



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

DÉPÔT

Dépôt N°:

8 4 0 5 1 9 2

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

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 20217-01
Date	Signature 84-05-07 Réception 84-05-11	Durée Du 84-05-07 Au 86-04-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 30

Association	Employeur
☐ Déposant Association des employés de la Caisse Populaire La Tuque 341, Saint-Joseph La Tuque, Qc G9X 1L3	☐ Déposant Caisse Populaire La Tuque 341, Saint-Joseph La Tuque, Qc G9X 1L3
☒ Déposant, si autre que les parties Fédération des Caisses Populaires Desjardins du Centre du Québec 2000, Boul. des Récollets Trois-Rivières, Qc G8Z 3X4 Att: M. Denis Benoit	Région 04-03 Activité 7021-09 Affiliation 10

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

84-05-18

Pour renseignements

☒ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☐ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (113)

RECHERCHE

COPIE CONFORME

CP
'84 MAI 11 13:13

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LA CAISSE POPULAIRE LA TUQUE
ci-après appelé "l'Employeur"

et

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE LA CAISSE POPULAIRE
LA TUQUE
ci-après appelée "Le Syndicat"

COPIE CONFORME

.....

TABLE DES MATIÈRES

Art. 1	Définitions	5
Art. 2	Champ d'application	8
Art. 3	Reconnaissance et juridiction	9
Art. 4	But de la convention	10
Art. 5	Amendements à la convention	11
Art. 6	Interprétation	12
Art. 7	Droit de gérance	13
Art. 8	Travail confidentiel	14
Art. 9	Grève et lock-out	15
Art. 10	Statut d'employé syndiqué	16
Art. 11	Permis d'absence pour activités syndicales	17
Art. 12	Affichage et informations au syndicat	18
Art. 13	Comité de négociations	19
Art. 14	Procédure de consultation	20
Art. 15	Emploi nouveau	21
Art. 16	Changements technologiques	22
Art. 17	Contrats à forfait	23
Art. 18	Conditions d'emploi	24
Art. 19	Cotisation syndicale	25
Art. 20	Dégagement de l'employeur	26
Art. 21	Renonciation	27
Art. 22	Mode de règlement de griefs	28
Art. 23	Arbitrage	30
Art. 24	Dossier personnel et discrimination	32
Art. 25	Mesures disciplinaires	33
Art. 26	Ancienneté	34
Art. 27	Conservation et accumulation d'ancienneté	36
Art. 28	Mouvement de personnel	37
Art. 29	Mise à pied	39
Art. 30	Rappel à l'emploi	40
Art. 31	Heures de travail	41
Art. 32	Temps supplémentaire	42
Art. 33	Rappel au travail	43
Art. 34	Congé de maternité	44
Art. 35	Congé sans solde	47
Art. 36	Juré ou témoin	48
Art. 37	Vacances	49
Art. 38	Fêtes chômées	52
Art. 39	Congés spéciaux	53
Art. 40	Congés de maladie	54
Art. 41	Assurance-vie et assurance-maladie	58
Art. 42	Fonds de pension	59
Art. 43	Fonds de compensation	60
Art. 44	Santé et sécurité	61
Art. 45	Employé diminué physiquement	62
Art. 46	Salaires	63
Art. 47	Durée de la convention	66
Annexe A	Échelles de salaires	68
Annexe B	Conditions applicables aux employés temporaires ou occasionnels	69
Annexe C	Liste d'ancienneté	71
Lettres d'entente		

Article 1

DEFINITIONS

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

A) EMPLOYEUR:

La Caisse Populaire La Tuque - siège social
341 rue St-Joseph
C.P. 610
La Tuque, Qué.
G9X 3P5

Comptoir Les Galeries La Tuque
1200 boul. Ducharme
La Tuque, Qué.

B) SYNDICAT:

Association des Employés de la Caisse Populaire La
Tuque
Case postale 66
La Tuque, Qué.

C) EMPLOYÉ À L'ESSAI

L'employé qui est embauché en vue de devenir permanent et qui n'a pas complété sa période d'essai prévue à la clause 26.02.

D) EMPLOYÉ PERMANENT À TEMPS PLEIN

Tout employé qui a terminé sa période d'essai prévue à 26.02 et qui occupe un poste comportant la semaine normale de travail.

EMPLOYÉ PERMANENT À TEMPS PARTIEL

L'employé qui a terminé sa période d'essai prévue à 26.02 et qui occupe un poste comportant moins que le total des heures prévues à la semaine normale de travail mais dont un certain nombre d'heures constitue son horaire régulier de travail.

ARTICLE 1

DEFINITIONS (suite)

E) EMPLOYE TEMPORAIRE OU OCCASIONNEL

Employé de l'extérieur embauché pour remplir un poste temporairement vacant, faire face à un surcroît temporaire de travail ou pour effectuer des travaux spéciaux (ne faisant pas partie des opérations normales de la Caisse) d'une durée normalement inférieure à trois (3) mois.

Les conditions qui s'appliquent aux employés temporaires sont prévus à l'annexe "B".

F) PROMOTION

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

G) MUTATION

Déplacement d'un employé d'un emploi à un autre comportant une échelle de salaire égale suivant les dispositions de la convention.

H) RETROGRADATION

Déplacement d'un employé d'un emploi à un autre comportant des responsabilités moindres et une échelle de salaire dont le maximum est inférieur suivant les dispositions de la convention.

I) MISE À PIED

Renvoi dû à un manque de travail

J) REPRESENTANT SYNDICAL

Personne de l'extérieur, tel qu'aviseur légal, agent d'affaires, etc.

K) DELEGUE

Employés syndiqués nommés par l'Assemblée générale pour remplir une fonction définie.

ARTICLE 1

DEFINITIONS (suite)

L) COMITE SYNDICAL

L'Exécutif élu.

M) POSTE VACANT

Tout poste laissé vacant par le départ définitif de son titulaire et que la caisse désire combler.

N) POSTE VACANT TEMPORAIREMENT:

Emploi permanent qui devient vacant en l'absence de son titulaire.

O) AFFECTATION TEMPORAIRE

Est considéré en affectation temporaire tout employé qui occupe temporairement un poste autre que son poste régulier.

P) JOUR

Le terme jour signifie le jour de calendrier à moins qu'il ne soit qualifié autrement dans la présente convention.

ARTICLE 2

CHAMP D'APPLICATION

- 2.01 Cette convention collective de travail s'applique à tous les employés au sens du Code du Travail, couverts par le certificat d'accréditation émis par le service du droit d'association du Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec, le 15 octobre 1975, lequel a été modifié par la suite consécutivement le 22 août 1980 et le 10 septembre 1982.
- 2.02 Advenant qu'une ou des clauses de la présente convention deviennent nulles par suite d'une loi fédérale ou provinciale, seules ces clauses seront affectées.

