est de trente-sept heures et demie (37,5).
- b) Dans la conception du calendrier de travail de l'employée, la Banque doit tenir compte du choix des semaines de vacances exprimées par l'employée pour l'année afin de s'assurer qu'il y ait autant de semaines de vacances dans l'horaire de quatre (4) jours que dans l'horaire de cinq (5) jours.

Dans le cas où l'employée a un nombre de semaines de vacances impair, seulement la dernière semaine de vacances peut justifier une remise en temps à la Banque ou à l'employée selon le cas.

- c) Quand l'employée a pris la totalité de ses vacances pour l'année et si le total des semaines qu'elle a prises totalise plus que la moyenne d'heures prévue par semaine pour l'année en cours, l'employée doit remettre la différence à la Banque en temps. Dans le cas où les vacances totalisent moins que la moyenne d'heures prévue par semaine pour l'année en cours, la Banque doit remettre la différence à l'employée en temps. La remise en temps doit se faire dans les quatre (4) semaines suivant le retour de l'employée.
- 17.06** Le salaire régulier dû à l'employée durant ses vacances lui est remis avant son départ pour vacances.

La rémunération des vacances annuelles de la Conseillère, services aux particuliers, de la Directrice, service conseil et de la Planificatrice financière est calculée et versée de la manière suivante :

- i) Durant ses semaines de vacances, la Conseillère, services aux particuliers, la Directrice, service conseil et la Planificatrice financière reçoivent le même salaire hebdomadaire de base garanti que si elles avaient été au travail ;

et

- ii) Le ou vers le 31 mai de chaque année, la Conseillère, services aux particuliers, la Directrice, service conseil et la Planificatrice financière reçoivent un montant égal à 4%, 6%, 8%, 10% ou 16%, selon le cas, des commissions qui lui ont été versées entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante, selon qu'elles ont droit à 2, 3, 4, 5 ou 8 semaines de vacances.

- 17.07** a) Le nombre minimum d'employées autorisées à prendre des vacances dans les succursales, les sections de directions et les directions où il n'y a pas de section est comme suit :

Du troisième lundi de mai au premier vendredi de septembre:

| <u>Total des employées<br/>à temps plein et<br/>à temps partiel</u> | <u>Nombre d'employées<br/>autorisées</u> |
|---|--|
| 6 et moins *  | 1  |
| 7 à 10  | 2  |
| 11 à 17   | 3  |
| 18 à 23   | 4  |
| 24 et plus**  | 5  |

\* 4 et moins, une employée est autorisée selon les exigences des opérations, s'il n'y a pas d'employées à temps partiel, dans la succursale en cause.

\*\* Pour les directions ou succursales où il y a plus de 30 employées, une (1) employée de plus par groupe de six (6) employées sera autorisée à prendre des vacances.

Autres mois:

| <u>Total des employées<br/>à temps plein et<br/>à temps partiel</u> | <u>Nombre d'employées<br/>autorisées</u> |
|---|--|
| 10 et moins *   | 1  |
| 11 et plus  | 2  |

\* 4 et moins, une employée est autorisée selon les exigences des opérations, s'il n'y a pas d'employées à temps partiel, dans la succursale en cause.

- b) Aux fins d'application des dispositions du présent Article, les dates auxquelles les employées désirent prendre leurs vacances sont réparties parmi les employées selon l'ordre d'ancienneté.

Sauf au Centre télébancaire et lorsque le nombre d'employées autorisées à prendre leurs vacances est de deux (2) ou plus, la Banque peut refuser d'accorder le choix de vacances à une employée si plus de 33% des employées de cette même fonction désirent prendre leurs vacances à un même moment.

- c) Pour la période du 5 janvier au 15e jour suivant la fin de la période des RÉER, la Banque peut refuser à une Conseillère, services aux particuliers, une Directrice, service conseil et une Planificatrice financière leur choix de vacances durant cette période et ce, nonobstant le ratio prévu à la clause 17.07 a).

L'employée dont le poste comprend deux (2) succursales ou deux (2) directions est considérée comme faisant partie de la succursale ou de la direction dans laquelle son horaire comporte plus d'heures.

Au cours de ces périodes, les vacances des Conseillères, services aux particuliers, des Directrices, service conseil et des Planificatrices financières sont accordées, s'il en est, en fonction des exigences des opérations.

Aux fins d'application de la clause 17.07, la Conseillère, services aux particuliers, la Directrice, service conseil et la Planificatrice financière sont considérées comme faisant partie de la succursale désignée comme point d'attache lors de l'obtention du poste par l'employée.

Aux fins d'application de la clause 17.07, les ratios pour les employées du Centre télébancaire sont établis selon le total des employées à temps plein et à temps partiel par fonction, et les dates auxquelles les employées désirent prendre leurs vacances sont réparties parmi les employées selon l'ordre d'ancienneté par fonction.

- d) La Banque peut refuser à une Agente principale, perception son choix de vacances lorsque celui-ci coïncide aux quatre (4) premières semaines complètes du dernier mois de chaque trimestre, à savoir janvier, avril, juillet et octobre.

Nonobstant ce qui précède la Banque s'engage à permettre à une Agente principale, perception de prendre des vacances au cours de chacune des quatre (4) premières semaines complète de juillet.

- e) La Banque peut refuser à une Agente de perception, niveau 1 son choix de vacances lorsque celui-ci coïncide aux quatre (4) premières semaines complètes du dernier mois de chaque trimestre, à savoir janvier, avril, juillet et octobre.

Nonobstant ce qui précède, la Banque s'engage à permettre à un minimum de trois (3) Agentes de perception, niveau 1 de prendre des vacances au cours de chacune des quatre (4) premières semaines des mois de janvier, avril et octobre. Ce minimum est augmenté à quatre (4) pour les quatre (4) premières semaines du mois de juillet.

- f) Aux fins d'application des dispositions prévues au présent article, la Banque peut refuser à une Directrice, développement nouvelle clientèle et/ou à une Directrice, prêts constructeurs son choix de vacances lorsque requis de travailler lors de la tenue d'un salon (foires commerciales) où la Banque participe.

Il est entendu que cette restriction s'applique tant pour les Salons tenus à l'intérieur du territoire attribué à l'employée, que pour ceux tenus à l'extérieur de celui-ci.

**17.08** En cas de cessation définitive d'emploi, l'employée a droit, conformément aux dispositions du présent Article, au paiement de ses vacances acquises et non utilisées.

**17.09 a) PAIEMENT DE VACANCES LORS DE CHANGEMENT DE STATUT DE TEMPS PARTIEL À TEMPS PLEIN**

Lorsque l'employée change de statut de temps partiel à temps plein, celle-ci conserve le nombre restant de semaines de vacances auquel elle a droit pour l'année en cours. Ces semaines de vacances restantes sont prises en fonction de son nouveau statut.

Pour cette employée, la rémunération pour les vacances s'établit sur le revenu brut gagné à titre d'employée à temps partiel entre le 1<sup>er</sup> mai d'une année et le 30 avril de l'année suivante multiplié par le pourcentage correspondant au nombre de semaines auquel elle a droit et est versée le troisième jeudi de mai suivant le changement de statut, moins les sommes d'argent versées à l'employée pour les semaines de vacances prises durant cette même période.

**b) PAIEMENT DE VACANCES LORS DE CHANGEMENT DE STATUT DE TEMPS PLEIN À TEMPS PARTIEL**

Lorsque l'employée change de statut de temps plein à temps partiel, celle-ci conserve le nombre restant de semaines de

vacances auquel elle a droit pour l'année en cours. Ces semaines de vacances restantes sont prises en fonction de son nouveau statut.

Pour cette employée, la rémunération pour les vacances s'établit sur le revenu brut du 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année suivante et est versée le troisième jeudi du mois de mai suivant le changement de statut, moins les sommes d'argent versée à l'employée pour les semaines de vacances prises durant cette même période.

- 17.10 a)** Malgré les dispositions du présent Article, une employée à temps partiel a droit à 2, 3, 4, 5 ou 8 semaines de vacances selon qu'elle a droit à 4 %, 6 %, 8 %, 10 % ou 16 % de rémunération pour ses vacances. L'employée reçoit, avant son départ pour vacances, le salaire correspondant à son horaire régulier et ce, pour chacune des semaines de vacances.
- b) La rémunération pour les vacances s'établit comme suit sur le revenu brut du 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année suivante et est versée le troisième jeudi du mois de mai de chaque année, moins les sommes d'argent versée à l'employée pour les semaines de vacances prises durant cette même période.

La durée des vacances pour les employées à temps partiel s'établit comme suit :

| Durée de service continu au jour où l'employée commence ses vacances | Pourcentage (%) du revenu brut | Nombre de semaines de vacances  |
|--|--------------------------------|---|
| Moins d'un (1) an  | 4 %                            | Une (1) journée par mois de service (maximum 10 jours)  |
| Un (1) an mais moins de cinq (5) ans                                 | 6 %                            | Trois (3) semaines  |
| Cinq (5) ans mais moins de quinze (15) ans                           | 8 %                            | Quatre (4) semaines   |
| Quinze (15) ans et plus  | 10 %                           | Cinq (5) semaines   |
| Vingt-cinq (25) ans  | 16 %                           | Huit (8) semaines dont pas plus de quatre (4) en juillet et août, échelonnées sur les 2 calendriers chevauchés par la vingt-cinquième (25 <sup>e</sup> ) année. |

On entend par revenu brut tout le salaire ainsi que la protection salaire maladie. De plus, si une employée a bénéficié d'un congé de maternité et soins d'enfants ou d'un congé parental, ou était en invalidité longue durée, le revenu brut inclut le salaire que celle-ci aurait gagné si elle avait travaillé selon son horaire régulier. Cependant, aux fins d'application des dispositions qui précèdent, l'employée ne peut

bénéficiaire de plus d'une année de rémunération de vacances, même si l'absence s'étend sur plus d'une année.

- c) En cas de cessation définitive, l'employée a droit à la rémunération pour vacances acquises entre le 1er mai et la date de son départ.

### **ARTICLE XVIII** **SANTÉ, SÉCURITÉ ET HYGIÈNE**

- 18.01 a) La Banque, en collaboration avec le Syndicat, doit prendre les dispositions nécessaires pour assurer la santé, la sécurité et l'hygiène des employées durant les heures de travail.
- b) À cet effet, la Banque convient qu'un comité conjoint est formé. Ce comité est composé de trois (3) employées du côté syndical et de trois (3) personnes du côté patronal incluant la Représentante des Relations de travail.
- c) La Banque fournit à une employée, travaillant à un poste de caisse, lorsque requis par son état de santé tel qu'attesté par son médecin, un banc approprié.

#### **18.02 PROGRAMME DE PROTECTION DU SALAIRE :**

- a) Si une employée s'aperçoit qu'elle est incapable de se présenter au travail à cause de maladie ou accident, elle en avise sa supérieure immédiate aussitôt que possible après le commencement de la journée de travail.
- b) La Banque accorde à l'employée absente du travail en cas de maladie ou d'accident non compensable par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
  - une garantie de salaire, applicable aux employées à temps plein et à temps partiel, représentant 100% du salaire pour une période maximale de vingt-six (26) semaines; l'employée à temps partiel est couverte en fonction de la moyenne de salaire gagné durant les douze (12) semaines précédant l'absence ou du nombre d'heures prévues à son horaire régulier, le plus élevé des deux;
  - une assurance à long terme, applicable aux employées à temps plein et à temps partiel représentant 85% du salaire jusqu'à l'âge de 65 ans et dont la prime est entièrement payée par la Banque. L'employée à temps partiel est couverte en fonction de la moyenne de salaire gagné durant les douze (12) semaines précédant l'absence ou du nombre d'heures prévues à son horaire régulier, le plus élevé des deux.

#### **À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 :**

Toute employée qui débute une invalidité court ou long terme est soumise aux modalités suivantes :

- La Banque accorde une garantie de salaire, applicable aux employées à temps plein et à temps partiel, représentant 100% du salaire pour une période de deux (2) semaines et 85% du salaire pour une période maximale de vingt-quatre (24) semaines; l'employée à temps partiel est couverte en fonction de la moyenne de salaire gagné durant les douze (12) semaines

précédant l'absence ou du nombre d'heures prévues à son horaire régulier, le plus élevé des deux ;

- Une assurance à long terme, applicable aux employées à temps plein et à temps partiel représentant 80% du salaire jusqu'à l'âge de 65 ans et dont la prime est entièrement payée par la Banque. L'employée à temps partiel est couverte en fonction de la moyenne de salaire gagné durant les douze (12) semaines précédant l'absence ou du nombre d'heures prévues à son horaire régulier, le plus élevé des deux.

Il ne peut y avoir de modification dans le montant des prestations et des bénéfices prévus au programme de protection du salaire sans le consentement écrit du Syndicat.

Dans le cas où la Banque remplace les polices d'assurance en vigueur à la date de ratification de la présente convention par de nouveaux programmes, les conditions d'éligibilité ne sont pas modifiées sans le consentement écrit du Syndicat.

- c) Le rabais provenant de la réduction du taux de cotisation de la Banque à l'assurance emploi à cause du programme de protection du salaire appartient en totalité à la Banque.
- d) PROGRAMME DE PROTECTION DU SALAIRE DES CONSEILLÈRES, SERVICES AUX PARTICULIERS ET DES DIRECTRICES, SERVICE CONSEIL :

Les sommes à être reçues par une Conseillère, services aux particuliers et une Directrice, service conseil en vertu du programme de protection du salaire sont calculées et versées de la manière suivante :

- i) Durant les périodes couvertes par la garantie de salaire :

Pour une absence de dix (10) jours ouvrables et moins, l'employée continue de recevoir son salaire hebdomadaire de base garanti et de recevoir les commissions auxquelles elle a droit en vertu du plan de commission établi par la Banque ;

Pour une absence de plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs, dans le but de ne pas affecter le calcul des commissions de la Conseillère, services aux particuliers et la Directrice, service conseil absentes, la Conseillère, services aux particuliers et la Directrice, service conseil se voient créditer au plan de commission l'équivalent de la moyenne des résultats utilisés dans le calcul de leurs commissions pour les treize (13) périodes complètes précédant le début de leur absence et la commission, s'il en est, qui en résulte leur est versée conformément aux dispositions qui précèdent.

- ii) La Conseillère, services aux particuliers et la Directrice, service conseil qui bénéficient de l'assurance à long terme reçoivent une indemnité de salaire qui sera déterminée à partir de leur salaire hebdomadaire de base garanti au début de leur absence et de la moyenne des commissions versées en vertu du plan de commission pour les treize (13) périodes complètes précédant le début de leur absence.

e) PROGRAMME DE PROTECTION DU SALAIRE DES PLANIFICATRICES FINANCIÈRES :

Les sommes à être reçues par une Planificatrice financière en vertu du programme de protection du salaire sont calculées et versées de la manière suivante :

i) Durant les périodes couvertes par la garantie de salaire :

Pour une absence de dix (10) jours ouvrables et moins, l'employée continue de recevoir son salaire hebdomadaire de base garanti et de recevoir les commissions auxquelles elle a droit en vertu du plan de commission établi par la Banque.

Pour une absence de plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs, dans le but de ne pas affecter le calcul des commissions de la Planificatrice financière, la Planificatrice financière se voit créditer au plan de commission l'équivalent de la moyenne des résultats utilisés dans le calcul de ses commissions pour les quatre (4) trimestres complets précédant le début de son absence et la commission, s'il en est, qui en résulte lui est versée.

Pour la Planificatrice financière qui a complété un (1) trimestre complet de travail actif mais moins de quatre (4) trimestres de travail actif à ce titre, la moyenne de ses commissions sera établie à partir du nombre de trimestres complets de présence au travail lors de l'établissement de ladite moyenne.

Pour la Planificatrice financière qui a complété moins d'un (1) trimestre complet de travail actif, la garantie de salaire représente le salaire de base garanti.

ii) La Planificatrice financière qui bénéficie de l'assurance invalidité long terme reçoit une indemnité de salaire qui sera déterminée à partir de son salaire hebdomadaire de base garanti au début de son absence et de la moyenne des commissions versées en vertu du plan de commission pour les quatre (4) trimestres complets précédant le début de son absence.

Pour la Planificatrice financière qui a complété un (1) trimestre complet de travail actif mais moins de quatre (4) trimestres de travail actif à ce titre, la moyenne de ses commissions sera établie à partir du nombre de trimestres complets de présence au travail lors de l'établissement de ladite moyenne.

Pour la Planificatrice financière qui a complété moins d'un (1) trimestre complet de travail actif, l'indemnité de salaire est déterminée uniquement à partir de son salaire hebdomadaire de base garanti.

**18.03** C.S.S.T et S.A.A.Q. :

a) Advenant un accident au travail compensé par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (C.S.S.T.), la Banque paie, pendant que l'employée est absente, son plein salaire, y compris la journée de l'accident. L'employée s'engage à remettre à la Banque les prestations qu'elle reçoit de la C.S.S.T. en invalidité



totale temporaire ainsi que tout bénéfice hebdomadaire d'accident-maladie auquel elle peut avoir droit en vertu d'une autre assurance.

**À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 :**

Toute employée victime d'un accident du travail compensé par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec est soumise aux modalités suivantes :

La Banque paie à l'employée pour les quatorze (14) premiers jours d'absence y compris la journée de l'accident, son plein salaire. Pour les journées d'absence subséquentes, la Banque paie à l'employée 90% de son salaire brut, attendu que toute forme d'indexation de la C.S.S.T. ne sera pas récupérée par la Banque dans la mesure où les déductions de l'employée n'ont pas augmenté.

L'employée s'engage à remettre à la Banque les prestations qu'elle reçoit de la C.S.S.T. en invalidité totale temporaire ainsi que tout bénéfice hebdomadaire d'accident-maladie auquel elle peut avoir droit en vertu d'une autre assurance.

Il est entendu, toutefois, que cette disposition cesse de s'appliquer dans les circonstances suivantes :

1. Lorsque l'employée n'est plus en invalidité totale temporaire.
2. Lorsque la C.S.S.T. fait un règlement final avec l'employée par le paiement d'une somme forfaitaire.
3. Lorsque l'employée démissionne ou décède.

Une employée atteinte d'une incapacité partielle permanente est réintégrée à son poste dans la mesure où l'employée est capable de faire son travail.

À défaut, elle est réintégrée dans un autre poste selon les dispositions de l'Article XI de la présente convention collective.

Si une telle employée est réintégrée dans un poste de classe inférieure à celui qu'elle détenait avant son accident de travail, elle bénéficie alors des dispositions de la présente convention quant à la rétrogradation involontaire.

- b) Advenant un accident compensé par la Société d'Assurance-automobile du Québec (S.A.A.Q.), la Banque paie, pendant que l'employée est absente, son plein salaire y compris la journée de l'accident. L'employée s'engage à remettre à la Banque le montant des prestations qu'elle reçoit de la Société, sauf pour la période où l'employée est déjà en vacances au sens de la présente convention collective.

**À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 :**

Toute employée victime d'un accident compensé par la Société d'Assurance-automobile du Québec est soumise aux modalités suivantes :

La Banque paie à l'employée pour les quatorze (14) premiers jours d'absence son plein salaire y compris la journée de l'absence. Pour les journées d'absence subséquentes, la Banque paie à l'employée 90% de son salaire brut, attendu que toute forme d'indexation de la S.A.A.Q. ne sera pas récupérée par la Banque dans la mesure où les déductions de l'employée n'ont pas augmenté.

De plus, l'employée s'engage à signer le formulaire intitulé «Autorisation pour la communication de renseignements personnels» afin de rendre accessible à la Banque, pour une période de six (6) mois renouvelable, seules les informations en lien avec le remplacement de revenu et la communication de la décision relative à l'acceptation ou le refus de la réclamation. Une copie du formulaire doit être envoyée au Syndicat.

- c) Les dispositions prévues à la présente clause s'appliquent à l'employée à temps partiel en fonction des heures que l'employée aurait normalement travaillées n'eut été son incapacité.
- d) Si à la suite d'un traumatisme conséquent à un vol à main armée, une employée demande une rétrogradation ou un transfert après recommandation de son médecin, elle bénéficie des dispositions de la présente convention quant à la rétrogradation involontaire et bénéficie des dispositions de l'Article XI de la présente convention.
- e) Si la Banque entend faire des représentations ou des objections à l'encontre d'une demande d'indemnisation faite par une employée, elle devra, au moins dix (10) jours précédant lesdites représentations ou objections, en faire part par écrit au Syndicat.
- f) Le salaire aux fins de la clause 18.03 est celui déterminé pour les fins du R.Q.A.P. et P.S.C.M. (clause 13.04 h)) et le crédit au plan de commission applicable au R.Q.A.P ou au P.S.C.M. s'applique également en faveur de la Conseillère, services aux particuliers, de la Directrice, service conseil et de la Planificatrice financière visées par la clause 18.03.

#### **18.04 PROGRAMME D'ASSURANCE :**

- a) Sous réserve des conditions qui y sont prévues, le programme prévoit pour les employées à temps plein:

##### Assurance-vie :

- Une fois le salaire annuel; possibilité d'ajouter une protection additionnelle jusqu'à 250 000\$.

##### Assurance-accident corporel :

- Double indemnité.

##### Assurance-accident au travail :

- 10 fois le salaire annuel en cas de décès, maximum 150 000\$.

##### Assurance-vie des personnes à charge :

- 5 000\$ pour la conjointe et 2 500\$ par enfant.

##### Assurance-accident maladie :

- Frais de chambre semi-privée et 90% des frais médicaux à l'exception de frais paramédicaux (après franchise de 25\$ par année civile par famille).
- 80% des frais paramédicaux sans maximum par visite (sujet à un maximum annuel).

- Possibilité pour une employée d'être exemptée si elle est déjà assurée en vertu d'une garantie semblable à laquelle son conjoint participe.

Dans l'éventualité où la Banque décidait d'opter pour un contrat d'assurance autre qu'à rétention, elle informera le Syndicat des impacts sur les contributions de l'employée que ce changement pourrait engendrer et dans le cas d'impacts significatifs, les parties examineront des pistes de solutions alternatives.

Assurance-soins dentaires (une fois la période probatoire du programme d'assurance complétée) :

- 100% prévention
- 80% soins de base
- 50% soins majeurs
- Sans franchise
- Possibilité pour une employée d'être exemptée si elle est déjà assurée en vertu d'une garantie semblable à laquelle son conjoint participe.

Plan optique :

- 80% des frais admissibles engagés pour des soins visuels jusqu'à un maximum de 150\$ par période de vingt-quatre (24) mois consécutifs; ou de 250\$ par période de vingt-quatre (24) mois consécutifs dans les cas d'astigmatisme grave de la cornée.

- b) Sous réserve des conditions qui y sont prévues, le programme prévoit pour les employées à temps partiel:

Assurance-vie :

- 15 000\$ avec la possibilité d'ajouter une protection additionnelle jusqu'à 250 000\$.

Assurance-accident corporel :

- Double indemnité.

Assurance-accident au travail :

- 10 fois le salaire annuel en cas de décès, en fonction du nombre d'heures de son horaire régulier de travail, maximum 75 000\$.

Assurance-vie des personnes à charge :

- 5 000\$ pour le conjoint et 2 500\$ par enfant.

Assurance-accident maladie :

- Frais de chambre semi-privée et 90% des frais médicaux à l'exception de frais paramédicaux (après franchise de 25\$ par année civile par famille).
- 80% des frais paramédicaux sans maximum par visite (sujet à un maximum annuel).
- Possibilité pour une employée d'être exemptée si elle est déjà assurée en vertu d'une garantie semblable à laquelle son conjoint participe.

Dans l'éventualité où la Banque décidait d'opter pour un contrat d'assurance autre qu'à rétention, elle informera le Syndicat des impacts sur les contributions de l'employée que ce changement pourrait engendrer et dans le cas d'impacts significatifs, les parties examineront des pistes de solutions alternatives.

Assurance-soins dentaires (une fois la période probatoire du programme d'assurance complétée) :

- 100% prévention
- 80% soins de base
- 50% soins majeurs
- Sans franchise
- Possibilité pour une employée d'être exemptée si elle est déjà assurée en vertu d'une garantie semblable à laquelle son conjoint participe.

Plan optique :

- 80% des frais admissibles engagés pour des soins visuels jusqu'à un maximum de 150\$ par période de vingt-quatre (24) mois consécutifs; ou de 250\$ par période de vingt-quatre (24) mois consécutifs dans les cas d'astigmatisme grave de la cornée.

- c) Sur demande, la Banque donne au Syndicat toute l'information nécessaire concernant lesdits plans.

Nonobstant ce qui précède, dans l'éventualité d'une législation ou d'un régime universel d'assurance-santé, la Banque convient de rencontrer le Syndicat pour discuter des bénéfices additionnels qu'un plan privé d'assurance-santé pourrait couvrir. Il est entendu que pour l'achat de tels bénéfices additionnels, seuls les montants d'argent que représente la différence entre ce qu'il en coûtera à la Banque pour un plan privé avant le plan gouvernemental seront disponibles.

Les employées contribuent au paiement des primes de l'assurance accident maladie, de l'assurance soins dentaires ainsi que de l'assurance plan optique, à raison de 20% de la prime. La prime des autres assurances collectives est assumée en totalité par la Banque.

Après trois (3) ans d'invalidité long terme, la Banque assume 100% des primes pour l'ensemble des programmes d'assurances.

La Banque doit remettre au Syndicat, annuellement, le rapport d'expérience provenant de l'assureur. Pour des fins de confidentialité, la Banque pourra amender le rapport afin de ne pas révéler des informations sur les maladies des bénéficiaires de la police et sur certaines informations concernant les cadres supérieurs.

- d) Le salaire annuel de la Conseillère, services aux particuliers, de la Directrice, service conseil et de la Planificatrice financière est déterminé à partir de leur salaire hebdomadaire de base garanti en vigueur au moment de l'événement et de leurs commissions versées au cours de la dernière année fiscale.

#### **18.05 RÉGIME DE RENTES :**

- a) La Banque ne peut modifier sans l'accord écrit du Syndicat le Régime de rentes. Une copie du rapport actuariel périodique est fournie au Syndicat. À tous les ans, la Banque fournit au Syndicat une copie du rapport de l'actif et du passif. Le Syndicat peut aussi obtenir sur demande à la Banque toute information se rapportant au Régime de rentes.
- b) L'employée embauchée dans un statut régulier avant le 1er janvier 1991 qui prend sa retraite à l'âge de la retraite normale (65 ans) ou anticipée a droit à un congé précédant la date de sa retraite équivalant à une semaine par année de service jusqu'au 31 décembre 1992, sauf pour les employées dont le congé préretraite avait été interrompu le 31 décembre 1989, en plus des vacances auxquelles elle a droit dans l'année qu'elle quitte. Elle est, alors considérée comme étant en congé avec salaire et continue de recevoir jusqu'à la date de sa retraite, son salaire et autres bénéfices prévus à la présente convention.
- c) L'employée embauchée dans un statut régulier après le 31 décembre 1990 n'est pas éligible au congé prévu au paragraphe b).

#### **ARTICLE XIX** **TABLEAUX D’AFFICHAGE**

- 19.01** La Banque convient de laisser au Syndicat l'usage de tableaux d'affichage qui sont placés à un endroit sur lequel la Banque et le Syndicat se sont entendus, pourvu que l'usage de ces tableaux d'affichage soit limité à l'affichage d'avis ayant reçu préalablement l'approbation de la Représentante des Relations de travail.
- 19.02** Le Syndicat convient qu'aucun bulletin, circulaire ou autre publication ne sera distribué dans les établissements de la Banque sans avoir reçu au préalable la permission de la Représentante des Relations de Travail.

#### **ARTICLE XX** **SÉCURITÉ SYNDICALE**

- 20.01** Toute employée doit, comme condition du maintien de son emploi, payer un montant d'argent équivalant à la cotisation syndicale telle que déterminée en vertu des Statuts du Syndicat. Ce montant d'argent est déduit hebdomadairement par la Banque, du salaire de l'employée.
- 20.02** La Banque s'engage à remettre hebdomadairement à la trésorière du Syndicat les montants ainsi retenus et elle lui fera parvenir en même temps une liste indiquant le nom des employées sur la paie desquelles cette déduction a été faite.
- 20.03** La déduction des cotisations syndicales sur les commissions versées à la Conseillère, services aux particuliers, à la Directrice, service conseil et à la Planificatrice financière qui n'ont pas payée le maximum, s'il en est, prévu aux Statuts du Syndicat est prélevée lors de chaque paiement de commissions. La Banque fait remise au Syndicat dans les quinze (15) jours suivants.

## **ARTICLE XXI** **GÉNÉRALITÉS**

- 21.01** Aucune employée de la Banque ne doit accomplir, soit directement ou indirectement, quelque travail que ce soit pour toute personne, firme, institution ou corporation qui est en compétition directe avec les affaires de la Banque, en tout ou en partie, ni se servir de ses relations avec la Banque pour toute autre affaire extérieure à celle-ci. Aucune employée ne doit révéler des informations confidentielles concernant les affaires de la Banque et toute violation de cette clause peut-être sanctionnée par voie de discipline.
- 21.02** Si la Banque promulgue des règles de conduite pour ses employées, elles ne doivent pas entrer en conflit avec les dispositions de cette convention. La Banque convient de faire connaître ces règles, par affichage ou autrement, à ses employées et au Syndicat.
- 21.03** La Banque et les employées collaborent avec les services policiers dans tous les cas de vol, tentative de vol, fraude, tentative de fraude, extorsion ou tentative d'extorsion contre la Banque.

Si une employée est requise de se présenter, soit au poste de police, à un tribunal ou à tout autre endroit conséquemment à une des situations prévues au premier alinéa, elle doit en aviser sa supérieure immédiate et bénéficie pendant le temps nécessaire des dispositions de la convention collective, notamment les frais prévus à 14.07.

L'employée a droit au remboursement de ses frais de taxi si elle utilise ce moyen de transport entre 17h00 et 8h00 dans le cadre des dispositions de la présente clause pour se déplacer à l'endroit en question.

- 21.04** La Banque convient de payer le coût d'impression de la convention collective jusqu'à concurrence de quatre mille (4000) copies.
- 21.05** Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

## **ARTICLE XXII** **DURÉE DE LA CONVENTION**

- 22.01** La présente convention collective entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012 et ce pour une durée de soixante-douze (72) mois et expire le 31 décembre 2017. Dans la période de trois (3) mois précédant immédiatement la date où expire cette convention, l'une ou l'autre des parties peut, au moyen d'un avis écrit, informer l'autre partie de son désir d'entamer les négociations et dans un tel cas, les négociations doivent débuter dans les vingt (20) jours qui suivent l'avis.
- 22.02** Nonobstant les dispositions de la clause 22.01, la présente convention demeure en vigueur pendant la période de négociation et de conciliation, s'il y a lieu, et jusqu'à ce qu'un renouvellement soit intervenu ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lockout.

**EN FOI DE QUOI LES DES PARTIES ONT SIGNÉES À MONTRÉAL**

Le 19<sup>e</sup> jour de décembre 2012

**BANQUE LAURENTIENNE DU  
CANADA**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET  
EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-  
LES ET DE BUREAU, SECTION  
LOCALE 434, SEPB-CTC-FTQ**

  
\_\_\_\_\_  
Pierre Beaulieu

  
\_\_\_\_\_  
Anne Boudreau

  
\_\_\_\_\_  
Faiza Benzakour

  
\_\_\_\_\_  
Josée Cioffi

  
\_\_\_\_\_  
Lise Caza

  
\_\_\_\_\_  
Sophie Drouin

  
\_\_\_\_\_  
Marie-Chantal Lamothe

  
\_\_\_\_\_  
Jocelyne Laeroix

  
\_\_\_\_\_  
Marie-Lyse Meunier

  
\_\_\_\_\_  
Daniel Larose

  
\_\_\_\_\_  
Isabelle Renouf

  
\_\_\_\_\_  
François Leduc

  
\_\_\_\_\_  
Carol-Ann St-Onge

  
\_\_\_\_\_  
Louise Lemieux

  
\_\_\_\_\_  
Lyne Perron

  
\_\_\_\_\_  
Guy D. Lalonde

**ANNEXE « A »**  
**DISPOSITIONS RELATIVES À LA STRUCTURE DE POSTES, AUX CLASSES SALARIALES, À LA RÉMUNÉRATION ET AUX CLASSIFICATIONS**

**Partie I- STRUCTURE DE POSTES ET CLASSES SALARIALES**

Les échelles salariales, exprimées en taux horaire, pour toutes les employées à temps plein et à temps partiel sont celles qui suivent. Afin de simplifier la compréhension de l'appellation des différentes classes, leur appellation a été modifiée.

Les échelles salariales des titulaires de postes dont les fonctions étaient antérieurement évaluées aux classes G, H, S59, S60, P sont maintenues pour les titulaires de ces fonctions. Celles-ci conservent cette classe salariale et toutes les conditions s'y rattachant tant qu'elles conserveront leur poste actuel. Aucune employée ni aucune fonction ne peuvent être intégrées dans ces échelles salariales depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005.

En raison de la nouvelle structure salariale introduite au 1<sup>er</sup> janvier 2005, les conditions de transition suivantes, entre l'ancienne et la nouvelle structure des postes dans le réseau de succursales au Québec, doivent être mises en place :

1. Les employées qui étaient titulaires de postes de Représentante service à la clientèle niveau 1 (Rep-1) à la date de la décision arbitrale du 4 mars 2005 et qui avaient été nommées à la fonction de Représentante, guichet personnalisé (RGP) demeurent intégrées à l'échelle salariale S1 (devenue C1) et continuent de progresser à l'intérieur de celle-ci tel que prévu à la convention collective.
2. Les employées qui étaient titulaires de postes de Représentante service à la clientèle niveau 2 (Rep-2) à la date de la décision arbitrale du 4 mars 2005 et qui avaient été nommées à la fonction de Agente, service à la clientèle (ASAC), demeurent intégrées à l'échelle salariale S2 (devenue C2) et continuent de progresser à l'intérieur de celle-ci tel que prévu à la convention collective.
3. Les employées qui étaient titulaires de postes de Représentante service à la clientèle niveau 3 (Rep-3) à la date de la décision arbitrale du 4 mars 2005 et qui avaient été nommées à la fonction de Agente, service à la clientèle (ASAC) demeurent exceptionnellement intégrées à l'échelle salariale S3 (devenue C3) et continuent de progresser à l'intérieur de celle-ci tel que prévu à la convention collective.
4. Les employées qui étaient titulaires de postes de Conseillères niveau 1 (C-1) à la date de la décision arbitrale du 4 mars 2005 et qui avaient été nommées à la fonction de Agente, service à la clientèle (ASAC) maintiennent exceptionnellement leur échelle salariale de classe « G » et continuent de progresser à l'intérieur de celle-ci tel que prévu à la convention collective.
5. Les employées qui étaient titulaires de postes de Conseillères niveau 2 (C-2) à la date de la décision arbitrale du 4 mars 2005 et qui avaient été nommées à la fonction de Agente, service à la clientèle (ASAC) maintiennent exceptionnellement leur échelle salariale de classe « H » et continuent de progresser à l'intérieur de celle-ci tel que prévu à la convention collective.



## Partie II- RÉMUNÉRATION

### A. ÉCHELLES SALARIALES

Les échelles salariales sont majorées comme suit, tant pour les employées cléricales que professionnelles :

| <b>Année</b>                 | <b>Cléricales</b>    | <b>CSP/DSC/PF</b>                | <b>Professionnelles</b>          |
|------------------------------|----------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 1 <sup>er</sup> janvier 2012 | Échelles 2011 + 2%   | Échelles 2011 + 2%               | Échelles 2011 + 1%               |
| 1 <sup>er</sup> janvier 2013 | Échelles 2012 + 2%   | Échelles 2012 + 2%               | Nouv. Échelles Prof. 2012 + 1%   |
| 1 <sup>er</sup> janvier 2014 | Échelles 2013 + 2%   | Échelles 2013 + 2%               | Nouv. Échelles Prof. 2013 + 1%   |
| 1 <sup>er</sup> janvier 2015 | Échelles 2014 + 1%   | Nouv. Échelles Prof. 2014 + 1%   | Nouv. Échelles Prof. 2014 + 1%   |
| 1 <sup>er</sup> janvier 2016 | Échelles 2015 + 1,5% | Nouv. Échelles Prof. 2015 + 1,5% | Nouv. Échelles Prof. 2015 + 1,5% |
| 1 <sup>er</sup> janvier 2017 | Échelles 2016 + 1,5% | Nouv. Échelles Prof. 2016 + 1,5% | Nouv. Échelles Prof. 2016 + 1,5% |

### Échelles salariales - taux horaire (2012)

| <b>EMPLOYÉE CLÉRICALE/PROFESSIONNELLE</b> |   |                |                |
|---|---|----------------|----------------|
| <b>Échelles salariales 2012</b>           |   |                |                |
| <b>Classification</b>                     | <b>Classe</b>                           | <b>Minimum</b> | <b>Maximum</b> |
| <b>Support</b>                            | C1 (S1 et anciens A,L et M)             | 13,67 \$       | 19,13 \$       |
|   | C2 (S2 et anciens B,C et D)             | 15,71 \$       | 24,31 \$       |
|   | C3 (S3 et anciens E et F)               | 18,07 \$       | 27,81 \$       |
| <b>Professionnelles</b>                   | C4 (S4 et anciens S62, S63, S64 et S11) | 20,57 \$       | 31,07 \$       |
|   | C5 (S5, S115 et anciens 12SA)           | 23,64 \$       | 35,71 \$       |
|   | C6 (S116)                               | 27,18 \$       | 41,07 \$       |
|   | CC (S6 et anciens S64A)                 | 19,21 \$       | 28,84 \$       |
|   | CP                                      | 27,45 \$       | 41,47 \$       |
| <b>Centre télébancaire</b>                | CW (S9 et anciens W)                    | 14,80 \$       | 20,73 \$       |
|   | CX (S10 et anciens X)                   | 16,28 \$       | 22,78 \$       |
|   | CZ (S12 et anciens Z)                   | 19,69 \$       | 27,57 \$       |
| <b>Clause grand-père</b>                  | G                                       | 19,48 \$       | 27,51 \$       |
|   | H                                       | 22,06 \$       | 31,50 \$       |
|   | S59                                     | 20,86 \$       | 28,72 \$       |
|   | S60                                     | 21,89 \$       | 30,15 \$       |
|   | P                                       | 21,33 \$       | 23,78 \$       |