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 3.01 L'Employeur reconnaît l'Association des employés de la Caisse populaire La Tuque pour représenter les employés couverts par le certificat d'accréditation émis le 10 septembre 1982.
- 3.02 L'Employeur convient de reconnaître le représentant ou son remplaçant dûment mandaté par le Syndicat. Sur rendez-vous convenu avec les représentants de l'Employeur, ceux-ci s'engagent à recevoir ledit représentant.
- Tout employé a le droit d'être accompagné d'un délégué syndical lors d'une rencontre avec un représentant de l'Employeur pour toute matière découlant de cette convention.
- Le Syndicat convient d'informer l'Employeur des noms des membres du comité syndical dans les dix (10) jours ouvrables de leur élection ou nomination.
- 3.03 Les employés permanents à temps partiel bénéficient de la convention collective au prorata des heures prévues à leur horaire de travail, à moins de stipulations contraires.
- Les employés permanents à temps partiel ont préséance sur l'employé temporaire pour faire des heures additionnelles au besoin.
- 3.04 Les conditions qui s'appliquent aux employés temporaires sont prévues à l'annexe "B".

ARTICLE 4

BUT DE LA CONVENTION

4.01

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

ARTICLE 5

AMENDEMENTS A LA CONVENTION

- 5.01 La convention peut être modifiée seulement par entente écrite dûment signée par les représentants autorisés des deux parties. Des vraies copies de ces ententes doivent être déposées au bureau du commissaire général du travail, conformément à l'article 72 du Code du Travail.
- 5.02 Aucune entente individuelle qui touche les conditions de travail de la convention collective n'est valide à moins d'un accord entre les parties.

ARTICLE 6

INTERPRETATION

- 6.01 La convention collective doit être lue et interprétée dans son ensemble, en observant les règles d'interprétation posées au chapitre des obligations du Code civil (Art. 10-13 à 10-21).
- 6.02 Quelque soit le temps d'un verbe employé dans une disposition, cette disposition est tenue pour être en vigueur à toutes les époques et dans toutes les circonstances où elle peut s'appliquer.

ARTICLE 7

DROIT DE GERANCE

7.01

Le Syndicat reconnaît qu'il appartient à l'Employeur de gérer, diriger et administrer ses affaires à son gré, sujet aux seules restrictions imposées par la loi ou la présente convention.

ARTICLE 8

TRAVAIL CONFIDENTIEL

8.01

Le Syndicat reconnaît la nature confidentielle des renseignements qui sont portés à la connaissance des employés de la Caisse populaire au cours de leur travail et que la discrétion la plus absolue doit être observée par tous.

ARTICLE 9

GRÈVE ET LOCK-OUT

9.01

En conformité avec les stipulations du Code du travail du Québec, il n'y aura aucun lock-out par la Caisse, aucune grève, arrêt de travail ou suspension de travail sous quelque désignation que ce soit pour quelques raisons que ce soit par les employés ou l'Association pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 10

STATUT D'EMPLOYE SYNDIQUE

- 10.01 S'il y a mécontentement entre l'Employeur et le Syndicat à savoir si un emploi ou un employé est régi par le certificat d'accréditation, il est convenu que le litige soit soumis au Commissaire-enquêteur conformément au Code du travail.

ARTICLE 11

PERMIS D'ABSENCE POUR ACTIVITES SYNDICALES

- 11.01 L'Employeur convient d'accorder aux délégués officiels du Syndicat un permis d'absence sans perte de salaire lorsqu'ils soumettent un grief ou lorsqu'ils assistent à une séance convoquée à la demande de l'une ou l'autre partie pendant les heures de travail.
- 11.02 L'Employeur accorde un permis d'absence sans solde à un délégué du Syndicat (avec possibilité d'un deuxième délégué) choisi par ce dernier pour participer à des activités syndicales en tenant compte de la nécessité d'assurer la continuité des opérations sur les lieux de travail.
- 1- Le total des journées d'absence ainsi autorisées ne peut dépasser trente (30) jours ouvrables par année pour l'ensemble des employés de la Caisse et les périodes de ces absences ne peuvent excéder cinq (5) jours ouvrables.
 - 2- Cette autorisation vaudra à la condition que le Syndicat ait fait sa demande par écrit à la Caisse au moins trois (3) jours ouvrables avant le début de l'absence.

ARTICLE 12

AFFICHAGE ET INFORMATIONS AU SYNDICAT

12.01 Le Syndicat peut afficher aux endroits désignés par l'Employeur tout document visant les intérêts immédiats du Syndicat.

12.02 Informations au Syndicat:

a) liste d'ancienneté:

La liste d'ancienneté annexée à la convention collective sera mise à jour annuellement en date d'anniversaire de la signature de la convention collective.

Elle sera affichée pendant quinze (15) jours ouvrables et tout employé qui croit qu'une modification doit y être apportée fera valoir son point de vue à la direction.

Une copie de cette liste ou de la liste amendée, s'il y a lieu, sera remise au Syndicat.

b) Création de nouveaux postes dont la classification est déjà prévue à la convention collective:

Si la Caisse crée un nouveau poste dont la classification est déjà prévue à la présente convention collective, elle remettra une copie de la description de tâches au Syndicat; cette description sera également disponible aux employés sur demande.

c) Abolition de poste

Si la Caisse doit procéder à l'abolition d'un poste elle en informera le Syndicat aussitôt que possible au plus tard dans le mois suivant le délai de 10 jours prévue à l'article 28.01

Dans le cas où le poste aboli n'est pas vacant les principes énoncés à l'article 29 s'appliquent.

d) Embauche d'employés temporaires:

La direction avisera le Syndicat de l'embauche de tout employé temporaire en indiquant son nom, son salaire, et la raison de l'embauche.

ARTICLE 13

COMITE DE NEGOCIATIONS

13.01

Les deux (2) employés membres du Comité de négociations verront leur salaire maintenu pour la valeur d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) par séance de négociations ou de conciliation, si lesdites séances ont lieu durant les heures de travail.

ARTICLE 14

PROCEDURE DE CONSULTATION

- 14.01 Des rencontres peuvent être prévues afin de régler les problèmes qui impliquent le Syndicat ou un groupe d'employés avec l'Employeur. Dans les cinq (5) jours ouvrables d'un avis écrit à cet effet, l'Employeur doit rencontrer trois (3) membres du Comité exécutif pour discuter du sujet mentionné à l'avis.

ARTICLE 15

EMPLOI NOUVEAU

15.01 Advenant que la Caisse crée un nouvel emploi, pendant le délai prévu de quinze (15) jours ouvrables, les deux (2) parties se réuniront afin de négocier le salaire de l'emploi en question. Si les parties ne s'entendent pas, le Syndicat a recours au mode de règlement de griefs.