## Échelles salariales - taux horaire (2013)

| EMPLOYÉE CLÉRICALE/CSP,DSC,PF<br>Échelles salariales 2013 |                             |          |          |
|---|-----------------------------|----------|----------|
| Classification  | Classe                      | Minimum  | Maximum  |
| Support   | C1 (S1 et anciens A,L et M) | 13,94 \$ | 19,51 \$ |
|   | C2 (S2 et anciens B,C et D) | 16,02 \$ | 24,79 \$ |
|   | C3 (S3 et anciens E et F)   | 18,44 \$ | 28,36 \$ |
| Professionnelles  | CC (S6 et anciens S64A)     | 19,59 \$ | 29,41 \$ |
|   | CP                          | 28,00 \$ | 42,30 \$ |
| Centre télébancaire                                       | CW (S9 et anciens W)        | 15,10 \$ | 21,14 \$ |
|   | CX (S10 et anciens X)       | 16,60 \$ | 23,23 \$ |
|   | CZ (S12 et anciens Z)       | 20,08 \$ | 28,12 \$ |
| Clause grand-père   | G                           | 19,87 \$ | 28,06 \$ |
|   | H                           | 22,50 \$ | 32,13 \$ |
|   | S59                         | 21,28 \$ | 29,30 \$ |
|   | S60                         | 22,33 \$ | 30,75 \$ |
|   | P                           | 21,75 \$ | 24,25 \$ |

| EMPLOYÉE PROFESSIONNELLE<br>Taux horaires 2013 |                     |          |  |          |                              |          |          |          |
|--|---------------------|----------|--|----------|------------------------------|----------|----------|----------|
| Niveau d'emploi                                | Zone de progression |          | Zone de référence<br>Pleine contribution |          | Zone contribution supérieure |          |          |          |
|  | 1                   | 2        | 3  |          | 4                            | 5        |          |          |
|  | 80%                 | 85%      | 95%                                      | 100%     | 105%                         | 115%     | 125%     |          |
| P4   | G2                  | 43,88 \$ | 46,63 \$                                 | 52,11 \$ | 54,85 \$                     | 57,60 \$ | 63,08 \$ | 68,57 \$ |
|  | G1                  | 39,00 \$ | 41,44 \$                                 | 46,32 \$ | 48,75 \$                     | 51,19 \$ | 56,07 \$ | 60,94 \$ |
| P3   | G2                  | 34,67 \$ | 36,84 \$                                 | 41,17 \$ | 43,34 \$                     | 45,51 \$ | 49,84 \$ | 54,17 \$ |
|  | G1                  | 30,82 \$ | 32,74 \$                                 | 36,60 \$ | 38,52 \$                     | 40,45 \$ | 44,30 \$ | 48,15 \$ |
| P2   | G2                  | 27,39 \$ | 29,10 \$                                 | 32,53 \$ | 34,24 \$                     | 35,95 \$ | 39,37 \$ | 42,80 \$ |
|  | G1                  | 24,35 \$ | 25,88 \$                                 | 28,92 \$ | 30,44 \$                     | 31,96 \$ | 35,01 \$ | 38,05 \$ |
| P1   | G2                  | 21,65 \$ | 23,00 \$                                 | 25,71 \$ | 27,06 \$                     | 28,41 \$ | 31,12 \$ | 33,82 \$ |
|  | G1                  | 19,24 \$ | 20,44 \$                                 | 22,85 \$ | 24,05 \$                     | 25,25 \$ | 27,66 \$ | 30,06 \$ |

## Échelles salariales - taux horaire (2014)

| EMPLOYÉE CLÉRICALE/CSP,DSC,PF<br>Échelles salariales 2014 |                             |          |          |
|---|-----------------------------|----------|----------|
| Classification  | Niveau d'emploi             | Minimum  | Maximum  |
| Support   | C1 (S1 et anciens A,L et M) | 14,22 \$ | 19,90 \$ |
|   | C2 (S2 et anciens B,C et D) | 16,34 \$ | 25,29 \$ |
|   | C3 (S3 et anciens E et F)   | 18,80 \$ | 28,93 \$ |
| Professionnelles  | CC (S6 et anciens S64A)     | 19,98 \$ | 30,00 \$ |
|   | CP                          | 28,56 \$ | 43,15 \$ |
| Centre télébancaire                                       | CW (S9 et anciens W)        | 15,40 \$ | 21,56 \$ |
|   | CX (S10 et anciens X)       | 16,94 \$ | 23,70 \$ |
|   | CZ (S12 et anciens Z)       | 20,48 \$ | 28,68 \$ |
| Clause grand-père   | G                           | 20,27 \$ | 28,62 \$ |
|   | H                           | 22,95 \$ | 32,77 \$ |
|   | S59                         | 21,70 \$ | 29,88 \$ |
|   | S60                         | 22,77 \$ | 31,37 \$ |
|   | P                           | 22,19 \$ | 24,74 \$ |

| EMPLOYÉE PROFESSIONNELLE<br>Taux horaires 2014 |                     |          |  |          |          |                              |          |          |
|--|---------------------|----------|--|----------|----------|------------------------------|----------|----------|
| Niveau d'emploi                                | Zone de progression |          | Zone de référence<br>Pleine contribution |          |          | Zone contribution supérieure |          |          |
|  | 1                   | 2        | 3  |          | 4        | 5                            |          |          |
|  | 80%                 | 85%      | 95%                                      | 100%     | 105%     | 115%                         | 125%     |          |
| P4   | G2                  | 44,32 \$ | 47,10 \$                                 | 52,63 \$ | 55,40 \$ | 58,18 \$                     | 63,71 \$ | 69,26 \$ |
|  | G1                  | 39,39 \$ | 41,85 \$                                 | 46,78 \$ | 49,24 \$ | 51,70 \$                     | 56,63 \$ | 61,55 \$ |
| P3   | G2                  | 35,02 \$ | 37,21 \$                                 | 41,58 \$ | 43,77 \$ | 45,97 \$                     | 50,34 \$ | 54,71 \$ |
|  | G1                  | 31,13 \$ | 33,07 \$                                 | 36,97 \$ | 38,91 \$ | 40,85 \$                     | 44,74 \$ | 48,63 \$ |
| P2   | G2                  | 27,66 \$ | 29,39 \$                                 | 32,86 \$ | 34,58 \$ | 36,31 \$                     | 39,76 \$ | 43,23 \$ |
|  | G1                  | 24,59 \$ | 26,14 \$                                 | 29,21 \$ | 30,74 \$ | 32,28 \$                     | 35,36 \$ | 38,43 \$ |
| P1   | G2                  | 21,87 \$ | 23,23 \$                                 | 25,97 \$ | 27,33 \$ | 28,69 \$                     | 31,43 \$ | 34,16 \$ |
|  | G1                  | 19,43 \$ | 20,64 \$                                 | 23,08 \$ | 24,29 \$ | 25,50 \$                     | 27,94 \$ | 30,36 \$ |

## Échelles salariales - taux horaire (2015)

| EMPLOYÉE CLÉRICALE<br>Échelles salariales 2015 |                             |          |          |
|--|-----------------------------|----------|----------|
| Classification                                 | Niveau d'emploi             | Minimum  | Maximum  |
| Support  | C1 (S1 et anciens A,L et M) | 14,36 \$ | 20,10 \$ |
|  | C2 (S2 et anciens B,C et D) | 16,51 \$ | 25,54 \$ |
|  | C3 (S3 et anciens E et F)   | 18,99 \$ | 29,22 \$ |
| Centre télébancaire                            | CW (S9 et anciens W)        | 15,55 \$ | 21,78 \$ |
|  | CX (S10 et anciens X)       | 17,11 \$ | 23,93 \$ |
|  | CZ (S12 et anciens Z)       | 20,69 \$ | 28,97 \$ |
| Clause grand-père                              | G                           | 20,47 \$ | 28,91 \$ |
|  | H                           | 23,18 \$ | 33,10 \$ |
|  | S59                         | 21,92 \$ | 30,18 \$ |
|  | S60                         | 23,00 \$ | 31,68 \$ |
|  | P                           | 22,41 \$ | 24,98 \$ |

| EMPLOYÉE PROFESSIONNELLE & CSP/DSC/PF<br>Taux horaires 2015 |                     |          |  |          |                              |          |          |          |
|---|---------------------|----------|--|----------|------------------------------|----------|----------|----------|
| Niveau d'emploi   | Zone de progression |          | Zone de référence<br>Pleine contribution |          | Zone contribution supérieure |          |          |          |
|   | 1                   | 2        | 3  | 4        | 5                            |          |          |          |
|   | 80%                 | 85%      | 95%                                      | 100%     | 105%                         | 115%     | 125%     |          |
| P4  | G2                  | 44,76 \$ | 47,57 \$                                 | 53,16 \$ | 55,95 \$                     | 58,76 \$ | 64,35 \$ | 69,95 \$ |
|   | G1                  | 39,78 \$ | 42,27 \$                                 | 47,25 \$ | 49,73 \$                     | 52,22 \$ | 57,20 \$ | 62,16 \$ |
| P3  | G2                  | 35,37 \$ | 37,58 \$                                 | 42,00 \$ | 44,21 \$                     | 46,42 \$ | 50,84 \$ | 55,26 \$ |
|   | G1                  | 31,44 \$ | 33,40 \$                                 | 37,34 \$ | 39,29 \$                     | 41,26 \$ | 45,19 \$ | 49,12 \$ |
| P2  | G2                  | 27,94 \$ | 29,68 \$                                 | 33,18 \$ | 34,93 \$                     | 36,67 \$ | 40,16 \$ | 43,66 \$ |
|   | G1                  | 24,84 \$ | 26,40 \$                                 | 29,50 \$ | 31,05 \$                     | 32,60 \$ | 35,71 \$ | 38,81 \$ |
| P1  | G2                  | 22,09 \$ | 23,46 \$                                 | 26,23 \$ | 27,60 \$                     | 28,98 \$ | 31,75 \$ | 34,50 \$ |
|   | G1                  | 19,63 \$ | 20,85 \$                                 | 23,31 \$ | 24,53 \$                     | 25,76 \$ | 28,22 \$ | 30,66 \$ |

## Échelons salariales - taux horaire (2016)

### EMPLOYÉE CLÉRICALE Échelons salariales 2016

| Classification      | Niveau d'emploi             | Minimum  | Maximum  |
|---------------------|-----------------------------|----------|----------|
| Support             | C1 (S1 et anciens A,L et M) | 14,58 \$ | 20,40 \$ |
|                     | C2 (S2 et anciens B,C et D) | 16,75 \$ | 25,92 \$ |
|                     | C3 (S3 et anciens E et F)   | 19,28 \$ | 29,66 \$ |
| Centre télébancaire | CW (S9 et anciens W)        | 15,79 \$ | 22,11 \$ |
|                     | CX (S10 et anciens X)       | 17,36 \$ | 24,29 \$ |
|                     | CZ (S12 et anciens Z)       | 21,00 \$ | 29,41 \$ |
| Clause grand-père   | G                           | 20,78 \$ | 29,34 \$ |
|                     | H                           | 23,53 \$ | 33,59 \$ |
|                     | S59                         | 22,25 \$ | 30,64 \$ |
|                     | S60                         | 23,35 \$ | 32,16 \$ |
|                     | P                           | 22,75 \$ | 25,36 \$ |

### EMPLOYÉE PROFESSIONNELLE & CSP/DSC/PF Taux horaires 2016

| Niveau d'emploi | Zone de progression |          | Zone de référence<br>Pleine contribution |          |          | Zone contribution supérieure |          |          |
|-----------------|---------------------|----------|--|----------|----------|------------------------------|----------|----------|
|                 | 1                   | 2        | 3  |          |          | 4                            | 5        |          |
|                 | 80%                 | 85%      | 95%                                      | 100%     | 105%     | 115%                         | 125%     |          |
| P4              | G2                  | 45,43 \$ | 48,28 \$                                 | 53,95 \$ | 56,79 \$ | 59,64 \$                     | 65,31 \$ | 71,00 \$ |
|                 | G1                  | 40,38 \$ | 42,91 \$                                 | 47,96 \$ | 50,48 \$ | 53,00 \$                     | 58,05 \$ | 63,10 \$ |
| P3              | G2                  | 35,90 \$ | 38,14 \$                                 | 42,63 \$ | 44,87 \$ | 47,12 \$                     | 51,60 \$ | 56,09 \$ |
|                 | G1                  | 31,91 \$ | 33,90 \$                                 | 37,90 \$ | 39,88 \$ | 41,88 \$                     | 45,87 \$ | 49,85 \$ |
| P2              | G2                  | 28,36 \$ | 30,13 \$                                 | 33,68 \$ | 35,45 \$ | 37,22 \$                     | 40,76 \$ | 44,32 \$ |
|                 | G1                  | 25,21 \$ | 26,80 \$                                 | 29,94 \$ | 31,52 \$ | 33,09 \$                     | 36,25 \$ | 39,40 \$ |
| P1              | G2                  | 22,42 \$ | 23,81 \$                                 | 26,62 \$ | 28,02 \$ | 29,42 \$                     | 32,22 \$ | 35,02 \$ |
|                 | G1                  | 19,92 \$ | 21,16 \$                                 | 23,66 \$ | 24,90 \$ | 26,14 \$                     | 28,64 \$ | 31,12 \$ |

## Échelons salariales - taux horaire (2017)

| EMPLOYÉE CLÉRICALE<br>Échelons salariales 2017 |                             |          |          |
|--|-----------------------------|----------|----------|
| Classification                                 | Niveau d'emploi             | Minimum  | Maximum  |
| Support  | C1 (S1 et anciens A,L et M) | 14,80 \$ | 20,70 \$ |
|  | C2 (S2 et anciens B,C et D) | 17,00 \$ | 26,31 \$ |
|  | C3 (S3 et anciens E et F)   | 19,57 \$ | 30,10 \$ |
| Centre télébancaire                            | CW (S9 et anciens W)        | 16,02 \$ | 22,44 \$ |
|  | CX (S10 et anciens X)       | 17,62 \$ | 24,66 \$ |
|  | CZ (S12 et anciens Z)       | 21,31 \$ | 29,85 \$ |
| Clause grand-père                              | G                           | 21,09 \$ | 29,78 \$ |
|  | H                           | 23,88 \$ | 34,10 \$ |
|  | S59                         | 22,58 \$ | 31,09 \$ |
|  | S60                         | 23,70 \$ | 32,64 \$ |
|  | P                           | 23,09 \$ | 25,74 \$ |

| EMPLOYÉE PROFESSIONNELLE & CSP/DSC/PF<br>Taux horaires 2017 |                     |          |  |          |                              |          |          |          |
|---|---------------------|----------|--|----------|------------------------------|----------|----------|----------|
| Niveau d'emploi   | Zone de progression |          | Zone de référence<br>Pleine contribution |          | Zone contribution supérieure |          |          |          |
|   | 1                   | 2        | 3  |          | 4                            | 5        |          |          |
|   | 80%                 | 85%      | 95%                                      | 100%     | 105%                         | 115%     | 125%     |          |
| P4  | G2                  | 46,11 \$ | 49,00 \$                                 | 54,76 \$ | 57,64 \$                     | 60,53 \$ | 66,29 \$ | 72,06 \$ |
|   | G1                  | 40,99 \$ | 43,55 \$                                 | 48,68 \$ | 51,23 \$                     | 53,80 \$ | 58,93 \$ | 64,04 \$ |
| P3  | G2                  | 36,44 \$ | 38,72 \$                                 | 43,27 \$ | 45,55 \$                     | 47,83 \$ | 52,38 \$ | 56,93 \$ |
|   | G1                  | 32,39 \$ | 34,41 \$                                 | 38,46 \$ | 40,48 \$                     | 42,51 \$ | 46,56 \$ | 50,60 \$ |
| P2  | G2                  | 28,79 \$ | 30,58 \$                                 | 34,19 \$ | 35,98 \$                     | 37,78 \$ | 41,38 \$ | 44,98 \$ |
|   | G1                  | 25,59 \$ | 27,20 \$                                 | 30,39 \$ | 31,99 \$                     | 33,59 \$ | 36,79 \$ | 39,99 \$ |
| P1  | G2                  | 22,75 \$ | 24,17 \$                                 | 27,02 \$ | 28,44 \$                     | 29,86 \$ | 32,71 \$ | 35,54 \$ |
|   | G1                  | 20,22 \$ | 21,48 \$                                 | 24,01 \$ | 25,27 \$                     | 26,54 \$ | 29,07 \$ | 31,59 \$ |

## **Modalités transitoires applicables aux employées professionnelles lors de l'application de la nouvelle structure salariale**

La Banque procédera à un exercice de reclassification de l'ensemble des employées professionnelles au cours de l'année 2012 (excluant les Conseillères, services aux particuliers, les Directrices, services conseil et les Planificatrices financières).

Les résultats de cet exercice feront l'objet d'une entente écrite avec le Syndicat incluant notamment les dispositions de la clause 14.08 de la convention collective.

À l'automne 2012, les employées seront informées de leur nouvelle classification, de leur nouveau titre d'emploi (s'il y a lieu) et des modalités de la nouvelle structure salariale et des conditions qui s'y rattachent.

La nouvelle structure salariale entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013. Les conditions de transition suivantes s'appliqueront tant que l'employée demeure dans la même fonction, au sein de la même direction ou dans une autre fonction de même classe d'emploi selon l'ancienne classification.

La Banque procédera également à un exercice de reclassification des Conseillères, services aux particuliers, des Directrices, services conseil et des Planificatrices financières au cours de l'automne 2014. Les résultats de cet exercice feront l'objet d'une entente écrite avec le Syndicat.

### **Baisse du maximum de l'échelle:**

L'ancien maximum de l'échelle sera maintenu, sans être indexé jusqu'à ce que le nouveau maximum de l'échelle le rattrape.

### **Le salaire se situe en-dessous du minimum de la nouvelle échelle**

Le salaire de l'employée sera alors porté au minimum de l'échelle salariale au 1<sup>er</sup> janvier 2013 et fera foi d'augmentation salariale pour 2013.

### **Le salaire se situe au-dessus du maximum de l'échelle**

Le salaire de l'employée sera maintenu jusqu'à ce que le maximum de l'échelle rattrape son salaire. L'augmentation salariale annuelle, s'il y a lieu, sera consentie sous forme de montant forfaitaire.

### **La cible de boni rattachée au nouveau niveau est plus basse**

Afin de compenser pour la baisse de la cible de boni, les employées concernées verront leur salaire ajusté au 1<sup>er</sup> janvier 2013 d'un pourcentage représentant la différence entre l'ancienne cible de boni et la nouvelle cible de boni. À titre d'exemple, si la cible de boni d'une employée baisse de 10,5% à 9%, cette employée recevra un ajustement de salaire spécial de 1,5% au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Cet ajustement spécial sera calculé sur le salaire après l'application de l'augmentation annuelle de 2013 (excluant la portion forfaitaire). Advenant le cas où le salaire de l'employée après l'ajustement spécial, dépasserait le maximum de l'échelle, le salaire sera maintenu jusqu'à ce que le maximum de l'échelle rattrape le salaire après l'ajustement spécial. Pour les années suivantes l'augmentation salariale annuelle, s'il y a lieu, sera consentie sous forme de montant forfaitaire.

Les conditions décrites ci-avant s'appliqueront également aux Conseillères, services aux particuliers, Directrices, services conseil et Planificatrices financières qui intégreront la structure salariale des employées professionnelles à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

## B. RÉTROACTIVITÉ

Les taux de salaire en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012 seront appliqués au plus tard sur la paie déposée le 26 juillet 2012.

L'employée à l'emploi de la Banque au moment du versement a droit à titre de rétroactivité à un montant d'argent égal à la différence, si elle est positive, entre le montant qu'elle doit recevoir en vertu des clauses relatives aux paiements de salaire, primes, révision périodique et forfaitaire et ce qu'elle a effectivement reçu.

L'employée qui a quitté la Banque depuis le 1<sup>er</sup> juin 2012 a droit à titre de rétroactivité à un montant d'argent égal à la différence, si elle est positive, entre le montant qu'elle aurait dû recevoir en vertu des clauses relatives au paiement de salaire, primes, révision périodique et forfaitaire et ce qu'elle a effectivement reçu.

L'employée qui a pris sa retraite depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, a droit au versement d'un montant forfaitaire équivalant à la rétroactivité à laquelle elle aurait eu droit entre le 1<sup>er</sup> janvier 2012 et la date de sa retraite.

La rétroactivité prévue au paragraphe précédent est payable au plus tard le 2 août 2012.

## C. AUGMENTATIONS GÉNÉRALES POUR LES EMPLOYÉES CLÉRIQUES

1. Les taux horaires des employées cléricales à l'emploi de la Banque au 1<sup>er</sup> janvier 2012 sont majorés de 2,0% et ce, en date du 1<sup>er</sup> janvier 2012.
2. Les taux horaires des employées cléricales à l'emploi de la Banque au 1<sup>er</sup> janvier 2013 sont majorés de 2,0% et ce, en date du 1<sup>er</sup> janvier 2013.
3. Les taux horaires des employées à l'emploi de la Banque au 1<sup>er</sup> janvier 2014 sont majorés de 2.0% et ce, en date du 1<sup>er</sup> janvier 2014.
4. Les taux horaires des employées cléricales à l'emploi de la Banque au 1<sup>er</sup> janvier 2015 sont majorés de 2.0% et ce, en date du 1<sup>er</sup> janvier 2015.
5. Les taux horaires des employées cléricales à l'emploi de la Banque au 1<sup>er</sup> janvier 2016 sont majorés de 2.5% et ce, en date du 1<sup>er</sup> janvier 2016. Un ajustement additionnel entre 0 et 1% peut être versé en fonction de la performance de la Banque et selon les critères définis à la lettre d'entente No 10.
6. Les taux horaires des employées cléricales à l'emploi de la Banque au 1<sup>er</sup> janvier 2017 sont majorés de 2.5% et ce, en date du 1<sup>er</sup> janvier 2017. Un ajustement additionnel entre 0 et 1% peut être versé en fonction de la performance de la Banque et selon les critères définis à la lettre d'entente No 10.
7. Le salaire de base majoré de l'augmentation générale (incluant l'ajustement additionnel) ne peut faire en sorte d'excéder le maximum de l'échelle salariale de l'employée. L'excédent payable, s'il y a lieu, sera versé sous forme de montant forfaitaire.
8. L'employée absente lors de l'augmentation générale reçoit celui-ci lors de son retour au travail. L'excédent payable, s'il y a lieu, sous forme de montant forfaitaire est proraté selon le nombre d'heures de mois restants dans l'année.



9. Nonobstant ce qui est prévu précédemment, les employées qui dépassent le maximum de l'échelle salariale au moment de la ratification de la présente entente et dont les noms apparaissent à la liste ci-après, verront leur salaire de base ajusté annuellement du pourcentage d'augmentation générale prévu à la convention, sans tenir compte du maximum d'échelle applicable.
10. En aucun temps une employée ne peut avoir un taux horaire inférieur au minimum de l'échelle salariale applicable à sa classe pour toute la durée de la convention collective.

**EMPLOYÉS CLÉRIKAUX DONT LE TAUX HORAIRE 2012 DÉPASSE LE MAXIMUM DE L'ÉCHELLE**

| N° Employé  | Nom | Prénom | Classe | Taux Horaire | Max échelle |
|---|-----|--------|--------|--------------|-------------|
| La liste apparaît sur le document officiel signé par les parties. |     |        |        |              |             |

#### D. AUGMENTATIONS POUR LES CONSEILLÈRES, SERVICES AUX PARTICULIERS, DIRECTRICES, SERVICE CONSEIL ET PLANIFICATRICES FINANCIÈRES

1. Les taux horaires des Conseillères, services aux particuliers, des Directrices, service conseil et des Planificatrices financières à l'emploi de la Banque au 1<sup>er</sup> janvier 2012 sont majorés de 2,0% et ce, en date du 1<sup>er</sup> janvier 2012.
2. Les taux horaires des Conseillères, services aux particuliers, des Directrices, service conseil et des Planificatrices financières à l'emploi de la Banque au 1<sup>er</sup> janvier 2013 sont majorés de 2,0% et ce, en date du 1<sup>er</sup> janvier 2013.
3. Les taux horaires des Conseillères, services aux particuliers, des Directrices, service conseil et des Planificatrices financières à l'emploi de la Banque au 1<sup>er</sup> janvier 2014 sont majorés de 2.0% et ce, en date du 1<sup>er</sup> janvier 2014.
4. Le salaire de base majoré de l'augmentation générale ne peut faire en sorte d'excéder le maximum de l'échelle salariale de l'employée. L'excédent payable, s'il y a lieu, sera versé sous forme de montant forfaitaire.
5. L'employée absente lors de l'augmentation générale reçoit celui-ci lors de son retour au travail. L'excédent payable, s'il y a lieu, sous forme de montant forfaitaire est proraté selon le nombre d'heures de mois restants dans l'année.
6. En aucun temps une employée ne peut avoir un taux horaire inférieur au minimum de l'échelle salariale applicable à sa classe pour toute la durée de la convention collective.
7. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, les employées occupant ces fonctions bénéficient de la politique de rémunération du personnel cadre de la Banque, qui comprend notamment, une augmentation au rendement, un boni et des commissions

#### E. AUGMENTATIONS POUR LES EMPLOYÉES DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOYÉES PROFESSIONNELLES

Pour toute la durée de la convention collective, les employées de la classification des employées professionnelles, à l'exception des Conseillères, services aux particuliers, des Directrices, service conseil et des Planificatrices financières bénéficient de la politique de rémunération du personnel cadre de la Banque qui comprend notamment une augmentation au rendement, un boni ou des commissions.

##### Règle applicable lors de promotion ou de rétrogradation d'une fonction cléricale à professionnelle et vice-versa:

La révision périodique s'applique à l'employée pour la période où elle est titulaire d'une fonction cléricale et le boni (PRI) s'applique pour la période où elle est titulaire d'une fonction professionnelle.

Au 1<sup>er</sup> janvier suivant sa mutation, l'employée reçoit le boni (PRI) selon les paramètres du programme sans la période d'admissibilité minimale de trois (3) mois et reçoit également l'équivalent de la révision périodique sous forme forfaitaire pensionnable/assurable selon les dispositions du paragraphe précédent pour les années 2012 à 2016 et non pensionnable/assurable pour l'année 2017.

Si le poste occupé par l'employée au 1<sup>er</sup> janvier suivant sa mutation est un poste clérical, le montant alloué pour la révision périodique est versé sous forme de révision périodique détachée.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, si le poste occupé par l'employée suivant sa mutation est un poste clérical, le montant alloué pour la révision périodique est ajouté au salaire de l'employée et si celui-ci dépasse ou atteint le maximum de sa classe salariale la révision périodique sera versée sous forme d'un montant forfaitaire non pensionable/assurable pour la portion excédentaire.

#### Directrices, développement hypothécaire

La Banque est disposée à examiner la faisabilité d'un versement de boni pour les Directrices, développement hypothécaire et s'engage à présenter les conclusions au Syndicat au plus le 31 octobre 2013. Si l'exercice est concluant, le boni serait versé en janvier 2014 et couvrirait les résultats de l'année 2013.

#### F. AUGMENTATIONS POUR LES CONSEILLÈRES SERVICES TÉLÉBANCAIRES

En plus de ce qui précède, pour les employées du Centre télébancaire, la Banque se réserve le droit d'augmenter le salaire d'une Conseillère services télébancaires (SAC - Niveau I), Conseillère services télébancaires (SAC - Niveau II) et Conseillère services télébancaires (service conseil - Niveau III) moyennant un préavis écrit au Syndicat de quinze (15) jours. De telles augmentations ne peuvent avoir pour effet d'entraîner le dépassement du maximum de l'échelle des salaires applicables.

#### G. RÉVISION PÉRIODIQUE

##### EMPLOYÉE CLÉRICALE

1. Pour les années 2012 à 2016, le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, l'employée, à l'exception de l'employée de la classification des employées professionnelles, qui n'a pas atteint le maximum de l'échelle de sa classe salariale et qui répond aux critères d'admissibilité est admissible, en plus de l'augmentation générale, à une révision périodique non intégrée selon les critères spécifiés ci-après sans toutefois dépasser le maximum de son échelle salariale.
2. Le 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'employée, à l'exception de l'employée de la classification des employées professionnelles, qui n'a pas atteint le maximum de l'échelle de sa classe salariale et qui répond aux critères d'admissibilité est admissible, en plus de l'augmentation générale, à une révision périodique intégrée au salaire selon les critères spécifiés ci-après sans toutefois dépasser le maximum de son échelle salariale.

L'employée dont le salaire excède le maximum de sa classe salariale reçoit la totalité de la révision périodique applicable sous forme de montant forfaitaire.

L'employée dont l'octroi de la révision périodique a pour effet de lui faire excéder le maximum de sa classe salariale reçoit la portion excédentaire sous forme de montant forfaitaire.

L'employée qui le désire, pourra choisir de recevoir le montant forfaitaire comptant ou, si le forfaitaire est supérieur à 500\$, de le transférer en tout ou en partie dans son REER de la Banque Laurentienne ou de ses filiales selon les modalités établies par la Banque.

3.

| Cote d'évaluation      | Augmentation attribuée             |                                    |                                    |                                    |                                    |                                    |
|------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
|                        | 1 <sup>er</sup><br>janvier<br>2012 | 1 <sup>er</sup><br>janvier<br>2013 | 1 <sup>er</sup><br>janvier<br>2014 | 1 <sup>er</sup><br>janvier<br>2015 | 1 <sup>er</sup><br>janvier<br>2016 | 1 <sup>er</sup><br>janvier<br>2017 |
| Supérieure             | 4,5%                               | 4,5%                               | 4,5%                               | 4,5%                               | 4,5%                               | 3,0%                               |
| Efficace               | 3,0%                               | 3,0%                               | 3,0%                               | 3,0%                               | 3,0%                               | 2,0%                               |
| Amélioration<br>requis | nil                                | nil                                | nil                                | nil                                | nil                                | nil                                |

4. Si une employée veut contester l'évaluation de son rendement et par conséquent le versement de la révision périodique qui en découle, elle peut déposer un grief suivant les dispositions de la convention collective. La Banque, en cas d'arbitrage, doit assumer le fardeau de la preuve de l'évaluation de rendement et de l'augmentation salariale qui en découle.
5. Toute évaluation en cours d'année fait partie intégrante de l'évaluation annuelle de rendement.

CONSEILLÈRE, SERVICES AUX PARTICULIERS, DIRECTRICE, SERVICE CONSEIL ET PLANIFICATRICE FINANCIÈRE

Bien que les Conseillères, services aux particuliers, les Directrices, service conseil et les Planificatrices financières fassent intégralement partie de la classification des employées professionnelles, pour les trois (3) premières années de cette convention collective, elles bénéficieront de la révision périodique selon les critères suivants :

1. Pour les années 2012 à 2014, Le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, la Conseillère, services aux particuliers, la Directrice, service conseil et la Planificatrice financière qui n'a pas atteint le maximum de l'échelle de sa classe salariale et qui répond aux critères d'admissibilité est admissible, en plus de l'augmentation générale, à une révision périodique non intégrée selon les critères spécifiés ci-après sans toutefois dépasser le maximum de son échelle salariale.

2.

| Cote d'évaluation      | Augmentation attribuée       |                              |                              |
|------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
|                        | 1 <sup>er</sup> janvier 2012 | 1 <sup>er</sup> janvier 2013 | 1 <sup>er</sup> janvier 2014 |
| Supérieure             | 2,25%                        | 2,25%                        | 2,25%                        |
| Efficace               | 1,50%                        | 1,50%                        | 1,50%                        |
| Amélioration<br>requis | nil                          | nil                          | nil                          |

3. Si une employée veut contester l'évaluation de son rendement et par conséquent le versement de la révision périodique qui en découle, elle peut déposer un grief suivant les dispositions de la convention collective. La Banque, en cas d'arbitrage, doit assumer le fardeau de la preuve de l'évaluation de rendement et de l'augmentation salariale qui en découle.
4. Toute évaluation en cours d'année fait partie intégrante de l'évaluation annuelle de rendement.

## REPARTITION DES EMPLOYEES ADMISSIBLES À LA RÉVISION PÉRIODIQUE SELON LES COTES DE RENDEMENT

| <b>Cote</b>                 | <b>2012</b> | <b>2013</b> | <b>2014</b> | <b>2015</b> | <b>2016</b> | <b>2017</b> |
|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Supérieur</b>            | Min. 12%    | Min. 12%    | Min. 12%    | Min. 12%    | Min.12%     | Min. 12%    |
| <b>Efficace</b>             | 76%         | 76%         | 76%         | 76%         | 76%         | 76%         |
| <b>Amélioration requise</b> | Max 12%     | Max 12%     | Max 12%     | Max. 12%    | Max 12%     | Max 12%     |

### CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ

La période d'évaluation correspond à l'année financière de la Banque soit du 1<sup>er</sup> novembre au 31 octobre.

La révision périodique applicable le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année vise l'évaluation reçue par l'employée permanente pour l'année financière antérieure.

Pour être admissible à la révision périodique, une nouvelle employée doit cumuler 6 mois de service au 31 octobre de l'année financière antérieure.

L'employée a droit à la révision périodique en autant que sa présence au travail ait totalisée 3 mois ou plus au 31 octobre de l'année financière antérieure.

L'employée n'ayant pas 3 mois de présence au travail pour raison d'absence autorisée au cours de la période d'évaluation, autre qu'un congé sans solde, reçoit la révision périodique en fonction de la dernière cote d'évaluation reçue avant son absence. Ce processus est applicable pour une période maximale de trois périodes d'évaluation consécutives.

### MODALITÉS ADDITIONNELLES GÉNÉRALES

La révision périodique non intégrée au salaire est payable hebdomadairement.

Les critères d'admissibilité à la révision périodique, qu'elle soit versée sous forme de prime non intégrée au salaire de base ou intégrée au salaire de base, sont ceux prévus à la convention collective actuelle.

La révision périodique non intégrée au salaire de base sera incluse dans le calcul du salaire admissible aux fins du régime de retraite et des assurances collectives.

Outre le fait que le salaire de base et la révision périodique sous forme de prime non intégrée au salaire de base évoluent indépendamment, les dispositions à caractère monétaire de la convention collective actuelle, demeurent les mêmes

## H. PRIMES

### 1. De soir

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 la prime de soir est de 0,72 \$ de l'heure, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 de 0,74 \$ de l'heure, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 de 0,75 \$ de l'heure, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 de 0,77 \$ de l'heure, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 de 0,79 \$ de l'heure et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 de 0,81 \$ de l'heure. Cette prime est ajoutée au salaire tant que l'employée est en fonction le soir.

Au Centre télébancaire, la prime de soir est applicable pour les heures effectuées entre 20h00 et 24h00.

## 2. De nuit

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 la prime de soir est de 1,08 \$ de l'heure, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 de 1,10 \$ de l'heure, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 de 1,12 \$ de l'heure, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 de 1,15 \$ de l'heure, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 de 1,18 \$ de l'heure et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 de 1,21 \$ de l'heure. Cette prime est ajoutée au salaire tant que l'employée est en fonction la nuit.

Au Centre télébancaire, la prime de nuit est applicable pour les heures effectuées entre 0h01 et 5h00.

## 3. Application

Les primes de soir et de nuit s'appliquent à l'ensemble des employées à l'exception des employées de la classification des employées professionnelles.

### **Partie III- CLASSIFICATIONS**

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention, la Banque remet au Syndicat une mise à jour de la partie III de l'Annexe « A » qui, sous réserve de mésentente, se substituera à la version actuelle.

## **1. Succursales**

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| CC<br>(anciens S6 et S64A)    | CONSEILLER SERVICES AUX PARTICULIERS                                 |
| C1<br>(anciens S1, A, L et M) | REPRESENTANT GUICHET PERSONNALISE                                    |
| C2<br>(anciens S2, B, C et D) | AGENT SERVICE A LA CLIENTELE<br>AGENT DE RELATIONS AVEC LA CLIENTELE |
| C3<br>(anciens S3, E et F)    | AGENT SERVICE A LA CLIENTELE<br>SECRETAIRE                           |
| G-                            | AGENT SERVICE A LA CLIENTELE   |
| H-                            | AGENT SERVICE A LA CLIENTELE   |

## **2. Directions**

|                               |                       |  |
|-------------------------------|-----------------------|--|
| C1<br>(anciens S1, A, L et M) | 713                   | COMMIS ADMINISTRATIF                   |
|                               | 729                   | COMMIS JUNIOR                          |
|                               | 729                   | COMMIS VERIFICATION ENVELOPPES G.A.    |
|                               | 734                   | COMMIS ADMINISTRATION                  |
|                               | 895                   | COMMIS ADMINISTRATION                  |
|                               | 901                   | COMMIS TEMPORAIRE                      |
|                               | 904                   | COMMIS ADMINISTRATION                  |
|                               | 904                   | COMMIS AU COURRIER                     |
|                               | 904                   | COMMIS JUNIOR                          |
|                               | 904                   | COMMIS TEMPORAIRE                      |
|                               | 904                   | COMMIS TRAITEMENT DU COURRIER          |
|                               | 904                   | PREPOSE A LA MESSAGERIE *              |
|                               | 934                   | COMMIS TEMPORAIRE                      |
|                               | 985                   | COMMIS                                 |
|                               | 985                   | COMMIS TRAITEMENT DU COURRIER          |
| C2<br>(anciens S2, B, C et D) | 713                   | PREPOSE A L'ADMINISTRATION             |
|                               | 713                   | PREPOSE SRVI ET GUICHETS AUTOMATIQUES  |
|                               | 729                   | COMMIS BALANCE & RECHERCHE             |
|                               | 729                   | COMMIS BALANCE & REGLEMENT FINANCIER   |
|                               | 729                   | COMMIS OPERATEUR                       |
|                               | 734                   | COMMIS ADMINISTRATION                  |
|                               | 734                   | PREPOSE A L'ADMINISTRATION             |
|                               | 901                   | COMMIS AUX OPERATIONS COMPTABLES       |
|                               | 901                   | COMMIS COMPTES FOURNISSEURS            |
|                               | 904                   | CAISSIER PREPOSE AU NUMERAIRE          |
|                               | 904                   | COMMIS ADMINISTRATION                  |
|                               | 904                   | COMMIS AUX CHEQUES A SORTIR            |
|                               | 904                   | COMMIS AUX OPERATIONS DE COMPENSATION  |
|                               | 904                   | COMMIS AUX OPERATIONS DE COMPENSATION* |
|                               | 904                   | COMMIS AUX PAIEMENTS DE CHEQUE         |
|                               | 904                   | PREPOSE AU COURRIER                    |
|                               | 910                   | PREPOSE A L'ADMINISTRATION             |
|                               | 931                   | COMMIS SERVICES SPECIALISES            |
|                               | 934                   | COMMIS AUX ENTREES DE DONNEES          |
|                               | 952                   | PREPOSE A L'ADMINISTRATION             |
|                               | 974                   | RECEPTIONNISTE                         |
|                               | 977-2                 | COMMIS ADMINISTRATION                  |
|                               | 977-5                 | COMMIS ADMINISTRATION                  |
| 982                           | COMMIS ADMINISTRATION |  |
| 982                           | COMMIS ENTREE DONNEES |  |

|                                    |       |  |
|------------------------------------|-------|--|
|                                    | 982   | PREPOSE A L'ADMINISTRATION               |
|                                    | 982   | PREPOSE COMPTES COURANTS                 |
|                                    | 985   | PREPOSE A L'ADMINISTRATION               |
|                                    | 988   | PREPOSE A L'ADMINISTRATION               |
| C3                                 | 138   | AGENT DE PERCEPTION, NIVEAU 1            |
| (anciens S3, E et F)               | 715   | SECRETAIRE                               |
|                                    | 723   | PREPOSE PRINCIPAL ADMINISTRATION         |
|                                    | 723   | SECRETAIRE                               |
|                                    | 734   | PREPOSE ADMINISTRATION                   |
|                                    | 734   | PREPOSE AUX REGLEMENTS                   |
|                                    | 734   | PREPOSE AUX REVENUS ET CONCILIATION      |
|                                    | 734   | PREPOSE COMPTABILITE & DOCUMENTATION     |
|                                    | 734   | PREPOSE COMPTABILITE & FISCALITE         |
|                                    | 734   | PREPOSE RETRAIT,SUCCESSION & PROD.ENREG. |
|                                    | 734   | PREPOSE SENIOR, COMPTABILITE & FISCALITE |
|                                    | 734   | PREPOSE SERV. FIDUCIAIRE S/PARTICULIERS  |
|                                    | 734   | PREPOSE SERVICE A LA CLIENTELE           |
|                                    | 734   | PREPOSE SERVICES AUX SUCCESSIONS         |
|                                    | 734   | PREPOSE VOUTE ET TRANSFERT               |
|                                    | 893   | PREPOSE PRINCIPAL ADMINISTRATION         |
|                                    | 893   | SECRETAIRE                               |
|                                    | 895   | PREPOSE A L'ADMINISTRATION               |
|                                    | 895   | PREPOSE ADM. REGISTRE D'OBLIGATIONS      |
|                                    | 895   | PREPOSE ADMIN PRE-ARRANGEMENTS & COUPONS |
|                                    | 895   | PREPOSE AUX IMPOTS                       |
|                                    | 895   | SECRETAIRE                               |
|                                    | 901   | COMMIS SPECIALISE COMPTABILITE           |
|                                    | 901   | COMMIS SPECIALISE VERIFICATION C/FOURN.  |
|                                    | 904   | AGENT, TRANSACTIONS ELECTRONIQUES        |
|                                    | 904   | CAISSIER                                 |
|                                    | 904   | RECHERCHISTE                             |
|                                    | 904   | RECHERCHISTE *                           |
|                                    | 906   | PREPOSE AUX OPERATIONS INTERNATIONALES   |
|                                    | 906   | RESPONSABLE, OPERATION INTERNATIONALE    |
|                                    | 910   | PREPOSE SERVICE A LA CLIENTELE           |
|                                    | 915   | ACHETEUR                                 |
|                                    | 918   | COMMIS SERVICES SPECIALISES *            |
|                                    | 931   | PREPOSE SERVICE A LA CLIENTELE           |
|                                    | 971   | SECRETAIRE DE DIRECTION                  |
|                                    | 972   | SECRETAIRE                               |
|                                    | 977   | SECRETAIRE                               |
|                                    | 977-2 | AGENT DE PERCEPTION, NIVEAU 1            |
|                                    | 977-2 | AGENT RECOUVREMENT                       |
|                                    | 977-2 | COMMIS RECOUVREMENT, PRETS HYPOTHECAIRES |
|                                    | 9775  | AGENT DE PERCEPTION, NIVEAU 1            |
|                                    | 978   | SECRETAIRE                               |
|                                    | 982   | COMMIS SPECIALISE, OPERATIONS-DEPOT      |
|                                    | 982   | PREPOSE ADMINISTRATION SPECIALISEE       |
|                                    | 982   | PREPOSE SENIOR, COMPTABILITE & FISCALITE |
|                                    | 982   | PREPOSE SERVICES AUX SUCCESSIONS         |
|                                    | 985   | AGENT DE LIAISON                         |
|                                    | 985   | COMMIS SERVICES SPECIALISES *            |
|                                    | 985   | COMMIS SPECIALISE, OPERATIONS-DEPOT      |
|                                    | 985   | PREPOSE AUX DEMANDES DE CREDIT           |
|                                    | 985   | PREPOSE SERVICE A LA CLIENTELE           |
|                                    | 988   | PREPOSE PRINCIPAL ADMINISTRATION         |
| C4                                 | 499   | ANALYSTE DEVELOPPEMENT DES PROCESSUS     |
| (anciens S4, S62, S63, S64 et S11) | 499   | CONSEILLER TECHNIQUE ADMINISTRATION      |
|                                    | 501   | AGENT DE COMPTES                         |
|                                    | 502   | AGENT DE COMPTES                         |
|                                    | 504   | AGENT DE COMPTES                         |
|                                    | 507   | AGENT DE COMPTES                         |
|                                    | 508   | AGENT DE COMPTES                         |
|                                    | 510   | AGENT DE COMPTES                         |
|                                    | 702   | CONSEILLER SERVICE VENTES DIRECTES       |