À titre d'information la Caisse fournira la description de la tâche.

ARTICLE 16

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 16.01 Dans les cas de changements technologiques chez l'Employeur, susceptibles d'entraîner une mise à pied, l'Employeur s'engage à aviser le Syndicat dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de la date à laquelle il entend faire le changement.
- 16.02 Dans les dix (10) jours suivant le préavis prévu à la clause précédente, les parties se rencontreront et pourront alors discuter de:
- a) la possibilité de recyclage en vue de permettre à certains employés, susceptibles d'être mis à pied, d'occuper un autre poste chez l'Employeur;
 - b) la recherche d'emplois de même nature dans d'autres institutions du Mouvement des Caisses populaires et d'économie Desjardins ou dans d'autres institutions financières et de recommander des mesures pour faciliter la recherche d'emplois pour les employés mis à pied à la suite d'un changement technologique;
 - c) toutes autres solutions jugées valables par les parties.
- 16.03 Les employés mis à pied par suite de l'introduction de changements technologiques se verront attribuer deux (2) semaines de salaire par année de service avec un maximum de vingt (20) semaines.
- 16.04 Cet article s'applique uniquement aux employés à temps complet et qui ont un (1) an d'ancienneté à la Caisse populaire.

ARTICLE 17

CONTRATS A FORFAIT

- 17.01 Le fait de donner des contrats à forfait n'entraînera pas de mise à pied.

ARTICLE 18

CONDITIONS D'EMPLOI

- 18.01 Tout employé doit être membre en règle du Syndicat pour la durée de la convention et ce, comme condition du maintien de son emploi.
- 18.02 Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un employé parce que le Syndicat l'aurait éliminé de ses cadres.

ARTICLE 19

COTISATION SYNDICALE

- 19.01 Tout employé doit, comme condition du maintien de son emploi, consentir à la retenue hebdomadaire par l'Employeur sur son salaire, d'une somme équivalente aux cotisations régulières du Syndicat, telle que spécifiée par règlement dudit Syndicat, dont copie authentique attestée est remise à l'Employeur. L'employé doit, par un avis écrit, selon les termes syndicaux, autoriser le versement de cette somme au Syndicat.
- 19.02 Lors de l'embauchage d'un nouvel employé, l'Employeur doit lui faire signer la formule de retenue syndicale fournie par le Syndicat.
- 19.03 La Caisse remettra mensuellement au Syndicat, les cotisations syndicales accompagnées d'une liste indiquant les noms et les prélèvements individuels effectués.
- 19.04 Si le montant de la retenue doit être modifié, le Syndicat en fait part à la Caisse deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.

ARTICLE 20

DEGAGEMENT DE L'EMPLOYEUR

20.01

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

ARTICLE 21

RENONCIATION

21.01

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

ARTICLE 22

MODE DE REGLEMENT DE GRIEFS

- 22.01 Le terme "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective. Tout employé, groupe d'employés et/ou le Syndicat ainsi que l'Employeur peuvent formuler un grief.
- 22.02 Avant de soumettre un grief, l'employé doit tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat; il peut, à cette occasion, se faire accompagner de ses délégués syndicaux. A défaut d'entente, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la méthode suivante.
- 22.03 Première étape
- L'employé accompagné ou non d'un délégué du Syndicat ou le Syndicat doit soumettre le grief par écrit au Directeur de la Caisse dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief. L'avis du grief doit indiquer la nature du litige et la nature du redressement ou correctif demandé. Le grief doit être signé par l'auteur de celui-ci. Le Directeur doit donner sa réponse par écrit à celui qui a présenté le grief dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables qui suivent la date de réception du grief.
- 22.04 Deuxième étape
- Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans le délai prévu à 22.03, l'employé ou le Syndicat doit soumettre le grief à l'arbitrage, conformément aux dispositions de l'article 23 "Arbitrage" dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réponse du Directeur ou l'expiration du délai prévu si aucune réponse n'est donnée.
- 22.05 La procédure de grief et les délais sont de rigueur et le défaut de s'y conformer entraîne déchéance du droit. Tous les délais ci-haut mentionnés ne peuvent être prolongés que du consentement écrit des parties.

ARTICLE 22

MODE DE REGLEMENT DE GRIEFS (suite)

22.06 Grief collectif

Dans le cas d'un grief visant plusieurs employés, dans le cas d'un grief de portée générale, les délégués officiels du Syndicat doivent soumettre le grief par écrit au Directeur dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief. Le Syndicat doit spécifier la nature du grief et la nature du redressement ou correctif demandé ainsi que le nom de tous les employés visés. De plus, le grief doit porter la signature des délégués officiels du Syndicat.

22.07 Grief de l'Employeur

L'Employeur soumet son grief au Syndicat. Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée par écrit à l'Employeur dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la réception du grief, l'Employeur soumet le grief à l'arbitrage conformément à l'article 23 "Arbitrage" dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réponse du Syndicat ou suivant l'expiration du délai imparti à celui-ci si aucune réponse n'est donnée.

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

22.09 Tout grief, réponse à un grief, ou avis prévu dans cet article, doit être fait par écrit et être dûment signé.

22.10 Toute erreur technique dans la formulation d'un grief ne l'invalide pas, mais doit être corrigée et l'Employeur doit en être informé avant que le grief ne soit référé à l'arbitrage.

22.11 Plaignant

Le plaignant a le droit d'assister à toute rencontre directe avec l'Employeur, relativement à son grief et ce, sans perte de salaire.

ARTICLE 23

ARBITRAGE

- 23.01 Seuls les griefs qui n'ont pas été réglés au cours de la procédure de griefs prévue à l'article 22 peuvent, en dernier ressort, être référés à un arbitre. Dans ce cas, le syndicat doit référer le grief à l'arbitrage dans le délai prévu au paragraphe 22.04 et copie de l'avis de référence doit être envoyée simultanément au Directeur de la Caisse.
- 23.02 Arbitre
- Les deux (2) parties à cette convention conviennent de demander à l'arbitre unique de juger les griefs qui sont soumis à l'arbitrage.
- 23.03 L'arbitre unique est choisi, après entente entre les parties, dans les dix (10) jours ouvrables de la demande d'arbitrage.
- 23.04 Délais
- Si l'arbitre choisi entre les parties ne peut agir dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent, le Syndicat et l'Employeur s'entendent sur un substitut.
- 23.05 A défaut d'entente, le Syndicat ou l'Employeur peut demander au Ministère du Travail de désigner un arbitre.
- 23.06 Pouvoirs
- L'arbitre n'a pas d'autorité pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de la présente convention, ni pour altérer, modifier ou amender quelque partie que ce soit de la convention.

ARTICLE 23

(suite)

- 23.07 A) L'arbitre, dans les cas de griefs relatifs à des suspensions ou congédiements, a juridiction pour maintenir, modifier, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement.
- B) En matière disciplinaire, confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 23.08 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention sera finale et liera les parties en cause.
- 23.09 Fardeau de la preuve
- Dans le cas de l'arbitrage d'un grief résultant d'une mesure disciplinaire, l'Employeur en assume le fardeau de la preuve à l'audition.
- 23.10 Dépenses
- Chaque partie paie les frais, honoraires et dépenses de ses témoins ou de ses représentants qui émanent de procédures arbitrales.
- 23.11 Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont assumés à part égale entre les parties.

ARTICLE 24

DOSSIER PERSONNEL ET DISCRIMINATION:

24.01 Dossier personnel

sur demande à l'Employeur et selon les disponibilités, un salarié peut examiner son dossier personnel.

24.02 Discrimination

Ni l'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les employés ne doivent faire de discrimination illégale à l'égard de quelque employé que ce soit, en raison de sa race, de son sexe, de son âge, de sa nationalité, de ses convictions religieuses ou politiques, ou de ses activités ou inactivités syndicales, et les deux parties doivent s'opposer activement à toute discrimination illégale de cet ordre.

ARTICLE 25

MESURES DISCIPLINAIRES

- 25.01 Les parties conviennent que les mesures disciplinaires seront appliquées en tenant compte de la gravité et/ou la fréquence des offenses reprochées et qu'en aucun cas, l'employé trouvé coupable d'une offense méritant une mesure disciplinaire ne se verra privé des droits de recours prévus à l'article 22 "Mode de règlement de griefs". Les mesures disciplinaires varient normalement des réprimandes verbales ou réprimandes écrites aux suspensions et aux congédiements.
- 25.02 Dans le cas d'une réprimande écrite, d'une suspension, d'un congédiement ou d'une rétrogradation par mesure disciplinaire, l'Employeur remet à l'employé concerné l'avis de sanction et les motifs. Il fait savoir au Syndicat par écrit le nom de l'employé concerné et la nature de la mesure qui lui est destinée.
- 25.03 Une mesure disciplinaire versée au dossier d'un employé et qui date de plus de douze (12) mois ne peut être invoquée par l'Employeur dans le cas d'une nouvelle offense, s'il n'y a pas eu d'autres offenses similaires durant cette période de douze (12) mois.
- 25.04 A l'exception d'un renvoi non contesté ou maintenu par un arbitre, aucune mesure disciplinaire n'affecte l'ancienneté d'un employé.

ARTICLE 26

ANCIENNETÉ

- 26.01 L'ancienneté est la durée du service continu de l'employé chez l'Employeur.
- L'ancienneté des employés permanents à temps partiel est basée sur le nombre de leurs heures travaillées.
- 26.02 Tout nouvel employé embauché en vue de devenir permanent sera soumis à une période d'essai. Cette période est de trois (3) mois pour les postes de grades 2 et 3 et de six (6) mois pour tous les autres postes.
- Pour l'employé embauché sur un poste permanent à temps partiel cette période sera calculée sur la base des heures de travail à raison de 144 heures équivalent à un (1) mois.
- 26.03 Pendant cette période, l'employé jouira de tous les bénéfices de la convention, à l'exception de :
- A- La procédure des griefs en cas de renvoi.
 - B- L'ancienneté.
 - C- Les promotions.
- 26.04 A la fin de la période d'essai, l'employé devient permanent et sa période d'essai est comptée pour fins d'ancienneté.

ARTICLE 26

(suite)

26.05 L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- A) Congédiement pour juste cause.
- B) Départ volontaire.
- C) Refus de reprendre le travail dans les 10 jours ouvrables suivant un avis écrit de rappel à l'emploi. Cet avis sera envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse connue et copie en sera remise au Syndicat.
- D) Dans le cas de mise à pied par manque de travail, il sera accordé 1 mois d'absence par mois d'ancienneté acquise. L'employé aura droit à un maximum de 12 mois d'absence après cette période, il perd son ancienneté.

ARTICLE 27

CONSERVATION ET ACCUMULATION D'ANCIENNETÉ

27.01 Dans les cas de maladie ou d'accident non survenu dans l'accomplissement du travail, l'employé continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de douze (12) mois. Après cette période, elle ne s'accumule plus, mais est conservée pour une période de douze (12) mois.

Après le délai de 24 mois lorsque l'employé sera en état de travailler, la Caisse s'engage à le reprendre en lui garantissant un emploi dès qu'il y en aura un de disponible.

Il aura également préférence sur les employés temporaires en place à condition de répondre aux exigences des postes à combler.

27.02 Dans le cas d'accident survenu dans l'accomplissement du travail, l'ancienneté s'accumule pendant vingt-quatre (24) mois et se conserve indéfiniment par la suite.

27.03 Lorsqu'un employé est en congé autorisé sans solde, l'ancienneté continue de s'accumuler pendant la durée du congé.

27.04 Les vacances annuelles, les jours fériés, les congés et les absences autorisées prévus à cette convention n'ont pas pour effet d'interrompre l'ancienneté d'un employé.

ARTICLE 28

MOUVEMENT DE PERSONNEL

- 28.01 Tout poste vacant que la Caisse populaire doit combler dans la présente convention, doit être affiché dans les dix (10) jours pour une période de cinq (5) jours ouvrables aux endroits habituels d'affichage.
- Tout poste nouvellement créé couvert par la présente convention doit être affiché aux endroits habituels d'affichage durant une période de cinq (5) jours ouvrables.
- 28.02 L'avis de ce poste indiquera entre autres: le titre de la fonction, la classe, la nature de la fonction, la date et la durée de l'affichage.
- 28.03 Tout employé a droit durant la période d'affichage, de présenter sa candidature par écrit aux personnes autorisées. Lorsqu'un employé est en vacances, il doit faire application la journée même de son retour au travail, mais le tout dans un délai maximum de 20 jours ouvrables de la date du début de l'affichage.
- La Caisse fera parvenir une copie des affichages à l'employé absent pour cause de maternité et sur demande pour les autres absences.
- 28.04 L'Employeur attribuera le poste à l'employé qui a le plus d'ancienneté à la condition qu'il satisfasse de la meilleure façon possible les exigences du poste à combler.
- 28.05 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai de trois (3) mois pour les postes de grades 2 et 3 et de six (6) mois pour tous les autres postes.
- Durant la période d'essai, si l'employé s'absente pour une maladie prolongée, d'accident ou de congé de maternité, cette période d'essai sera complétée à son retour.
- 28.06 En tout temps pendant cette période, l'employé peut renoncer à la promotion et réintégrer son ancien poste, sans préjudice à tous ses droits.