703 ANALYSTE DEV TECHNOLOGIES  
706 CONSEILLER SERVICE VENTES DIRECTES  
706 CONSEILLER SPECIALISE  
713 ANALYSTE ASS. QUALITE & DEV. INFO  
713 ANALYSTE DEV TECHNOLOGIES  
713 ANALYSTE DEVELOPPEMENT DES PROCESSUS  
713 ANALYSTE INTEGRATION  
713 ANALYSTE SUPPORT A L'INFORMATION  
713 CONSEILLER SPECIALISE  
733 ANALYSTE SUPPORT INTERNET  
733 ANALYSTE SUPPORT, INTEG. ET LOGISTIQUE  
733 CONSEILLER SPECIALISE  
734 ANAL.SER. AUX SUCCESSIONS,SAISIE ET FISC  
734 ANALYSTE ADMINISTRATIF  
734 ANALYSTE FERR  
734 ANALYSTE FINANCIER  
734 ANALYSTE OPERATIONNEL  
734 ANALYSTE SERVICE A LA CLIENTELE  
740 AGENT QUALITE  
740 ANALYSTE PROCEDURES  
741 ANALYSTE ASS. QUALITE & DEV. INFO  
741 ANALYSTE COMPTABILITE  
741 ANALYSTE D'AFFAIRES OPERATIONS TECHNOL.  
745 ANALYSTE ADMINISTRATIF  
745 ANALYSTE FISCALITE  
745 ANALYSTE INFORMATIQUE  
745 ANALYSTE OPERATION HYPOTHECAIRE  
745 ANALYSTE OPERATIONNEL  
893 COORDONNATEUR INSCRIPTION ET FORMATION  
895 AGENT  
895 OFFICIER  
901 ANALYSTE COMPTABLE  
901 ANALYSTE COMPTES FOURNISSEURS  
904 ANALYSTE DETECTION PREVENTION DE FRAUDE  
904 ANALYSTE OPERATIONS DE COMPENSATION  
904 ANALYSTE, RECEPTION EXPEDITION  
906 AGENT AUX TRANSFERTS DE FONDS  
906 AGENT, CHANGE ETRANGER ET DEPOTS COMM.  
906 ANALYSTE PROCESSUS  
908 ANALYSTE SERVICES AUX USAGERS  
910 ANALYSTE ETAT/COMPTE,FERMETURE &QUITTANC  
910 ANALYSTE OUVERTURES & DEBOURSES  
910 ANALYSTE PRETS CONSTRUCTION RENOVATION  
910 ANALYSTE SERVICE A LA CLIENTELE  
913 TECHNICIEN AMENAGEMENT  
913 TECHNICIEN EN ARCHITECTURE  
930 ANALYSTE DETECTION PREVENTION DE FRAUDE  
934 ANALYSTE EN CREDIT  
934 CONSEILLER SPECIALISE  
940 CONSEILLER TECHNIQUE GDR DE CREDIT  
949 CONSEILLER SPECIALISE  
952 ANALYSTE DETECTION PREVENTION DE FRAUDE  
952 ANALYSTE DONNEES  
974 AGENT ADMINISTRATIF  
977 AGENT PRINCIPAL PERCEPTION  
977-5 AGENT PRINCIPAL PERCEPTION  
982 ANALYSTE ADMINISTRATIF  
982 ANALYSTE CENTRE D'APPEL  
982 ANALYSTE SERVICE A LA CLIENTELE  
985 ANALYSTE ADMINISTRATIF  
985 ANALYSTE CENTRE D'APPEL  
985 ANALYSTE EN CREDIT  
985 ANALYSTE EN CREDIT\*  
985 ANALYSTE GESTION DE LA QUALITE  
985 ANALYSTE OPTIMISATION SERVICES MARCHANDS  
988 CONSEILLER TECHNIQUE ADMINISTRATION  
992 ANALYSTE DONNEES

|                          |                                     |  |
|--------------------------|-------------------------------------|--|
| C5<br>(ancien SN5)       | 138                                 | AGENT PRINCIPAL DE COMPTES                                     |
|                          | 499                                 | ANALYSTE INTERMEDIAIRE DE PROJETS                              |
|                          | 503                                 | DIRECTEUR DE COMPTES MICRO ENTREPRISE                          |
|                          | 514                                 | DIRECTEUR DE COMPTES MICRO ENTREPRISE                          |
|                          | 525                                 | DIRECTEUR DE COMPTES MICRO ENTREPRISE                          |
|                          | 713                                 | ANALYSTE INTERMEDIAIRE   |
|                          | 723                                 | ANALYSTE INTERMEDIAIRE CREDIT HYP.                             |
|                          | 726                                 | ANALYSTE EXPERT PROCEDES & CONTROLE                            |
|                          | 726                                 | GRAPHISTE  |
|                          | 734                                 | CONSEILLER ADMINISTRATION                                      |
|                          | 740                                 | CHARGE PROJET QUALITE  |
|                          | 740                                 | CHARGE PROJET QUALITE & CONFORMITE                             |
|                          | 745                                 | ANALYSTE D'AFFAIRES INTERMEDIAIRE                              |
|                          | 745                                 | ANALYSTE EXPERT PROCEDES & CONTROLE                            |
|                          | 893                                 | AGENT PRINCIPAL CONFORMITE                                     |
|                          | 893                                 | ANALYSTE INTERMEDIAIRE SYSTEMES                                |
|                          | 893                                 | CONSEILLER STRATEGIES & COMMUNICATIONS                         |
|                          | 901                                 | ANALYSTE INTERMEDIAIRE FINANCES                                |
|                          | 906                                 | ANALYSTE INTER. SUPPORT AUX M.F.                               |
|                          | 915                                 | AGENT PRINCIPAL APPROVISIONNEMENT                              |
|                          | 930                                 | ANALYSTE INTERMEDIAIRE   |
|                          | 934                                 | ANALYSTE INTERMEDIAIRE CREDIT                                  |
|                          | 940                                 | ANALYSTE INTERMEDIAIRE GDR CREDIT                              |
|                          | 940                                 | ANALYSTE INTERMEDIAIRE STATISTIQUES                            |
|                          | 940                                 | ANALYSTE INTERMEDIAIRE SYSTEMES                                |
|                          | 944                                 | CONSEILLER PROJECTION RETRAITE                                 |
|                          | 952                                 | CONSEILLER, DEVELOPPEMENT DES AFFAIRES                         |
|                          | 974                                 | AGENT PRINCIPAL DE COMPTES                                     |
|                          | 977                                 | DIRECTEUR RECOUVREMENT CONSOMMATION                            |
|                          | 985                                 | ANALYSTE INTERMEDIAIRE EN CREDIT                               |
|                          | 986                                 | ANALYSTE INTER INVEST INSTITUTIONNELS                          |
|                          | 977-2                               | AGENT PRINCIPAL RECOUVREMENT CONSOMM.                          |
|                          | 977-5                               | AGENT PRINCIPAL RECOUVREMENT CONSOMM.                          |
| C6<br>(ancien SN6)       | 146                                 | DIRECTEUR PRINCIPAL VENTES                                     |
|                          | 146                                 | DIRECTEUR VENTES (DIRECTEUR DEVELOPPEMENT PRETS CONSTRUCTEURS) |
|                          | 715                                 | DIRECTEUR VENTES   |
|                          | 719                                 | DIRECTEUR PRINCIPAL VENTES                                     |
|                          | 719                                 | DIRECTEUR VENTES (DIRECTEUR DÉVELOPPEMENT NOUVELLE CLIENTELE)  |
|                          | 740                                 | ANALYSTE PRINCIPAL SYSTEMES                                    |
|                          | 745                                 | CHARGE DE PROJETS PRINCIPAL                                    |
|                          | 893                                 | CONSEILLER CONFORMITE & FORMATION                              |
|                          | 938                                 | DIRECTEUR ANALYSE DE CREDIT                                    |
|                          | 9381                                | DIRECTEUR ANALYSE DE CREDIT                                    |
|                          | 940                                 | ANALYSTE PRINCIPAL SYSTEMES                                    |
|                          | 940                                 | CONSEILLER INTERMEDIAIRE GDR CREDIT                            |
|                          | 940                                 | CONSEILLER INTERMEDIAIRE STATISTIQUES                          |
|                          | 940                                 | DIRECTEUR DE PROJETS   |
|                          | 944                                 | DIRECTEUR PLANIFICATION FINANCIERE                             |
|                          | 962                                 | DIRECTEUR DEVELOPPEMENT HYPOTHECAIRE                           |
|                          | 977                                 | DIRECTEUR RECOUVREMENT HYPOTHECAIRE                            |
| 9772                     | DIRECTEUR RECOUVREMENT HYPOTHECAIRE |  |
| CU<br>(anciens S7 et U)  | 706                                 | CONSEILLER SERVICE TELEBANCAIRE (NIV.1)                        |
| CV<br>(anciens S8 et V)  | 706                                 | CONSEILLER SERVICE TELEBANCAIRE (NIV.2)                        |
| CW<br>(anciens S9 et W)  | 706                                 | CONSEILLER SERVICE TELEBANCAIRE (NIV.3)                        |
|                          | 713                                 | CONSEILLER SERVICE TELEBANCAIRE (NIV.3)                        |
|                          | 733                                 | CONSEILLER SERVICE TELEBANCAIRE (NIV.3)                        |
| CX<br>(anciens S10 et X) | 499                                 | CONSEILLER SERVICE TELEBANCAIRE (NIV.4)                        |
|                          | 706                                 | CONSEILLER SERVICE TELEBANCAIRE (NIV.4)                        |

|                          |     |  |
|--------------------------|-----|--|
|                          | 930 | CONSEILLER SERVICE TELEBANCAIRE (NIV.4)  |
|                          | 934 | CONSEILLER SERVICE TELEBANCAIRE (NIV.4)  |
| CY<br>(anciens S11 et Y) | 706 | CONSEILLER SERVICE TELEBANCAIRE (NIV.5)  |
|                          | 934 | CONSEILLER SERVICE TELEBANCAIRE (NIV.5)  |
| CZ<br>(anciens S12 et Z) | 706 | CONSEILLER SERVICE TELEBANCAIRE (NIV.6)  |
| G-                       | 895 | PREPOSE COMPTES FIDUCIAIRES CORPO        |
|                          | 904 | AGENT AU DNA                             |
|                          |     | PREPOSE COMPTES COMMERCIAUX              |
|                          | 910 | PREPOSE SENIOR CORRECTIONS               |
|                          | 913 | PREPOSE GESTION IMMOBILIERE              |
|                          | 985 | PREPOSE REVISIONS MARGES DE CREDIT       |
| H-                       | 734 | PREPOSE SENIOR AUX CONCILIATIONS         |
|                          | 734 | PREPOSE SENIOR AUX REVENUS               |
|                          | 904 | COORDONNATEUR TRANSACTIONS ELECTRONIQUES |
|                          | 934 | PREPOSE CREDIT & RECOUVREMENT            |
| P-                       | 904 | PREPOSE A LA MESSAGERIE *                |
| S59                      | 985 | ANALYSTE EN FORMULAIRES                  |
| S60                      | 745 | PREPOSE SUPPORT OPER. & ADMINISTRATION   |

## **ANNEXE « B »**

### **LISTE DES UNIFORMES REQUIS** **POUR LA PRÉPOSÉE À LA MESSAGERIE DU SIÈGE SOCIAL**

|                                     |                               |
|-------------------------------------|-------------------------------|
| Habits (avec 2 paires de pantalons) | 2 annuellement (avril)        |
| Imperméable                         | 1 à tous les 2 ans (octobre)  |
| Vareuse                             | 1 à tous les 2 ans (octobre)  |
| Chemises                            | 8 annuellement (avril)        |
| Cravates                            | 3 annuellement (avril)        |
| Souliers maximum 150,00 \$/an       | 2 paires annuellement (avril) |

Dans l'éventualité où la fonction de préposée à la messagerie du siège social soit abolie, une compensation forfaitaire sera versée à l'employée visée pour laquelle le port de l'uniforme n'est plus requis en raison du fait qu'elle n'est plus rattachée au siège social. La compensation forfaitaire sera versée comme suit :

Si la fonction est abolie au cours de l'année 2008, la compensation forfaitaire sera égale à 1850,00\$

Si la fonction est abolie au cours de l'année 2009, la compensation forfaitaire sera égale à 1900,00\$

Si la fonction est abolie au cours de l'année 2010, la compensation forfaitaire sera égale à 1950,00\$

Si la fonction est abolie au cours de l'année 2011, la compensation forfaitaire sera égale à 2000,00\$

Le paiement est effectué par la Banque dans les trente (30) jours suivant l'abolition de la fonction.

## **ANNEXE « C »**

### **EMPLOYÉES TEMPORAIRES**

Les employées temporaires ne bénéficient de la présente convention que relativement à la classification, aux heures de travail, aux périodes de repas et repos, au surtemps, aux primes, aux jours fériés (à la condition d'avoir eu droit à un salaire pour au moins une semaine pendant la période de trente (30) jours précédant immédiatement un jour férié), et ainsi qu'aux dispositions de l'Article III.

Les employées temporaires peuvent poser leur candidature sur tout poste à combler et ont une priorité d'embauche avant une candidate de l'extérieur en fonction de leur nombre d'heures travaillées, en autant qu'elles puissent satisfaire aux qualifications du poste visé.

Les employées temporaires bénéficient des taux horaires applicables aux échelles salariales prévues à l'Annexe « A », sujets aux minimums prévus à l'Annexe « A », des versements forfaitaires et des augmentations générales.

Les employées temporaires ont droit, si elles ont accumulé l'équivalent d'un (1) an d'ancienneté, aux congés de décès prévus à la clause 13.02 a).

Les employées temporaires ont droit aux vacances suivantes:

- Zéro (0) et trois (3) ans de service: deux (2) semaines;
- Trois (3) ans de service ou plus : trois (3) semaines.

Les employées temporaires ont droit à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage si elles se croient lésées dans les droits qui leur sont reconnus aux présentes dispositions.

Les employées temporaires doivent payer des cotisations syndicales.

Les employées temporaires embauchées pour remplacer les employées en vacances dans les succursales travaillent à l'intérieur des horaires prévus à l'Article XV et ne peuvent être embauchées que dans la classe A.

## **ANNEXE « D »**

### **1. CUISINE**

La Banque convient de continuer à fournir à ses employées des succursales, une cuisine là où il y en a une au moment de la signature de la convention collective ainsi qu'à celles des directions. La Banque doit fournir une cuisine convenablement équipée et doit maintenir cet endroit propre et conforme aux normes d'hygiène. De leur côté, les employées doivent aider à garder l'endroit propre. De plus, lors de l'ouverture de nouvelles succursales, la Banque doit établir de telles cuisines.

### **2. A) PRÊT HYPOTHÉCAIRE**

Une employée ayant deux (2) ans de service et plus bénéficie d'un rabais de deux pour cent (2%) sur le taux d'intérêt en vigueur aux clients sur un prêt hypothécaire d'un montant équivalent à trois fois (3X) le salaire annuel de l'employée jusqu'à concurrence d'un maximum de cent mille dollars (100 000,00 \$) aux conditions suivantes:

1. tant que l'employée est au service de la Banque ;
2. tant que l'employée sa conjointe (son conjoint) est seule propriétaire de l'immeuble ;
3. et pendant une période de six (6) mois qui précède la date qu'elle habitera l'immeuble et tant qu'elle habite l'immeuble.

Aucuns frais d'administration ne sont perçus de l'employée.

La Banque convient de maintenir la pratique en ce qui a trait au paiement des frais d'évaluation encourus par l'employée sur un prêt assuré.

Dans le cas des employées à temps partiel, le montant maximum avec rabais est établi selon son salaire annuel en fonction de son horaire régulier au moment de contracter le prêt.

B) PRÊTS SUR NANTISSEMENT

Une employée bénéficie d'un rabais de un pour cent (1%) sur les taux en vigueur aux clients.

La présente clause ne s'applique pas aux employées à temps partiel.

C) PRÊT PERSONNEL

Une employée bénéficie d'un rabais de cinquante pour cent (50%) du taux d'intérêt en vigueur aux clients aux conditions suivantes:

1. Tant que l'employée est au service de la Banque; et
2. Tant que le produit du prêt sert pour des fins personnelles et non pour des fins d'investissement (commerce, achat d'actions ou obligations, etc.) autre que pour un R.É.E.R.. Sur demande, l'employée fournit les pièces justificatives.

Le prêt maximum accordé avec rabais ne doit excéder 15 000\$ pour une employée à temps plein ou à temps partiel et est déterminé comme suit :

|   |  |
|---|--|
| Un (1) an mais<br>moins de deux (2) ans de service    | 10% de son salaire annuel  |
| Deux (2) ans mais<br>moins de cinq (5) ans de service | 1/3 de son salaire annuel  |
| Cinq (5) ans de service et plus                       | 1/2 de son salaire annuel<br>(si au service de la Banque<br>le 23 mai 1978, son salaire annuel). |

Dans le cas des employées à temps partiel, le salaire annuel de référence est son taux horaire au moment de contracter le prêt multiplié par son nombre d'heures prévu à son horaire régulier.

D) CARTE DE CRÉDIT

Une employée et sa conjointe (son conjoint) bénéficie d'une carte de crédit, sans frais de service et avec un rabais de cinquante pour cent (50%) du taux d'intérêt en vigueur pour les clients tant que l'employée est au service de la Banque.

La limite de crédit est d'un maximum de trois mille dollars (3 000 \$) accordée en fonction de l'évaluation par la Banque de la capacité de payer de l'employée.

Pour les employées qui ont, à la date de signature de la présente convention collective, une carte de crédit et un compte à la carte ou une option marge de crédit avec rabais, le montant total du crédit déjà consenti avec rabais est automatiquement transféré sur la carte de crédit, jusqu'à un maximum de trois mille (3 000 \$) et ce, sans une nouvelle évaluation de la capacité de payer de l'employée.

E) ACHAT D'OBLIGATIONS D'ÉPARGNE PAR VERSEMENT

Une employée peut faire l'achat d'obligation d'épargne du Canada et du Québec par retenue sur son salaire.

F) FRAIS DE SERVICE

Aucuns frais de service ne sont chargés pour les chèques de compte d'épargne, factures perçues (Hydro, Bell, etc.) ni commission sur la vente des chèques de voyage, chèques officiels, mandats personnels, R.É.E.R., et R.É.E.L.

G) DEVICES ÉTRANGÈRES

L'achat ou la vente de devises étrangères est effectué par l'employée au taux moyen. Cependant, une employée ne peut revendre à la Banque un montant supérieur à son achat.

3. FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ

Une employée peut faire l'achat d'actions du Fonds de solidarité FTQ par retenue sur son salaire. Elle peut, à son choix, bénéficier d'un retour d'impôt immédiat.

**LETTRE D'ENTENTE No 1**  
**PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉES ET DÉLÉGUÉES SOCIALES**

1. Programme d'aide aux employées et réseau de déléguées sociales

Les parties conviennent de ce qui suit :

La Banque et le Syndicat collaborent afin de favoriser le mieux-être personnel et professionnel de ses employées.

La Banque et le Syndicat reconnaissent notamment que l'alcoolisme et autres toxicomanies sont des maladies qui peuvent être traitées et qui exigent un traitement approprié. Il est convenu que les mêmes bénéfices et assurances en vertu de la présente convention collective sont accordés aux personnes qui en souffrent.

La Banque maintient le service du P.A.E.. Le programme garantit la confidentialité des renseignements sur la nature, le diagnostic et le traitement recommandé ainsi que de toute autre information d'ordre personnel.

La Banque et le Syndicat conviennent également d'établir et de développer un réseau provincial de déléguées sociales.

À cet effet, la déléguée sociale peut être libérée à des fins d'intervention (relation d'aide) sur les heures de travail après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat dans un contexte de confidentialité, le tout sans perte de salaire.

2. Club sportif et de santé :

La Banque applique aux employées de la classification des employées professionnelles, ainsi qu'aux employées non-professionnelles du centre télébancaire qui en bénéficient présentement, la politique sur les remboursements de club sportif et de santé des employées non syndiquées en vigueur au moment du remboursement.

**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL**

Le 19<sup>e</sup> jour de décembre 2012

**BANQUE LAURENTIENNE DU  
CANADA**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET  
EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-  
LES ET DE BUREAU, SECTION  
LOCALE 434, SEPB-CTC-FTQ**

---

Lyne Perron

---

François Leduc

**LETTRE D'ENTENTE No 2**  
**CONDITIONS DE TRAVAIL DES CONSEILLÈRES PRINCIPALES SERVICES**  
**AUX PARTICULIERS**

La Banque reconnaît que la fonction de Conseillère principale services aux particuliers est visée par la portée intentionnelle de l'accréditation du Syndicat. Cependant, et sans préjudice aux droits du Syndicat quant à la portée de son accréditation, la Banque et le Syndicat reconnaissent que les employées ayant le titre de Conseillère principale services aux particuliers (antérieurement désignée Conseillère financier sénior ou principale) dont le nom apparaît à l'Annexe «A» de la présente entente sont considérées comme n'étant pas des employées au sens de l'article 3 du Code canadien du travail.

Le Syndicat s'engage à n'initier aucune démarche auprès du Conseil canadien des relations industrielles ou toute autre instance compétente ayant pour but de faire déclarer les Conseillères principales services aux particuliers dont les noms apparaissent à l'Annexe «A» de la présente entente, employées au sens de l'article 3 du Code canadien du travail.

Il est bien entendu qu'au départ définitif d'une ou de plusieurs personnes mentionnées à l'Annexe «A» et si la Banque décide de combler un ou plusieurs des postes ainsi laissés vacants ou lors de la création de tout nouveau poste de Conseillère principale services aux particuliers, lesdits postes seront des postes couverts par l'ordonnance d'accréditation du Syndicat et par la convention collective, incluant les dispositions de la présente entente.

Lorsque le poste de l'une des personnes mentionnées à l'Annexe «A» est temporairement dépourvu de son titulaire, la Banque n'est pas tenue de le remplacer et peut répartir le portefeuille de la personne absente à des directeurs, à d'autres personnes mentionnées à l'Annexe «A» ou à des Conseillères services aux particuliers (CSP) en poste. Cependant, si la Banque décide de remplacer la titulaire du poste en procédant à l'embauche d'une nouvelle employée, cette dernière sera assujettie aux dispositions de la convention collective, incluant les dispositions de la présente entente.

**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL**

Le 19<sup>e</sup> jour de décembre 2012

**BANQUE LAURENTIENNE DU  
CANADA**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET  
EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-  
LES ET DE BUREAU, SECTION  
LOCALE 434, SEPB-CTC-FTQ**

---

Lyne Perron

---

François Leduc



**ANNEXE « A » DE LA LETTRE D'ENTENTE No 2**

Conseillères principales services aux particuliers

Nom                                    # employée   Date embauche

La liste apparaît sur le document officiel signé par les parties

**LETTRE D'ENTENTE No 3**  
**CERTIFICAT DE COURTAGE**

La Banque paie les frais annuels de renouvellement pour toute employée qui occupe une fonction dont la description de tâches exige d'être membre d'un ordre professionnel ou qui exige une inscription comme celle de Représentant en épargne collective ou de Planificateur financier.

Lorsqu'un changement survient dans la situation de l'employée qui fait en sorte qu'une inscription n'est pas ou plus requise, la Banque suspend l'inscription en conséquence pour la durée prescrite par l'instance gouvernementale qui la régit. La Banque avisera l'employée de la suspension ainsi que de sa durée.

Dans le cas où l'inscription est de nouveau requise dans les délais prescrits, la Banque verra à la réactiver et à en payer les frais inhérents une fois que l'employée aura complété le formulaire de la Banque intitulé «Demande relative au dossier du représentant» et le formulaire approprié de l'Autorité des marchés financiers lorsque requit.

Dans le cas où après le délai prescrit, l'employée ne réintègre pas une fonction requérant une inscription de Représentant de courtier, elle perd les privilèges de la suspension.

**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL**

Le 19<sup>e</sup> jour de décembre 2012

**BANQUE LAURENTIENNE DU  
CANADA**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET  
EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-  
LES ET DE BUREAU, SECTION  
LOCALE 434, SEPB-CTC-FTQ**

---

Lyne Perron

---

François Leduc

**LETTRE D'ENTENTE No 4**  
**AGENCES DE PLACEMENT**

1. Les parties conviennent que si la Banque requiert les services d'une employée à l'emploi d'une agence de placement et que cette dernière effectue du travail pour la Banque pour une période de plus de quatre (4) semaines à l'intérieur d'une période de six (6) mois consécutifs, cette employée tout en demeurant à l'emploi de l'agence de placement bénéficie des conditions de travail qui sont prévues à la convention collective de travail pour une employée temporaire dont la retenue et la remise des cotisations syndicales au Syndicat.
2. L'employée à l'emploi d'une agence de placement dont les services sont requis pour quatre (4) semaines ou moins à l'intérieur d'une période de six (6) mois consécutifs demeure assujettie aux conditions de travail en vigueur à l'agence de placement.
3. Si la Banque requiert les services d'une employée à l'emploi d'une agence de placement dans un poste d'Agente de perception, niveau 1, classe S3, cette employée, tout en demeurant à l'emploi de l'agence de placement bénéficiera, pour une période maximale de 16 semaines, d'un taux horaire de classe S2.
4. Si l'employée acquiert le statut d'employée temporaire, celle-ci se verra attribuer le taux horaire minimum de la classification S3.

**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL**

Le 19<sup>e</sup> jour de décembre 2012

**BANQUE LAURENTIENNE DU  
CANADA**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET  
EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-  
LES ET DE BUREAU, SECTION  
LOCALE 434, SEPB-CTC-FTQ**

---

Lyne Perron

---

François Leduc

**LETTRE D'ENTENTE No 5**  
**CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYÉES OCCUPANT LES FONCTIONS**  
**NOUVELLEMENT INCLUSES À L'ORDONNANCE D'ACCREDITATION SUITE**  
**À LA DÉCISION DU CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS**  
**INDUSTRIELLES (CI-APRÈS « CCRI ») DU 31 DÉCEMBRE 2004**

Compte tenu de l'intégration des employées occupant les fonctions nouvellement incluses à l'ordonnance d'accréditation suite à la décision du Conseil canadien des relations industrielles (ci-après « CCRI ») du 31 décembre 2004 (ci-après «les employées visées») et l'entente du 22 mars 2006, les parties conviennent de ce qui suit :

La Banque applique aux employées visées la présente convention collective.

Les parties acceptent à l'égard des employées visées par l'entente du 22 mars 2006 et à l'emploi de la Banque au moment de la signature de ladite entente dont les noms apparaissent à l'Annexe 1 de modifier et/ou préciser les modalités suivantes de ladite convention collective :

**1. Heures de travail et surtemps/classe cléricale**

L'employée intégrée dans une classification cléricale suite à l'entente du 22 mars 2006 et dont le nom apparaît à l'Annexe 2 conserve son horaire de 37.5 heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs.

**2. Protection d'emploi / classes cléricales**

Dans l'éventualité où la Banque décide d'abolir un poste d'une employée dont le nom apparaît à l'Annexe 2, la Banque tente de réaffecter l'employée dans un poste comprenant un horaire de 37.5 heures par semaine que l'employée est apte à occuper.

Si la Banque ne peut réaffecter l'employée dans un poste comprenant un horaire de 37.5 heures par semaine, ou suite au refus de l'employée d'accepter une telle réaffectation, la Banque se conforme aux dispositions de l'Article XI de la convention collective étant entendu que l'employée doit être replacée sur un poste comportant un horaire de 32 heures par semaine.

La Banque convient qu'à compter du moment où l'employée commence à occuper un poste comportant un horaire de 32 heures par semaine, l'employée conserve un salaire équivalent à son salaire antérieur pour une durée équivalant à la prime d'indemnité de départ prévue à la clause 11.06 de la convention collective.

La Banque convient que si l'employée décide plutôt de démissionner, l'indemnité de départ prévue à la clause 11.06 de la convention collective est versée en fonction de son salaire à taux régulier sur 37.5 heures par semaine.

**3. Congés mobiles/classes cléricales**

Les dispositions de la clause 13.06 de la convention collective s'appliquent aux employées dont les noms apparaissent à l'Annexe 2 de la présente lettre d'entente dans la mesure où elles occupent un poste dans une classe cléricale comportant un horaire de 37.5 heures par semaine.

**4. Vacances / classes cléricales et professionnelles**

Les dispositions de l'Article XVII de la convention collective s'appliquent pour les employées visées par la présente lettre d'entente et embauchée suite à la signature de la lettre d'entente du 22 mars 2006.

L'employée visée à l'emploi de la Banque au moment de la signature de l'entente du 22 mars 2006 conserve le nombre de jours de vacances ou de semaines de vacances ainsi que le pourcentage correspondant de

rémunération pour vacances acquises au 30 avril 2006. Par la suite, elle intègre le régime actuel de l'Article XVII de la convention collective lorsque celui-ci lui procure un nombre supérieur de jours ou de semaines de vacances à celui qu'elle a acquis au 30 avril 2006, ainsi que le pourcentage correspondant de rémunération.

En ce qui a trait aux journées supplémentaires de vacances prévues au paragraphe précédent de la présente clause, celles-ci pourront être prises en jour.

#### **5. Club sportif et de santé**

Seule l'employée dont le nom apparaît à l'Annexe 3 et s'étant prévalu de la politique sur le remboursement de club sportif et de santé au cours de l'année 2005 maintient ses droits qui lui étaient octroyés en fonction du niveau d'emploi du poste cadre qu'elle occupait avant l'entente du 22 mars 2006.

Club sportif et de santé pour le personnel cadre de la Banque

| Catégorie d'emploi   | Remboursement annuel maximum |
|--|------------------------------|
| Cadre et personnel de direction<br>(Niveaux 6, 7 et 14)                  | 250\$                        |
| Technicien, cadre junior et superviseur<br>(Niveaux 1 à 5, 11, 12 et 13) | 150\$                        |

Les autres employées des classifications professionnelles bénéficient des dispositions de la lettre d'entente No.1 de la convention collective actuellement en vigueur.

#### **6. Régime de rente**

Le régime de rente prévu à l'article 18 s'applique cependant, l'employée visée par la lettre d'entente du 22 mars 2006 bénéficiant du régime CD cadre aura le choix de continuer dans ce régime ou de transférer dans le régime hybride.

L'employée visée par la lettre d'entente du 22 mars 2006 bénéficiant du régime PD cadre devra obligatoirement transférer dans le régime hybride.

#### **7. Assurance vie hypothécaire**

Seule l'employée s'étant prévalu du rabais sur l'assurance-vie hypothécaire avant le 1<sup>er</sup> janvier 2008 et dont le nom apparaît à l'Annexe 4, maintient son droit de bénéficier de cet avantage financier et ce, tant qu'elle occupe un poste visé par la décision du CCRI.

### **EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL**

Le 19<sup>e</sup> jour de décembre 2012

**BANQUE LAURENTIENNE DU  
CANADA**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET  
EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-  
LES ET DE BUREAU, SECTION  
LOCALE 434, SEPB-CTC-FTQ**

---

Lyne Perron

---

François Leduc

## Annexe 1

Liste des employées visées par l'entente du 22 mars 2006 en poste au moment de la signature

| <b>NO<br/>EMPLOYE</b>   | <b>NOM</b> | <b>TITRE</b> | <b>DIRECTION</b> | <b>CLASSE</b> | <b>DATE<br/>SERVICE<br/>RECONNU</b> |
|---|------------|--------------|------------------|---------------|-------------------------------------|
| La liste apparaît sur le document officiel signé par les parties. |            |              |                  |               |                                     |

## Annexe 2

### Liste des employées de classifications cléricales dont l'horaire est de 37,5 heures

| NO<br>EMPLOYE   | NOM | TITRE | DIRECTION | CLASSE | DATE<br>SERVICE<br>RECONNU | HORAIRE |
|---|-----|-------|-----------|--------|----------------------------|---------|
| La liste apparaît sur le document officiel signé par les parties. |     |       |           |        |                            |         |

### Annexe 3

#### Liste des employées s'étant prévaluées de la politique sur le remboursement de club sportif et de santé au cours de l'année 2005

| <b>NO<br/>EMPLOYÉE</b>  | <b>NOM</b> | <b>TITRE</b> | <b>DIRECTION</b> | <b>CLASSE</b> | <b>MONTANT</b> |
|---|------------|--------------|------------------|---------------|----------------|
| La liste apparaît sur le document officiel signé par les parties. |            |              |                  |               |                |



#### Annexe 4

| NO<br>EMPLOYE   | NOM | TITRE | DIRECTION |
|---|-----|-------|-----------|
| La liste apparaît sur le document officiel signé par les parties. |     |       |           |

**LETTRE D'ENTENTE No 6**  
**CONDITIONS DE TRAVAIL DES DIRECTRICES, DÉVELOPPEMENT**  
**HYPOTHÉCAIRE**

Compte tenu de l'intégration des employées occupant la fonction de Directrice, développement hypothécaire nouvellement incluses à l'ordonnance d'accréditation suite à la décision du Conseil canadien des relations industrielles (ci-après « CCRI ») du 31 décembre 2004 (ci-après «les employées visées») et l'entente du 22 mars 2006, les parties conviennent de ce qui suit :

La Banque applique aux Directrices, développement hypothécaire la présente convention collective.

Les parties acceptent à l'égard des Directrices, développement hypothécaire de modifier et/ou préciser les modalités suivantes de ladite convention collective :

**1. Classification**

Pour les fins de détermination des avantages sociaux et du processus d'évaluation, la fonction de Directrice, développement hypothécaire est une fonction de classe C6.

**2. Définition de poste**

La définition de poste prévue à la clause 1.01 j) et celle de distance raisonnable prévue à la clause 1.01m) de la convention collective ne s'appliquent pas à cette fonction.

**3. Horaire de travail**

La Directrice, développement hypothécaire n'est pas assujettie aux horaires de travail prévus à la convention collective.

**4. Réduction de personnel et protection d'emploi**

La Directrice, développement hypothécaire n'est pas assujettie au mécanisme prévu à la convention collective lorsqu'il y a abolition d'un poste de la classification des employées professionnelles.

Cependant, lorsque la Banque décide d'abolir un poste de Directrice, développement hypothécaire, elle donne à l'employée visée un préavis écrit d'au moins trente (30) jours de la date effective de l'abolition du poste, avec copie au Syndicat. L'employée mise à pied reçoit l'indemnité de départ prévue à la clause 11.06 de la convention collective.

Pour la Directrice, développement hypothécaire, le salaire utilisé aux fins d'établir l'indemnité de départ est déterminé en fonction de la moyenne des gains versés au cours des cinquante-deux (52) dernières semaines précédant l'abolition du poste.

**5. Rémunération**

La rémunération de la Directrice, développement hypothécaire est composée uniquement d'une commission déterminée par un plan de commission établi par la Banque.

L'employée nommée à ce poste bénéficie des options de rémunération suivantes :

Option A

À compter de l'entrée en fonction et pour une période de trois (3) mois, la Directrice, développement hypothécaire bénéficie d'une avance sur commission hebdomadaire de l'ordre de cinq cents dollars (500,00\$) non

remboursable. Cette avance sur commission hebdomadaire peut être plus élevée à la lumière de l'expérience passée et des commissions anticipées.

Au cours de la période de trois (3) mois, les commissions réelles sont cumulées, et à la fin de la période visée, celles-ci sont alors déduites des sommes reçues à titre d'avance. Dans l'éventualité où le solde de cette opération soit négatif, la Directrice, développement hypothécaire n'aura pas à rembourser la différence entre les avances reçues et les commissions réellement gagnées. Dans le cas inverse, les commissions supplémentaires seront versées en un seul versement dans les 30 jours suivant la période de trois (3) mois.

Une fois la période de trois (3) mois complétée, la Directrice, développement hypothécaire est rémunérée uniquement en fonction des commissions générées en vertu du plan de commissions.

Au cours de la période de trois (3) mois, la Directrice, développement hypothécaire peut révoquer cette option en tout temps par la remise d'un avis écrit à sa supérieure immédiate.

#### Option B

La Directrice, développement hypothécaire peut, dès son entrée en fonction, choisir d'être rémunérée uniquement en fonction des commissions générées en vertu du plan de commissions.

### **6. Frais de formation**

Nonobstant l'option de rémunération choisie, la Banque verse la somme de 500,00\$ à titre de rémunération pour les heures de formation offerte à toute nouvelle Directrice, développement hypothécaire.

### **7. Mutation**

Toute mutation de la fonction de Directrice, développement hypothécaire vers une autre fonction est considérée comme un transfert.

La Directrice, développement hypothécaire, désirant occuper une autre fonction au sein de la Banque, doit poser sa candidature conformément aux modalités prévues à l'article 10 de la convention collective.

Lors d'un transfert dans une autre fonction, la Directrice, développement hypothécaire ayant occupé une autre fonction au sein de la Banque avant sa nomination reçoit le salaire de sa nouvelle classe selon ce qui est le plus avantageux pour elle entre :

- a) Le salaire horaire minimum de la classe à laquelle elle est transférée

Ou

- b) Le salaire horaire dont elle bénéficiait avant sa nomination comme Directrice, développement hypothécaire, majoré de l'augmentation annuelle et la révision périodique, si applicable pour l'année qui aurait suivi sa nomination, n'eut été son transfert comme Directrice, développement hypothécaire.

Suite à sa nomination l'employée bénéficie des dispositions de la convention collective relatives aux augmentations salariales, promotions ou rétrogradation.