ARTICLE 28

(suite)

- 28.07 Dans le cas où l'Employeur n'est pas satisfait de l'employé promu, il peut le retourner à son ancien poste sans préjudice aux droits de l'employé durant l'une ou l'autre des périodes prévues à l'article 28.05.
- L'Employeur assumera le fardeau de la preuve en cas de contestation, si l'employé retourné à son ancien poste, n'a pas eu au moins quinze (15) jours d'essai dans le cas d'un poste de catégorie bureau (B-II à B-IV) et au moins un (1) mois d'essai dans le cas d'un poste de catégorie technique (T-I, T-2).
- 28.08 La nomination de tout employé à un poste vacant entraîne l'annulation de toute candidature qu'il aurait posée relativement à tout autre poste vacant.
- 28.09 Lorsqu'un employé est promu, rétrogradé, ou muté, son nom, son ancienneté, son salaire, sa nouvelle classification sont affichés sur le tableau dans les 5 jours ouvrables suivant le changement apporté.
- 28.10 Si un employé étant en période d'essai, dans un nouveau poste ou poste vacant applique pour un autre poste, et qu'il est choisi, ce dernier aura le choix de faire en entier sa période d'essai pour le second poste ou aura la possibilité de retourner compléter la balance de son temps d'essai pour son premier poste à l'essai.

ARTICLE 29

MISE À PIED

- 29.01 Trente (30) jours précédant une mise à pied, l'Employeur doit aviser par écrit le Syndicat et chaque employé impliqué. A défaut d'un tel avis, l'Employeur est tenu d'indemniser l'employé sur la base d'une (1) journée normale de salaire pour chaque jour ouvrable de défaut d'avis.
- 29.02 Les mises à pied sont effectuées par ordre d'ancienneté, l'employé ayant le moins d'ancienneté est le premier mis à pied et ainsi de suite, à la condition toutefois que les employés ayant le plus d'ancienneté puissent satisfaire aux exigences de la tâche à accomplir, après une période d'essai d'un (1) mois.
- 29.03 Un employé ainsi déplacé de son occupation a le droit de déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté que lui, pourvu qu'il satisfasse aux exigences de l'emploi après une période d'essai d'un (1) mois.
- 29.04 Les employés ayant plus d'un (1) an d'ancienneté qui sont visés par une mise à pied ont droit à une indemnité égale à leur crédit de vacances sur une base annuelle. Cette indemnité sera payée lors du départ.

ARTICLE 30

RAPPEL A L'EMPLOI

30.01 Les employés qui ont été mis à pied les dernier sont rappelés les premiers à la condition qu'ils puissent satisfaire aux exigences de l'emploi pour lequel ils sont rappelés. Les employés qui sont rappelés à l'emploi pour occuper un poste autre que celui occupé avant la mise à pied, bénéficieront d'une période d'essai d'un (1) mois.

30.02 Les rappels sont faits par courrier recommandé envoyés à la dernière adresse connue de l'employé impliqué et copie conforme remise au Syndicat.

ARTICLE 31

Heures de travail

- 31.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures par semaine réparties sur cinq (5) jours ouvrables consécutifs, du lundi au vendredi.

Horaire de travail: Siège social

lundi, mardi, mercredi: 9 h 00 à 16 h 30
jeudi: 9 h 00 à 20 h 30
vendredi: 9 h 00 à 16 h 30

Horaire de travail: Comptoir

jeudi et vendredi: 12 h 30 à 16 h 00
17 h 30 à 20 h 30

- 31.02 L'Employeur s'engage à mettre en application l'horaire de travail prévu à 31.01 dans les trois (3) mois suivant la signature de la convention collective.

L'Employeur s'engage à informer le Syndicat au moins (1) une semaine à l'avance de tout changement qu'il peut juger à propos d'apporter à cet horaire.

- 31.03 Les horaires réguliers des employés permanents à temps partiel sont établis à l'intérieur des heures prévues à 31.01.

- 31.04 Période de repas

Les employés ont droit à une période de repas non rémunérée de soixante (60) minutes le midi et de quatre-vingt-dix (90) minutes le jeudi soir. Cependant les employés ne peuvent quitter les lieux de travail avant que son remplaçant ne soit revenu à son poste.

L'heure de repas des cadres ne doit pas changer la cédule des périodes de repas des employés à moins d'avoir reçu un avis de deux heures au préalable.

- 31.05 Période de repos

Les employés ont droit à trente (30) minutes de repos par jour dont le moment est déterminé par l'Employeur.

- 31.06 L'horaire des employés à temps partiel, qui travaillent comme caissiers, devra comprendre une période de trente (30) minutes rémunérées pour balancer leur caisse ou accomplir toutes autres tâches demandées par la direction.

ARTICLE 32

Temps Supplémentaire

- 32.01 Est considéré comme du travail exécuté en temps supplémentaire, le travail exécuté à la demande expresse du directeur ou de son représentant au-delà des heures normales de travail telles qu'établies à 31.01.
- 32.02 Le travail exécuté en temps supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et $\frac{1}{2}$ ($1\frac{1}{2}$) le salaire régulier de l'employé.
- 32.03 Le travail exécuté un jour férié chômé sera rémunéré à temps double et demi.
Le travail exécuté un dimanche sera rémunéré à temps double.
Le travail exécuté un samedi sera rémunéré à temps et demi.
- 32.04 Le temps supplémentaire est réparti le plus équitablement possible en rotation dans un même secteur.
- 32.05 Le temps requis dans les cas d'erreurs n'est pas rémunéré si l'erreur est attribuable à un employé syndiqué.
- 32.06 Si l'erreur est attribuable à première vue à un employé, seul cet employé doit demeurer au travail pour corriger l'erreur.

Si l'erreur ne peut être attribuée à première vue à un employé, tous les employés susceptibles d'avoir causé l'erreur devront demeurer au travail pour la corriger.

ARTICLE 33

RAPPEL AU TRAVAIL

33.01 Tout employé tenu de revenir à son travail après sa journée normale sera rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures de travail et aura le privilège de choisir parmi les deux (2) options suivantes, selon le mode de paiement qui lui est le plus rémunérateur:

- a) Minimum stipulé à temps simple selon la convention.
- b) Le temps réellement travaillé, suivant les barèmes établis dans la présente convention régissant le taux des heures supplémentaires.

33.02 Toutefois, n'est pas considéré comme "un rappel au travail", un travail pour lequel l'employé aura été avisé au cours de sa journée régulière de travail.

ARTICLE 34

CONGÉ DE MATERNITÉ

34.01 L'employée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

34.02 L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin ou à compter du début de la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. La Caisse se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une employée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail; après attestation médicale, l'employée pourra continuer de travailler au-delà de la 16^e semaine précédant l'accouchement.

34.03 Préavis

Il est entendu que l'employée avisera par écrit, au moins trois (3) semaines avant son départ, de son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail.

Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si un certificat médical atteste du besoin de l'employée de cesser le travail dans un délai moindre.

ARTICLE 34

(suite)

34.04

Retour au travail

- A) L'employée doit reprendre le travail dans les vingt-six (26) semaines qui suivent la date de son départ. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier.

Si l'employé ne revient pas au travail à la date prévue de son retour tel que précisé à 34.03, elle sera considérée comme ayant remis sa démission, sauf s'il lui est impossible de revenir au travail pour état de santé; dans ce cas, elle doit présenter à son employeur un certificat médical.

- B) La participation de l'employée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé de maternité, sous réserve du paiement régulier de ses cotisations, dont l'Employeur assume sa part, exigibles relativement à ces avantages; l'ancienneté s'accumule comme si l'employé était demeurée au travail.

- C) À la fin du congé de maternité, l'Employeur doit réinstaller l'employée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

Pour le cumul de l'ancienneté, pour l'employé à temps partiel, le calcul sera effectué sur la moyenne des heures travaillées au cours des six (6) mois précédant sa date de départ.

34.05

Retrait Préventif:

Sur présentation d'un certificat médical à l'effet que les conditions de travail de l'employée comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître, elle peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité.

L'employée ainsi mutée conserve à cet autre poste les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si l'Employeur n'effectue pas la mutation dans un délai de huit (8) jours, l'employé a droit à un congé de maternité spécial se prolongeant jusqu'au début de la huitième (8^e) semaine précédant la date prévue de la naissance. Dans ce cas le congé de maternité, prévue à 34.04 A, suit immédiatement ce congé.

ARTICLE 34

(suite)

34.06 L'employée a droit à un congé spécial pour les visites reliées à la grossesse, effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical, en autant que ces visites ne peuvent se faire en dehors des heures de travail.

34.07 Congé sans solde suite au congé de maternité

- A) Une employée obtient un congé de maternité sans solde pour une période maximale de six (6) mois sur une demande écrite de l'employée faite au moins un mois avant la date prévue de son retour telle que prévue à 34.03.
- B) Durant un congé sans solde autorisé, seule l'ancienneté s'applique et s'accumule, l'employée doit assumer 100% de la prime reliée aux avantages sociaux et fond de pension.
- C) À son retour au travail, l'employé reprend la même fonction qu'il occupait avant son départ.

Si le poste régulier de l'employée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

ARTICLE 35

CONGÉ SANS SOLDE

- 35.01 Un employé peut pour un motif jugé valable par l'Employeur qui doit tenir compte des nécessités d'opérations de la Caisse, obtenir un permis d'absence sans traitement pour une période déterminée.
- 35.02 L'employée pourra en faire la demande par écrit au Directeur de la Caisse en explicitant les raisons et la durée du congé désiré.
- 35.03 Durant un congé sans solde autorisé, seule l'ancienneté s'applique et s'accumule.
- 35.04 Si l'Employeur accorde un congé sans solde il en avisera par écrit l'employé concerné.

ARTICLE 36

JURE OU TÉMOIN

- 36.01 Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 23.10, l'employé qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties, reçoit la différence entre ce qui lui est versé et son salaire réel.
- 36.02 L'employé devra fournir à la Caisse une attestation de la cour indiquant les allocations de juré et les jours pendant lesquels il a servi comme juré.

ARTICLE 37

VACANCES

37.01 Durée des vacances

L'employé qui, le 31 mai d'une année, a moins d'un (1) an de service continu pour l'Employeur, a droit à des vacances annuelles d'une durée égale à une (1) journée par mois de service, jusqu'à concurrence d'une durée égale à deux (2) semaines, dix (10) jours ouvrables.

37.02 Un (1) an de service

L'employé qui, le 31 mai de l'année en cours, a complété un (1) an de service continu, a droit à des vacances annuelles d'une durée égale à trois (3) semaines, quinze (15) jours ouvrables.

37.03 Six (6) ans de service

L'employé qui, le 31 mai de l'année en cours, a complété six (6) ans de service continu, mais moins de dix-huit (18) ans, a droit à des vacances annuelles d'une durée égale à quatre (4) semaines, vingt (20) jours ouvrables.

37.04 Dix-huit (18) ans de service

L'employé qui, le 31 mai de l'année en cours a complété dix-huit (18) ans de service continu, a droit à des vacances annuelles d'une durée égale à cinq (5) semaines, vingt-cinq (25) jours ouvrables.

37.05 Vingt-cinq (25) ans de service

L'employé qui, le 31 mai de l'année en cours a complété 25 ans de service continu a droit à des vacances annuelles d'une durée égale à six (6) semaines, trente (30) jours ouvrables.

37.06 Si l'employé entre en service avant le quinze (15) du mois, il lui sera reconnu un (1) mois de service pour fins de vacances.

ARTICLE 37

(suite)

37.07 Méthode de paiement

- A) Les vacances de l'employé permanent à temps plein, s'il a travaillé à temps plein plus de dix (10) mois au cours de l'année de référence, seront payés au taux normal de rémunération hebdomadaire que l'employé gagne, selon son poste régulier au moment où il prend ses vacances.
- B) L'employé permanent à temps partiel, au moment où il prend ses vacances, ou l'employé qui a travaillé moins de dix (10) mois au cours de l'année de référence, recevra un pourcentage de son salaire brut de l'année de référence, selon le barème suivant:
- 4% si moins d'un an de service continu
 - 6% si plus d'un an de service continu
 - 8% si plus de 6 ans de service continu
 - 10% si plus de 18 ans de service continu
 - 12% si plus de 25 ans de service continu
- C) Le salaire dû pour les vacances doit être payé avant le départ pour les vacances de l'employé.

37.08 Période et Choix de vacances

L'employeur déterminera la date des vacances des employés en donnant priorité de choix aux employés ayant le plus d'ancienneté et faisant partie de l'unité de négociation et en tenant compte de la nécessité d'assurer la continuité des opérations sur les lieux de travail.

Période de vacances

- A) La période de vacances pour les employés s'étendra du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante. À moins de permission spéciale du Directeur, les vacances doivent être prises consécutivement au moins une (1) semaine à la fois et dans les délais prévus et elles en peuvent être reportées d'une année à l'autre.

Tout employé permanent éligible à deux (2) semaines de vacances et plus pourra prendre au moins deux (2) semaines consécutives entre le 1^{er} juin et le 30 septembre; il pourra prendre plus de deux (2) semaines consécutives si cela ne cause pas préjudice à un autre employé ou ne nuit pas à l'efficacité du travail.

ARTICLE 37

(suite)

37.08
(suite)

- B) La cédule devra être faite entre le 1^{er} avril et le 30 avril et être affichée; elle ne peut être modifiée après cette date qu'après entente avec l'employé et l'employeur.
- C) Un employé n'a pas le droit de se servir de son ancienneté pour déplacer les vacances annuelles d'un autre employé, après le 30 avril.