### **8. Mutation hors circuit**

Une employée, occupant un poste au sein d'une succursale hors circuit, et nommée à un poste de Directrice, développement hypothécaire peut, dans les six (6) premiers mois de sa nomination, réintégrer le poste qu'elle détenait au sein de la succursale. Le salaire horaire octroyé est celui dont bénéficiait l'employée avant sa nomination, majoré de l'augmentation annuelle et la révision périodique, si applicable.

La Directrice, développement hypothécaire, désirant occuper une autre fonction au sein de la Banque, doit poser sa candidature conformément aux modalités prévues à l'article 10 de la convention collective.

## **9. Frais de déplacement**

Dans le cadre de ses fonctions, la Directrice, développement hypothécaire assume entièrement ses frais de déplacement et de repas.

Cependant, dans le cas où la Banque convoque ces employées pour fins de formation ou de réunion, la Banque assume des frais de kilométrage et de stationnement.

## **10. Frais de représentation**

La Banque assume le coût des frais d'entrée aux événements corporatifs des partenaires d'affaires de la Banque dans la mesure où la participation a été approuvée par la Banque ou exigée par celle-ci.

## **11. Vacances**

Les dispositions de l'Article XVII de la convention collective s'appliquent pour la Directrice, développement hypothécaire embauchée suite à la signature de la lettre d'entente du 22 mars 2006.

La Directrice, développement hypothécaire dont le nom apparaît à l'Annexe 1 de la présente lettre d'entente conserve le nombre de jours de vacances ou de semaines de vacances ainsi que le pourcentage correspondant de rémunération pour vacances acquises au 30 avril 2006. Par la suite, elle intègre le régime actuel de l'Article XVII de la convention collective lorsque celui-ci lui procure un nombre supérieur de jours ou de semaines de vacances à celui qu'elle a acquis au 30 avril 2006, ainsi que le pourcentage correspondant de rémunération.

En ce qui a trait aux journées supplémentaires de vacances prévues au paragraphe précédent de la présente clause, celles-ci pourront être prises en jour.

La rémunération pour les vacances est versée le ou vers le 31 mai de chaque année et cette dernière est établie en fonction des gains versés à la Directrice, développement hypothécaire entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

Plus précisément, la Directrice, développement hypothécaire a droit à 2, 3, 4, 5 ou 8 semaines de vacances selon qu'elle a droit à 4%, 6%, 8%, 10% ou 16% de rémunération pour ses vacances.

## **12. Congés**

### **12.1.1 CONGÉS SOCIAUX**

La Directrice, développement hypothécaire reçoit comme indemnité pour chaque jour de congé social prévu à la clause 13.02 de la convention collective, 5% des gains des trente (30) jours qui précèdent immédiatement ledit congé.

### **12.1.2 INDEMNITÉ SUPPLÉMENTAIRE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (R.Q.A.P.) ET PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES CHÔMAGE MATERNITÉ (P.S.C.M.)**

Pour les fins de l'indemnité supplémentaire au R.Q.A.P. et des prestations supplémentaires chômage maternité (P.S.C.M.), la rémunération est déterminée en fonction de la moyenne des gains versés au cours des cinquante-deux (52) dernières semaines

précédant le congé.

### 12.1.3 CONGÉS MOBILES ET JOURS FÉRIÉS

La Directrice, développement hypothécaire a droit aux congés mobiles et jours fériés selon les règles d'attribution prévus respectivement à la clause 13.06 et à l'Article XVI de la convention collective.

Si la Directrice, développement hypothécaire a choisi l'option A de rémunération décrite à la clause 5 de la présente lettre d'entente, il n'y aura pas de diminution de sa rémunération hebdomadaire lors d'un jour férié ou de la prise d'un congé mobile durant la période où elle bénéficie d'une avance sur commission hebdomadaire.

Le ou vers le 31 mai de chaque année, la Directrice, développement hypothécaire reçoit un montant égal à 6.15% des gains réalisés entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante. Ce montant tient lieu à la fois de paiement des congés mobiles et des jours fériés.

### 12.1.4 JURÉE OU TÉMOIN

La Directrice, développement hypothécaire lorsque appelée comme témoin dans une cause où elle n'est pas partie ou comme jurée est rémunérée de la façon suivante :

- Pour les quatorze (14) premiers jours consécutifs; 5% des gains des trente (30) jours qui précèdent immédiatement ledit congé pour chaque journée ;
- À compter de la quinzième (15<sup>e</sup>) journée; la rémunération journalière (5% des gains) est établie en fonction des gains versés entre le 1<sup>er</sup> août et le 31 juillet de l'année précédente, à l'exception de la première année où la rémunération est établie en fonction du montant accordé par la Banque à titre d'avance sur commission et/ou de commission.

Il est entendu que la Directrice, développement hypothécaire doit remettre à la Banque, sur réception, l'indemnité qu'elle reçoit à titre d'honoraires de par ses fonctions de jurée ou de témoin jusqu'à concurrence du salaire reçu de la Banque pour la période correspondante.

## 13. Programme de protection du salaire

Pour les fins de la clause 18.02 de la convention collective, la garantie de salaire pour la Directrice, développement hypothécaire ayant deux (2) ans et moins d'ancienneté au moment du début de l'absence du travail est déterminée en fonction de la moyenne des gains versés au cours des cinquante-deux (52) dernières semaines précédent le congé.

Pour la Directrice, développement hypothécaire ayant plus de deux (2) ans d'ancienneté au moment du début de l'absence du travail, la garantie de salaire sera déterminée en fonction de la moyenne des gains versés au cours des cinquante-deux (52) dernières semaines précédent le congé ou en fonction de la somme de quatre cents dollars (400\$), le plus élevé des deux.

Cette clause s'applique pour les invalidités qui débiteront suite à l'entrée en vigueur de la convention collective.

**14. C.S.S.T et S.A.A.Q.**

La rémunération pour les fins de la clause 18.03 de la convention collective est déterminée en fonction de la moyenne des gains versés au cours des cinquante-deux (52) dernières semaines précédant le congé.

**15. Régime de rente**

Le régime de rente prévu à l'article 18 s'applique cependant, la Directrice, développement hypothécaire bénéficiant du régime CD cadre aura le choix de continuer dans ce régime ou de transférer dans le régime hybride.

La Directrice, développement hypothécaire bénéficiant du régime PD cadre devra obligatoirement transférer dans le régime hybride.

**16. Parrainage**

La Banque ne peut exiger qu'une Directrice développement hypothécaire déjà en poste participe à un exercice de parrainage auprès d'une nouvelle Directrice développement hypothécaire. Il s'agit d'une action volontaire.

**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL**

Le 19<sup>e</sup> jour de décembre 2012

**BANQUE LAURENTIENNE DU  
CANADA**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET  
EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-  
LES ET DE BUREAU, SECTION  
LOCALE 434, SEPB-CTC-FTQ**

---

Lyne Perron

---

François Leduc

## Annexe 1

Liste des Directrices, développement hypothécaire à l'emploi de la Banque  
au moment de la signature de l'entente du 22 mars 2006.

| NO<br>EMPLOYE   | NOM | TITRE | DATE SERVICE<br>RECONNU |
|---|-----|-------|-------------------------|
| La liste apparaît sur le document officiel signé par les parties. |     |       |                         |

**LETTRE D'ENTENTE No 7**  
**AVANTAGES FINANCIERS**

Attendu que la Banque offre aux employées syndiquées les avantages financiers sur les produits de la Banque prévues à la *Politique sur les avantages financiers sur les produits de la Banque*. Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les avantages prévus à la *Politique sur les avantages financiers sur les produits de la Banque* sont offerts dans un cadre autre que celui de la convention collective.
2. La *Politique sur les avantages financiers sur les produits de la Banque* ne peut être considérée comme étant une modification à l'Annexe D de la présente convention collective.
3. Dans l'éventualité où la *Politique sur les avantages financiers sur les produits de la Banque* serait suspendue ou modifiée, les parties conviennent que les employées visées ne pourront voir leurs avantages financiers diminuer en deçà des paramètres de l'Annexe D de la présente convention collective.

**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL**

Le 19<sup>e</sup> jour de décembre 2012

**BANQUE LAURENTIENNE DU  
CANADA**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET  
EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-  
LES ET DE BUREAU, SECTION  
LOCALE 434, SEPB-CTC-FTQ**

---

Lyne Perron

---

François Leduc



**LETTRE D'ENTENTE No 8**  
**CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYÉES EN AFFECTATION**  
**TEMPORAIRE**

Les parties conviennent d'intégrer à la convention collective les dispositions relatives autres que salariales des employées en affectations temporaires qui sont décrites à l'Annexe jointe à la présente entente.

Ces conditions seront intégrées sous la clause 10.05 et il est entendu qu'elles feront partie intégrante de la convention collective.

**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL**

Le 19<sup>e</sup> jour de décembre 2012

**BANQUE LAURENTIENNE DU  
CANADA**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET  
EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-  
LES ET DE BUREAU, SECTION  
LOCALE 434, SEPB-CTC-FTQ**

---

Lyne Perron

---

François Leduc

## Conditions de travail relatives aux employées en affectation temporaire

| Situations  | Rémunération  | Vacances  | Invalidité  | CSST / SAAQ  | Indemnité supplémentaire au RQAP / PSCM  | Congés mobiles |
|---|---|---|---|--|--|----------------|
| 1) Employée occupant un poste clérical à temps partiel et dont le nombre d'heures de travail est augmenté mais qui demeure à temps partiel.       | Le taux horaire demeure inchangé.<br><br>L'employée commande les heures additionnelles. | La rémunération des vacances est basée selon l'horaire de temps partiel et les ajustements sont faits lors du paiement des vacances au mois de mai suivant. | Maladie journalière : L'employée est rémunérée en fonction des heures qu'elle aurait travaillées dans le cadre de son affectation temporaire.<br><br>Absence de plus d'une semaine: L'indemnité est calculée comme une employée à temps partiel (le plus avantageux entre la moyenne du salaire durant les 12 semaines précédant l'absence ou du nombre d'heures prévues à son horaire régulier). | CSST journalière : L'employée est rémunérée en fonction des heures qu'elle aurait travaillées dans le cadre de son affectation temporaire.<br><br>Absence de plus d'une semaine : L'indemnité est calculée en fonction de l'horaire du poste à temps partiel. Le taux horaire est ajusté en fonction de la moyenne du salaire versé au cours des 52 périodes de paie précédant l'arrêt de travail. | L'indemnité supplémentaire au RQAP ou le PSCM est calculée en fonction du salaire versé au cours des 27 dernières périodes précédant le congé. | Non applicable |
| 2) Employée occupant un poste clérical à temps partiel qui accepte une affectation temporaire dans un poste de même classification à temps plein. | Le taux horaire demeure inchangé.<br><br>L'employée commande les heures additionnelles. | La rémunération des vacances est basée selon l'horaire de temps partiel et les ajustements sont faits lors du paiement des vacances au mois de mai suivant. | Maladie journalière : L'employée est rémunérée en fonction des heures qu'elle aurait travaillées dans le cadre de son affectation temporaire.<br><br>Absence de plus d'une semaine: L'indemnité est calculée comme une employée à temps partiel (le plus avantageux entre la moyenne du salaire durant les 12 semaines précédant l'absence ou du nombre d'heures prévues à son horaire régulier). | CSST journalière : L'employée est rémunérée en fonction des heures qu'elle aurait travaillées dans le cadre de son affectation temporaire.<br><br>Absence de plus d'une semaine : L'indemnité est calculée en fonction de l'horaire du poste à temps partiel. Le taux horaire est ajusté en fonction de la moyenne du salaire versé au cours des 52 périodes de paie précédant l'arrêt de travail. | L'indemnité supplémentaire au RQAP ou le PSCM est calculée en fonction du salaire versé au cours des 27 dernières périodes précédant le congé. | Non applicable |

## Conditions de travail relatives aux employées en affectation temporaire

| Situations  | Rémunération  | Vacances   | Invalidité   | CSST / SAAQ   | Indemnité supplémentaire au RQAP / PSCM   | Congés mobiles        |
|---|---|--|--|---|---|-----------------------|
| <p>3) a) Employée occupant un poste clérical à temps partiel qui accepte une affectation temporaire dans un poste dans une classe salariale cléricale plus élevée à temps plein.</p> <p>3) b) Employée occupant un poste clérical à temps partiel qui accepte une affectation temporaire dans un poste dans une classe salariale cléricale plus élevée à temps partiel.</p> | <p>Le taux horaire demeure inchangé.</p> <p>L'employée commande les heures additionnelles si applicables.</p> <p>L'employée commande une prime de remplacement déterminée préalablement par les Ressources humaines selon les dispositions de la clause 14.02</p>   | <p>La rémunération des vacances est basée selon l'horaire de temps partiel incluant la prime de remplacement et les ajustements sont faits lors du paiement des vacances au mois de mai suivant.</p> | <p>Maladie journalière : L'employée est rémunérée en fonction des heures qu'elle aurait travaillées dans le cadre de son affectation temporaire.</p> <p>Absence de plus d'une semaine: L'indemnité est calculée comme une employée à temps partiel (le plus avantageux entre la moyenne du salaire durant les 12 semaines précédant l'absence ou du nombre d'heures prévues à son horaire régulier).</p> | <p>CSST journalière : L'employée est rémunérée en fonction des heures qu'elle aurait travaillées dans le cadre de son affectation temporaire.</p> <p>Absence de plus d'une semaine : L'indemnité est calculée en fonction de l'horaire du poste à temps partiel. Le taux horaire est ajusté en fonction de la moyenne du salaire versé au cours des 52 périodes de paie précédant l'arrêt de travail.</p> | <p>L'indemnité supplémentaire au RQAP ou le PSCM est calculée en fonction du salaire versé au cours des 27 dernières périodes précédant le congé.</p> | <p>Non applicable</p> |
| <p>4) Employée occupant un poste clérical à temps partiel qui accepte une affectation temporaire dans un poste de classification professionnelle avec ou sans commission à temps partiel.</p>   | <p>Le taux horaire demeure inchangé.</p> <p>L'employée commande les heures additionnelles si applicables.</p> <p>L'employée commande une prime de remplacement déterminée préalablement par les Ressources humaines selon les dispositions de la clause 14.02.</p> <p>L'employée n'est pas admissible au boni et continue d'être considérée comme une employée cléricale. Elle reçoit l'augmentation générale et la révision périodique de son poste d'origine.</p> <p>Dans le cas d'une affectation dans un poste professionnel avec commission, l'employée sera admissible à une commission selon le plan de commission pour la période travaillée dans le poste.</p> | <p>La rémunération des vacances est basée selon l'horaire de temps partiel incluant la prime de remplacement et les ajustements sont faits lors du paiement des vacances au mois de mai suivant.</p> | <p>Maladie journalière : L'employée est rémunérée en fonction des heures qu'elle aurait travaillées dans le cadre de son affectation temporaire.</p> <p>Absence de plus d'une semaine: L'indemnité est calculée comme une employée à temps partiel (le plus avantageux entre la moyenne du salaire durant les 12 semaines précédant l'absence ou du nombre d'heures prévues à son horaire régulier).</p> | <p>CSST journalière : L'employée est rémunérée en fonction des heures qu'elle aurait travaillées dans le cadre de son affectation temporaire.</p> <p>Absence de plus d'une semaine : L'indemnité est calculée en fonction de l'horaire du poste à temps partiel. Le taux horaire est ajusté en fonction de la moyenne du salaire versé au cours des 52 périodes de paie précédant l'arrêt de travail.</p> | <p>L'indemnité supplémentaire au RQAP ou le PSCM est calculée en fonction du salaire versé au cours des 27 dernières périodes précédant le congé.</p> | <p>Non applicable</p> |

## Conditions de travail relatives aux employées en affectation temporaire

| Situations   | Rémunération  | Vacances  | Invalidité   | CSST / SAAQ   | Indemnité supplémentaire au RQAP / PSCM  | Congés mobiles  |
|--|---|---|--|---|--|---|
| 5) Employée occupant un poste clérical à temps partiel et qui accepte une affectation temporaire dans un poste professionnel avec ou sans commission à temps plein.      | <p>Le taux horaire demeure inchangé.</p> <p>L'employée commande les heures additionnelles.</p> <p>L'employée commande une prime de remplacement déterminée préalablement par les Ressources humaines selon les dispositions de la clause 14.02.</p> <p>L'employée n'est pas admissible au boni et continue d'être considérée comme une employée cléricale. Elle reçoit l'augmentation générale et la révision périodique de son poste d'origine.</p> <p>Dans le cas d'une affectation dans poste professionnel avec commission, l'employée sera admissible à une commission selon le plan de commission pour la période travaillée dans le poste.</p> | La rémunération des vacances est basée selon l'horaire de temps partiel incluant la prime de remplacement et les ajustements sont faits lors du paiement des vacances au mois de mai suivant. | <p>Maladie journalière : L'employée est rémunérée en fonction des heures qu'elle aurait travaillées dans le cadre de son affectation temporaire.</p> <p>Absence de plus d'une semaine: L'indemnité est calculée comme une employée à temps partiel (le plus avantageux entre la moyenne du salaire durant les 12 semaines précédant l'absence ou du nombre d'heures prévues à son horaire régulier).</p> | <p>CSST journalière : L'employée est rémunérée en fonction des heures qu'elle aurait travaillées dans le cadre de son affectation temporaire.</p> <p>Absence de plus d'une semaine : L'indemnité est calculée en fonction de l'horaire du poste à temps partiel. Le taux horaire est ajusté en fonction de la moyenne du salaire versé au cours des 52 périodes de paie précédant l'arrêt de travail.</p> | L'indemnité supplémentaire au RQAP ou le PSCM est calculée en fonction du salaire versé au cours des 27 dernières périodes précédant le congé.             | Admissible aux congés mobiles en fonction du nombre de mois complétés dans la fonction professionnelle. |
| 6) Employée occupant un poste clérical à temps plein qui accepte une affectation temporaire dans un poste dans une classe salariale cléricale plus élevée à temps plein. | <p>Le taux horaire demeure inchangé</p> <p>L'employée commande une prime de remplacement déterminée préalablement par les Ressources humaines selon les dispositions de la clause 14.02.</p>  | La rémunération des vacances doit inclure la prime de remplacement.   | <p>L'indemnité est calculée en fonction des conditions salariales du poste temporaire.</p> <p>Pour les années 2012 à 2016, taux horaire majoré de la prime de remplacement et révision périodique détachée.</p> <p>Pour l'année 2017 taux horaire majoré de la prime de remplacement.</p>  | <p>L'indemnité est calculée en fonction des conditions salariales du poste temporaire.</p> <p>Pour les années 2012 à 2016, taux horaire majoré de la prime de remplacement et révision périodique détachée.</p> <p>Pour l'année 2017 taux horaire majoré de la prime de remplacement.</p>   | L'indemnité supplémentaire au RQAP ou le PSCM est calculée en fonction de la classe salariale d'origine et n'inclut pas la prime d'affectation temporaire. | Non applicable  |