37.09

Report des vacances

Advenant qu'un employé ait un accident, accident de travail ou maladie avant sa période de vacances, l'employé aura le droit de reporter ses vacances à une date ultérieure si ses vacances étaient déjà cédulées. Si l'employé ne peut prendre ses vacances durant l'année en cours, il pourra les reporter à l'année suivante en accord avec le Directeur.

Si une employée bénéficie d'un congé de maternité et que ses vacances sont déjà cédulées à l'intérieur de son congé, elle pourra les reporter à la fin de son congé de maternité ou à une autre date convenue avec la direction.

37.10

Paiement lors d'un départ de la Caisse.

L'employé qui quitte la Caisse a droit, au moment de son départ:

- a) à un pourcentage de son salaire brut accumulé entre le 1^{er} juin et la date de son départ selon le barème prévu à 37.07 b).

plus

- b) s'il y a lieu, le paiement des vacances acquises au 31 mai précédent et non encore utilisées.

ARTICLE 38

Fêtes Chômées

38.01 Sont reconnues jours de fêtes chômées, les jours suivants:

 Jour de l'An
 Lendemain du Jour de l'An
 Vendredi Saint
 Fête de Dollard
 Fête nationale des Québécois
 Fête du Canada
 Fête du Travail
 Action de Grâce
 Jour du Souvenir
 Noël
 Lendemain de Noël

38.02 La Caisse garantit ces onze (11) jours de fêtes et à cet effet, les jours mentionnés qui coïncident avec un samedi ou un dimanche sont reportés le jour désigné par l'Association des banquiers.

38.03 Admissibilité

Les employés à temps plein bénéficient de ces congés sans perte de salaire.

Les employés à temps partiel reçoivent, pour chacun des jours de congé, le salaire qu'ils auraient normalement gagné s'ils avaient travaillé compte tenu de leur cédule régulière de travail.

38.04 Si l'une ou l'autre des fêtes chômées survient pendant les vacances d'un employé, celui-ci aura droit à une journée additionnelle de vacances qu'il prendra à une date qui aura été convenue entre lui et son supérieur immédiat, en donnant la priorité de choix aux employés ayant le plus d'ancienneté.

38.05 Les employés ont droit à deux (2) jours mobiles. Ces jours seront pris moyennant un avis de trois (3) jours à l'Employeur, un (1) employé à la fois et selon l'ancienneté.

Si les opérations le permettent l'Employeur acceptera la demande d'un 2^e employé à la fois.

ARTICLE 39

Congés Spéciaux

- 39.01 L'employé permanent ou à l'essai a droit, sur demande à son supérieur, à un permis d'absence avec paie pour la durée et les raisons suivantes:
- a) Décès du conjoint ou de son enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter du décès.
 - b) Décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère: trois (3) jours ouvrables et, une (1) journée additionnelle si l'employé demeurait avec le défunt ou s'il est exécuteur testamentaire.
 - c) Décès du beau-frère, de la belle-soeur, du grand-père, de la grand-mère: jour des funérailles.
 - d) Naissance de son enfant ou adoption: un (1) jour, le jour même de l'événement.
 - e) Mariage de l'employé: un (1) jour, le jour du mariage ou la veille.
 - f) Déménagement: Dans le cas d'un changement de résidence, pas plus d'un (1) jour par année civile.
- 39.02 Si les funérailles prévues à 39.01 b) ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres, l'employé aura droit à une (1) journée supplémentaire.
- 39.03 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la présente convention.
- 39.04 Dans tous les cas, l'employé devra prévenir son supérieur immédiat.
- 39.05 Seuls les jours ouvrables pendant cette période de congé seront payés.
- 39.06 Dans le cas d'adoption d'un enfant, l'employé a droit à un congé sans solde de douze (12) semaines consécutives. Dans un tel cas, l'employé fournit à l'Employeur un avis écrit d'au moins un (1) mois au préalable.

ARTICLE 40

Congés de maladie

40.01 L'employé permanent ou à l'essai qui est incapable de travailler par suite de maladie peut s'absenter sans perte de traitement, selon les modalités et restrictions ci-après décrites et tel que stipulé dans le contrat d'assurance:

A) Modalités pour les employés à temps plein

Au 1^{er} janvier de chaque année, il se voit attribuer un crédit de sept (7) jours de congé qui pourront être utilisés durant cette année pour fins de maladie. Ces jours de maladie ne sont pas cumulatifs, mais le solde est remboursable au 31 décembre de chaque année. L'employé nouvellement embauché après le 1^{er} janvier reçoit immédiatement un crédit proportionnel au nombre de mois entre sa date d'embauchage et la fin de l'année courante.

L'employé a droit à un crédit additionnel de cinq (5) jours afin de couvrir la période d'attente prévue au plan d'assurance indemnité hebdomadaire et ce, uniquement dans un cas de maladie excédant cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Ce deuxième crédit ne peut s'attribuer qu'une seule fois dans l'année et est non monnayable s'il n'est pas utilisé.

ARTICLE 40

(suite)

Modalités pour les employés à temps partiel

L'employé à temps partiel se verra créditer sept (7) heures de congé de maladie pour 246 heures de travail avec un maximum possible de 49 heures de congé de maladie.

Ces congés ne sont pas cumulatifs mais les 49 premières heures sont monnayables de la façon suivante:

Il sera remboursé à l'employé la différence entre ce qu'il a de crédits accumulés (max. 49 heures) et ce qu'il a effectivement pris.

EX: crédit accumulés - 30 heures
heures effectivement prises - 20 - heures
on lui rembourse 10 heures - 10

De plus, l'employé a droit à un crédit additionnel équivalent au nombre d'heures cédulées dans sa semaine régulière de travail afin de couvrir la période d'attente prévue au plan d'assurance indemnité hebdomadaire, et ce uniquement dans un cas de maladie où le salarié retire de l'assurance-salaire.

Ce deuxième crédit ne peut s'attribuer qu'une seule fois dans l'année et est non monnayable s'il n'est pas utilisé.

EX: heures cédulées régulièrement
jeudi 6.30 heures
vendredi 6.30 heures

B) Assurance-salaire

Pour les absences prolongées (à partir du huitième (8^e) jour de calendrier de la maladie ou de l'accident) et ce, pour une période moindre de dix-sept (17) semaines, l'Employeur maintient en vigueur un plan d'assurance indemnité hebdomadaire couvrant environ les 3/4 du salaire régulier de l'employé.

La prime de cette police d'assurance est payée de la façon suivante:

Employeur: 80%

Employé: 20%

ARTICLE 40

(suite)

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

Employeur: 80%

Employé: 20%

40.02 Information

Une copie de chaque police d'assurance prévue à l'article B) sera remise au Syndicat et une copie de tout amendement apporté aux plans d'assurances ci-haut mentionnés sera remise au Syndicat.