## Conditions de travail relatives aux employées en affectation temporaire

| Situations  | Rémunération   | Vacances   | Invalidité   | CSST / SAAQ   | Indemnité supplémentaire au RQAP / PSCM   | Congés mobiles   |
|---|--|--|--|---|---|--|
| 7) Employée occupant un poste clérical à temps plein et qui accepte une affectation temporaire dans un poste professionnel avec ou sans commission à temps plein.                                     | <p>Le taux horaire demeure inchangé</p> <p>L'employée commande les heures additionnelles.</p> <p>L'employée commande une prime de remplacement déterminée préalablement par les Ressources humaines selon les dispositions de la clause 14.02.</p> <p>L'employée n'est pas admissible au boni et continue d'être considérée comme une employée cléricale. Elle reçoit l'augmentation générale et la révision périodique de son poste d'origine.</p> <p>Dans le cas d'une affectation dans un poste professionnel avec commission, l'employée sera admissible à une commission selon plan de commission pour la période travaillée dans le poste.</p> | <p>La rémunération des vacances doit inclure la prime de remplacement et doit être calculée en fonction de l'horaire du poste temporaire.</p>                      | <p>L'indemnité est calculée en fonction de l'horaire et des conditions salariales du poste temporaire.</p> <p>Pour les années 2012 à 2016, taux horaire majoré de la prime de remplacement et révision périodique détachée.</p> <p>Pour l'année 2017, taux horaire majoré de la prime de remplacement.</p>   | <p>L'indemnité est calculée en fonction de l'horaire et des conditions salariales du poste temporaire.</p> <p>Pour les années 2012 à 2016, taux horaire majoré de la prime de remplacement et révision périodique détachée.</p> <p>Pour l'année 2017, taux horaire majoré de la prime de remplacement.</p>  | <p>L'indemnité supplémentaire au RQAP ou le PSCM est calculée en fonction de l'horaire et de la classe salariale d'origine et n'inclut pas la prime d'affectation temporaire.</p> | <p>Admissible aux congés mobiles en fonction du nombre de mois complétés dans la fonction professionnelle.</p> |
| 8) Employée occupant un poste professionnel à temps partiel avec ou sans commission et dont le nombre d'heures de travail est augmenté mais qui demeure à temps partiel dans la même classe d'emploi. | <p>Le taux horaire demeure inchangé.</p> <p>L'employée commande les heures additionnelles.</p> <p>Dans le cas d'une affectation dans un poste professionnel avec commission, l'employée sera admissible à une commission selon le plan de commission pour la période travaillée dans le poste.</p>   | <p>La rémunération des vacances est basée selon l'horaire de temps partiel et les ajustements sont faits lors du paiement des vacances au mois de mai suivant.</p> | <p>Maladie journalière : L'employée est rémunérée en fonction des heures qu'elle aurait travaillées dans le cadre de son affectation temporaire.</p> <p>Absence de plus d'une semaine: L'indemnité est calculée comme une employée à temps partiel (le plus avantageux entre la moyenne du salaire durant les 12 semaines précédant l'absence ou du nombre d'heures prévues à son horaire régulier).</p> | <p>CSST journalière : L'employée est rémunérée en fonction des heures qu'elle aurait travaillées dans le cadre de son affectation temporaire.</p> <p>Absence de plus d'une semaine : L'indemnité est calculée en fonction de l'horaire du poste à temps partiel. Le taux horaire est ajusté en fonction de la moyenne du salaire versé au cours des 52 périodes de paie précédant l'arrêt de travail.</p> | <p>L'indemnité supplémentaire au RQAP ou le PSCM est calculée en fonction du salaire versé au cours des 27 dernières périodes précédant le congé.</p>                             | <p>Non applicable.</p>   |

## Conditions de travail relatives aux employées en affectation temporaire

| Situations  | Rémunération  | Vacances  | Invalidité   | CSST / SAAQ   | Indemnité supplémentaire au RQAP / PSCM  | Congés mobiles  |
|---|---|---|--|---|--|---|
| 9) Employée occupant un poste professionnel avec ou sans commission à temps partiel qui accepte une affectation temporaire dans un poste de même classification professionnelle avec ou sans commission à temps plein.  | <p>Le taux horaire demeure inchangé.</p> <p>L'employée commande les heures additionnelles.</p> <p>Dans le cas d'une affectation dans un poste professionnel avec commission, l'employée sera admissible à une commission selon le plan de commission pour la période travaillée dans le poste.</p>  | La rémunération des vacances est basée selon l'horaire de temps partiel et les ajustements sont faits lors du paiement des vacances au mois de mai suivant.                                   | <p>Maladie journalière : L'employée est rémunérée en fonction des heures qu'elle aurait travaillées dans le cadre de son affectation temporaire.</p> <p>Absence de plus d'une semaine: L'indemnité est calculée comme une employée à temps partiel (le plus avantageux entre la moyenne du salaire durant les 12 semaines précédant l'absence ou du nombre d'heures prévues à son horaire régulier).</p> | <p>CSST journalière : L'employée est rémunérée en fonction des heures qu'elle aurait travaillées dans le cadre de son affectation temporaire.</p> <p>Absence de plus d'une semaine : L'indemnité est calculée en fonction de l'horaire du poste à temps partiel. Le taux horaire est ajusté en fonction de la moyenne du salaire versé au cours des 52 périodes de paie précédant l'arrêt de travail.</p> | L'indemnité supplémentaire au RQAP ou le PSCM est calculée en fonction du salaire versé au cours des 27 dernières périodes précédant le congé. | Admissible aux congés mobiles en fonction du nombre de mois complétés dans la fonction à temps plein. |
| <p>10) a) Employée occupant un poste professionnel avec ou sans commission à temps partiel qui accepte une affectation temporaire dans un poste dans une classe salariale professionnelle avec ou sans commission plus élevée à temps plein.</p> <p>10) b) Employée occupant un poste professionnel avec ou sans commission à temps partiel qui accepte une affectation temporaire dans un poste dans une classe salariale professionnelle avec ou sans commission plus élevée à temps partiel.</p> | <p>Le taux horaire demeure inchangé.</p> <p>L'employée commande les heures additionnelles si applicables.</p> <p>L'employée commande une prime de remplacement déterminée préalablement par les Ressources humaines selon les dispositions de la clause 14.02</p> <p>Dans le cas d'une affectation dans un poste professionnel avec commission, l'employée sera admissible à une commission selon le plan de commission pour la période travaillée dans le poste.</p> | La rémunération des vacances est basée selon l'horaire de temps partiel incluant la prime de remplacement et les ajustements sont faits lors du paiement des vacances au mois de mai suivant. | <p>Maladie journalière : L'employée est rémunérée en fonction des heures qu'elle aurait travaillées dans le cadre de son affectation temporaire.</p> <p>Absence de plus d'une semaine: L'indemnité est calculée comme une employée à temps partiel (le plus avantageux entre la moyenne du salaire durant les 12 semaines précédant l'absence ou du nombre d'heures prévues à son horaire régulier).</p> | <p>CSST journalière : L'employée est rémunérée en fonction des heures qu'elle aurait travaillées dans le cadre de son affectation temporaire.</p> <p>Absence de plus d'une semaine : L'indemnité est calculée en fonction de l'horaire du poste à temps partiel. Le taux horaire est ajusté en fonction de la moyenne du salaire versé au cours des 52 périodes de paie précédant l'arrêt de travail.</p> | L'indemnité supplémentaire au RQAP ou le PSCM est calculée en fonction du salaire versé au cours des 27 dernières périodes précédant le congé. | Admissible aux congés mobiles en fonction du nombre de mois complétés dans la fonction à temps plein. |

## Conditions de travail relatives aux employées en affectation temporaire

| Situations   | Rémunération  | Vacances   | Invalidité   | CSST / SAAQ  | Indemnité supplémentaire au RQAP / PSCM   | Congés mobiles                                 |
|--|---|--|--|--|---|--|
| 11) Employée occupant un poste professionnel avec ou sans commission à temps plein qui accepte une affectation temporaire dans un poste dans une classe salariale professionnelle avec ou sans commission plus élevée à temps plein. | <p>Le taux horaire demeure inchangé.</p> <p>L'employée commande une prime de remplacement déterminée préalablement par les Ressources humaines selon les dispositions de la clause 14.02.</p> <p>Dans le cas d'une affectation dans un poste professionnel avec commission, l'employée sera admissible à une commission selon le plan de commission pour la période travaillée dans le poste.</p> | <p>La rémunération des vacances doit inclure la prime de remplacement.</p> <p>Pour les années 2012 à 2016, taux horaire majoré de la prime de remplacement et révision périodique détachée.</p> <p>Pour l'année 2017, taux horaire majoré de la prime de remplacement.</p> | <p>L'indemnité est calculée en fonction des conditions salariales du poste temporaire.</p> <p>Pour les années 2012 à 2016, taux horaire majoré de la prime de remplacement et révision périodique détachée.</p> <p>Pour l'année 2017, taux horaire majoré de la prime de remplacement.</p> | <p>L'indemnité est calculée en fonction des conditions salariales du poste temporaire.</p> | <p>L'indemnité supplémentaire au RQAP ou le PSCM est calculée en fonction de la classe salariale d'origine et n'inclut pas la prime d'affectation temporaire.</p> | <p>L'employée conserve ses congés mobiles.</p> |

**LETTRE D'ENTENTE No 9**  
**INTÉGRATION DES FONCTIONS DE CLASSE S5 À LA NOUVELLE**  
**FONCTION DE CLASSE C5**

Les employées dont les noms apparaissent ci-après et qui sont titulaires de la fonction de Conseiller développement des affaires et Analyste expert procédées et contrôle en date du au 31 décembre 2007 sont intégrées à la classe d'emploi C5. Exceptionnellement, le maximum de l'échelle salariale de l'ancienne classe S5 continue de s'appliquer à celles-ci. Pour l'année 2012, le maximum de l'ancienne échelle salariale S5 est majoré selon le pourcentage applicable en vertu de l'Annexe A, Partie II A.

Le maximum de la classe salariale C5 pour les employées visées par la présente lettre d'entente pour l'année 2012 est spécifié au tableau suivant :

| Années | Maximum |
|--------|---------|
| 2012   | 37,40   |

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, les modalités transitoires applicables aux employées professionnelles lors de la mise en place de la nouvelle structure salariale s'appliqueront, tel que stipulé à l'Annexe A, Partie II A de la convention collective.

Les employées visées par la présente lettre d'entente sont :

| No employé  | Nom | Titre |
|---|-----|-------|
| La liste apparaît sur le document officiel signé par les parties. |     |       |

Compte tenu que madame Brigitte Blain (775735) est une employée excédentaire depuis le 10 octobre 2003 en raison de l'abolition de son poste d'Analyste expert procédés et contrôle à la direction technologies de l'information (972), grade 12SA, celle-ci demeure excédentaire.

**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL**

Le 19<sup>e</sup> jour de décembre 2012

**BANQUE LAURENTIENNE DU  
CANADA**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET  
EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-  
LES ET DE BUREAU, SECTION  
LOCALE 434, SEPB-CTC-FTQ**

\_\_\_\_\_  
Lyne Perron

\_\_\_\_\_  
François Leduc



**LETTRE D'ENTENTE No 10**  
**AJUSTEMENT SALARIAL ADDITIONNEL POUR LES ANNÉES 2016 ET 2017**

Dans le cadre de l'application de l'Annexe A, Partie II C., relative aux augmentations générales, la Banque tiendra compte des modalités qui suivent pour déterminer l'ajustement salarial additionnel consenti aux employées cléricales pour les années 2016 et 2017.

La Banque tiendra compte de la mesure de performance financière Banque utilisée dans le programme de rémunération incitative (PRI) des employées professionnelles, soit le **rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires de la Banque (RAA)**. Pour 2016, le RAA sera celui mesuré au PRI 2015. Pour 2017, le RAA sera celui mesuré au PRI 2016.

Si le RAA est inférieur ou égal à la cible : Aucun ajustement additionnel.  
Si le RAA se situe entre la cible et le maximum défini au programme, l'ajustement sera de 0,25 %, 0,50 %, 0,75% ou 1 % en fonction de quatre tranches égales de résultat atteint entre la cible et le maximum.

Exemple :

RAA cible défini au PRI: 11

RAA maximum défini au PRI: 12

|                               |                      |
|-------------------------------|----------------------|
| Résultat ≤ 11 :               | Ajustement de 0 %    |
| Résultat > 11 et < 11.25 :    | Ajustement de 0.25 % |
| Résultat > 11.25 et < 11.50 : | Ajustement de 0,50 % |
| Résultat > 11.50 et < 11.75 : | Ajustement de 0,75 % |
| Résultat > 11.75 :            | Ajustement de 1,00 % |

**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL**

Le 19<sup>e</sup> jour de décembre 2012

**BANQUE LAURENTIENNE DU  
CANADA**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET  
EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-  
LES ET DE BUREAU, SECTION  
LOCALE 434, SEPB-CTC-FTQ**

---

Lyne Perron

---

François Leduc

**LETTRE D'ENTENTE No 11**  
**CONDITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION DES CONSEILLÈRES,**  
**SERVICES TÉLÉBANCAIRES (S.A.C. – NIVEAU II) NON ACCRÉDITÉES**  
**POUR LA VENTE DE FONDS COMMUNS D'INVESTISSEMENT**

Dans le cadre de la lettre d'entente du 9 avril 2008 révisant la structure salariale des fonctions cléricales de Conseillères, Services télébancaires, les parties ont convenu que les conseillères, Services télébancaires qui échouent le test portant sur la vente de fonds communs d'investissement sont nommées à la fonction de conseillères, Services télébancaires (S.A.C. – Niveau II). L'employée ainsi nommée maintient son échelle salariale de classe CY et continue de progresser à l'intérieur de celle-ci tant qu'elle conservait ce poste.

Cette disposition s'applique à l'employée dont le nom apparaît à l'Annexe 1 de la présente lettre d'entente et l'échelle applicable pour les années 2012 à 2017 est la suivante :

| Année | Minimum  | Maximum  |
|-------|----------|----------|
| 2012  | 17,90 \$ | 25,07 \$ |
| 2013  | 18,26 \$ | 25,57 \$ |
| 2014  | 18,62 \$ | 26,08 \$ |
| 2015  | 18,81 \$ | 26,35 \$ |
| 2016  | 19,09 \$ | 26,74 \$ |
| 2017  | 19,38 \$ | 27,14 \$ |

**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL**

Le 19<sup>e</sup> jour de décembre 2012

**BANQUE LAURENTIENNE DU  
CANADA**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET  
EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-  
LES ET DE BUREAU, SECTION  
LOCALE 434, SEPB-CTC-FTQ**

---

Lyne Perron

---

François Leduc

## Annexe 1

**Conditions relatives à la rémunération des conseillères, Services  
télébancaires (S.A.C. – Niveau II) non accréditées pour la vente de fonds  
communs d'investissement**

| NO<br>EMPLOYE   | NOM | TITRE | DATE SERVICE<br>RECONNU |
|---|-----|-------|-------------------------|
| La liste apparaît sur le document officiel signé par les parties. |     |       |                         |

**LETTRE D'ENTENTE No 12**  
**DIRECTRICE COMPTES AGRICOLES**

Faisant suite à la demande du Syndicat d'intégrer les employées occupant la fonction de Directrices de comptes agricoles à l'unité d'accréditation et considérant qu'elles sont présentement exclues en vertu de la décision du Conseil canadien des relations industrielles datée du 31 décembre 2004, les parties s'engagent à se rencontrer suite à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties dans les trente (30) jours calendrier qui suivent.

Les parties se réservent toutefois la possibilité de proposer une autre date en dehors du délai prévu.

À défaut d'entente et suite à un constat écrit à cet effet par l'une ou l'autre des parties, les parties conviennent de soumettre la question à un arbitre, le tout dans les délais prévus aux articles V et VI de la convention collective et/ou de déposer une demande de révision du certificat d'accréditation auprès du Conseil canadien des relations industrielles.

**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL**

Le 19<sup>e</sup> jour de décembre 2012

**BANQUE LAURENTIENNE DU  
CANADA**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET  
EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-  
LES ET DE BUREAU, SECTION  
LOCALE 434, SEPB-CTC-FTQ**

---

Lyne Perron

---

François Leduc

**LETTRE D'ENTENTE No 13**  
**FONCTION DE REPRÉSENTANT GUICHET PERSONNALISÉ (RGP) ET**  
**AGENT SERVICE À LA CLIENTÈLE (ASAC)**

Nonobstant les dispositions prévues à la partie 3 de l'annexe 1 de la convention collective, les parties s'engagent à discuter des fonctions de Représentant guichet personnalisé (RGP) et Agent service à la clientèle (ASAC) suite à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties dans les trente (30) jours calendrier qui suivent.

Les parties se réservent toutefois la possibilité de proposer une autre date en dehors du délai prévu.

Les échanges entre les parties se feront à la lumière, d'une part, des descriptions de poste qui ont fait l'objet d'une décision arbitrale en matière de différend le 4 mars 2005 et d'autre part des tâches qui sont actuellement effectuées dans les diverses succursales.

Dans l'éventualité où l'exercice décrit ci-avant fait en sorte que ces fonctions sont reclassifiées à la hausse, la nouvelle rémunération sera effective rétroactivement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

À défaut d'entente et suite à un constat écrit à cet effet par l'une ou l'autre des parties, les parties conviennent de soumettre la question à un arbitre pour l'une ou pour les deux fonctions visées par la présente lettre et ce, dans les délais prévus aux articles V et VI de la convention collective.

**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL**

Le 19<sup>e</sup> jour de décembre 2012

**BANQUE LAURENTIENNE DU  
CANADA**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET  
EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-  
LES ET DE BUREAU, SECTION  
LOCALE 434, SEPB-CTC-FTQ**

---

Lyne Perron

---

François Leduc

**LETTRE D'ENTENTE No 14**  
**RETRAITE PROGRESSIVE**

Faisant suite aux représentations effectuées par le Syndicat dans le cadre des négociations relativement à la retraite progressive, les parties se sont entendues pour discuter des modalités envisageant l'introduction de dispositions prévoyant la retraite progressive. Les parties s'engagent à se rencontrer suite à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties dans les trente (30) jours calendrier qui suivent.

Les parties se réservent toutefois la possibilité de proposer une autre date en dehors du délai prévu.

**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL**

Le 19<sup>e</sup> jour de décembre 2012

**BANQUE LAURENTIENNE DU  
CANADA**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET  
EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-  
LES ET DE BUREAU, SECTION  
LOCALE 434, SEPB-CTC-FTQ**

---

Lyne Perron

---

François Leduc

**LETTRE D'ENTENTE No 15**  
**CONDITIONS RELATIVES À LA NOMINATION D'UNE CONSEILLÈRE,**  
**SERVICE DES VENTES DIRECTES DANS UN POSTE DE CONSEILLÈRE,**  
**SERVICE AUX PARTICULIERS**

Nonobstant les modalités prévues à la clause 14.02 de la convention collective, les parties conviennent que la Conseillère, Service des ventes directes, classe C4 qui obtient un poste en affectation temporaire ou un poste permanent, de Conseillère, service aux particuliers, classe CC conserve le même salaire que celui qu'elle bénéficiait avant l'affectation temporaire ou sa nomination.

**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL**

Le 19<sup>e</sup> jour de décembre 2012

**BANQUE LAURENTIENNE DU  
CANADA**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET  
EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-  
LES ET DE BUREAU, SECTION  
LOCALE 434, SEPB-CTC-FTQ**

---

Lyne Perron

---

François Leduc

**LETTRE D'ENTENTE No 16**  
**PRÉCISIONS QUANT AUX CONDITIONS RELATIVES AU CONGÉ PARTIEL**  
**DE MATERNITÉ**

Considérant la possibilité pour une employée de bénéficier d'un congé partiel de maternité en vertu de la clause 13.04 de la convention collective, les parties s'engagent à convenir par écrit des modalités applicables en matière de vacances et jours fériés pour une employée qui opte pour un tel congé.

À défaut d'entente et suite à un constat écrit à cet effet par l'une ou l'autre des parties, les parties conviennent de soumettre la question à un arbitre, le tout dans les délais prévus aux articles V et VI de la convention collective.

**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL**

Le 19<sup>e</sup> jour de décembre 2012

**BANQUE LAURENTIENNE DU  
CANADA**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET  
EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-  
LES ET DE BUREAU, SECTION  
LOCALE 434, SEPB-CTC-FTQ**

---

Lyne Perron

---

François Leduc



**LETTRE D'ENTENTE No 17**  
**CHANGEMENTS MINEURS ET CHANGEMENTS MAJEURS**

Les parties conviennent de tenir des discussions suite à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties dans les trente (30) jours calendrier qui suivent, afin de définir par écrit les notions de changements mineurs et changements majeurs auxquels réfère la clause 14.01 b), le point 5 de la lettre d'entente No 6 de la convention collective lorsqu'il s'agit d'informer le Syndicat de modifications apportées au plan de commissions des Conseillères, services aux particuliers, Directrices service conseil, Directrices développements hypothécaires et Planificatrices financières.

Les parties se réservent toutefois la possibilité de proposer une autre date en dehors du délai prévu.

**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL**

Le 19<sup>e</sup> jour de décembre 2012

**BANQUE LAURENTIENNE DU  
CANADA**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET  
EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-  
LES ET DE BUREAU, SECTION  
LOCALE 434, SEPB-CTC-FTQ**

---

Lyne Perron

---

François Leduc