40.03 Éligibilité

Pour avoir droit à un congé de maladie, l'employé doit aviser l'Employeur qu'il est physiquement incapable de travailler. Si l'absence n'excède pas trois (3) jours consécutifs, l'employeur acceptera une déclaration écrite de l'employé établissant la cause de l'absence; sauf s'il y a un abus, alors que l'Employeur pourra exiger un certificat médical. Pour toute absence de plus de trois (3) jours consécutifs, l'Employeur pourra exiger un certificat médical attestant que l'employé est physiquement incapable de travailler.

40.04 Aux fins d'application des articles 37 et 38 "Vacances" et "Fêtes chômées", les congés de maladie couverts par une prime d'assurance sont considérés comme des journées non travaillées et non rémunérées.

40.05 Lorsqu'un employé quitte le service de l'Employeur, ce dernier lui rembourse la totalité du solde des jours de maladie, au prorata des mois travaillés.

ARTICLE 40

(suite)

40.06 Pour pallier aux délais dans l'émission de chèques d'assurance-indemnité hebdomadaire ou de chèques émis par la Commission des accidents de travail, l'Employeur s'engage à déposer à chaque période de paie hebdomadaire, au compte de l'employé, 60% de son salaire hebdomadaire.

L'employé concerné s'engage d'autre part à rembourser à l'Employeur ces sommes dues lorsqu'il reçoit les chèques émis par l'assurance ou par la Commission des accidents de travail.

ARTICLE 41

Assurance-vie et Assurance-maladie

41.01 L'Employeur fournira au Syndicat une copie de la police d'assurance et de tout amendement qui pourrait y être apporté. Ce plan est maintenu en vigueur pour la durée de la convention.

Une rencontre d'information aura lieu avec les employés sur demande.

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

ARTICLE 42

Fonds de Pension

- 42.01 Le fonds de pension actuellement en vigueur est maintenu pour la durée de la présente convention. Tout changement apporté au fonds de pension actuel devra être discuté avec le Syndicat.

ARTICLE 43

Fonds de Compensation

- 43.01 Pour chaque caissier, la Caisse convient de constituer un fonds de compensation.
- 43.02 Pour chaque caissier régulier, ce fonds sera constitué à raison de 1,00\$ par jour de travail; ce montant s'accumule jusqu'à une somme maximale de 200,00\$. L'excédent de ce 200,00\$ peut être retiré au 31 décembre de chaque année.
- 43.03 Tout employé appelé à agir comme caissier peut se prévaloir des avantages de ce fonds au prorata des jours de travail.
- 43.04 Les déficits éventuels des caisses seront payés à même les montants accumulés dans ce compte. Cependant, si les déficits sont plus élevés que les montants accumulés, la différence doit être remboursée par le caissier concerné.
- 43.05 Tout caissier qui quitte le service de l'Employeur ou qui accède à un autre poste que caissier, aura le droit de retirer le solde au crédit de son fonds de compensation, déduction faite des sommes qu'il peut devoir à l'Employeur.
- 43.06 L'existence d'un fonds de compensation n'a pas pour effet de limiter la responsabilité d'un employé.
- 43.07 Toute transaction paraphée par un cadre dégage la responsabilité de l'employé.

ARTICLE 44

Santé et Sécurité

- 44.01 L'Employeur doit prendre les moyens qui s'imposent pour assurer la santé et la sécurité des employés à leurs lieux de travail.

ARTICLE 45

Employé diminué physiquement

45.01

Les employés qui, par suite d'une incapacité physique, sont incapables de maintenir les normes nécessaires d'efficacité ou de sécurité au travail, peuvent être reclassifiés à d'autres emplois pour lesquels ils sont qualifiés à la condition que de tels emplois soient disponibles.

Des rencontres auront lieu entre les parties aux présentes afin de discuter de telle reclassification.

ARTICLE 46

Salaires

46.01 a) Minimums et maximums de salaires

Les minimums et maximums de salaires avec les dates de mise en vigueur et les emplois auxquels s'applique la présente convention sont indiqués à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.

b) Augmentations individuelles

- 1) Chaque employé à temps plein recevra, aux dates de changement de salaires prévues à ce paragraphe, les augmentations de salaires

01-05-84: 8½ % (sur le salaire régulier au 30-04-83)
01-05-85: 6 % (sur le salaire régulier au 30-04-85)

Ces taux sont appliqués à la date prévue ci-haut, sur le salaire hebdomadaire régulier de l'employés sans excéder le maximum applicable à cette date tel que prévu en annexe "A", selon le poste occupé.

- 2) Chaque employé à temps partiel recevra, aux dates de changement de salaires prévues à ce paragraphe, les augmentations de salaires suivantes:

01-05-84: 8½ % (sur le salaire régulier au 30-04-83)
01-05-85: 6 % (sur le salaire régulier au 30-04-85)

Ces taux sont appliqués sur le salaire horaire régulier de l'employé sans excéder le maximum horaire applicable à cette date tel que prévu en annexe "A" selon le poste occupé. Ce maximum horaire s'obtient en divisant le salaire hebdomadaire par 35 heures.

ARTICLE 46

(suite)

46.02 Promotion

- A) Lors d'une promotion, le salaire de l'employé est majoré de 5% ou le minimum salarial de sa nouvelle classe lui est accordé selon le plus avantageux pour l'employé; l'ajustement entre en vigueur à la date où l'employé débute dans son nouvel emploi.

Rémunération lors d'affectation temporaire

- B) 1) Dans le cas d'affectation temporaire constituant une promotion, la rémunération telle que prévue à l'article 46.02 A) s'applique si l'employé assume l'ensemble des tâches et responsabilités inhérentes du poste.
- 2) Dans le cas d'affectation temporaire d'un employé à un autre poste que celui qu'il occupe régulièrement, pour fins spécifiques d'entraînement ou de formation, le salaire de ce dernier n'est pas affecté.

46.03 Rétrogradation

- a) L'employé qui retourne à son ancien poste suite à une période d'essai non satisfaisante, reprend le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à son ancien poste.
- b) Le salaire de l'employé qui occupe un poste de classification inférieure à celle de son emploi actuel d'une façon permanente, à la suite de processus de mise à pied tel que prévu à l'article 29, est maintenu.
- c) Le salaire de l'employé rétrogradé à sa demande est diminué de 5% ou, si malgré la réduction de 5% le salaire de l'employé excède toujours le maximum, il est diminué au maximum.
- d) Dans le cas d'affectation temporaire exigé par l'Employeur, tout employé tenu de remplir une telle affectation, si le salaire de cette affectation est d'une classe inférieure à la sienne et régi par la présente convention collective, cet employé conserve le même salaire qu'il avait à son poste habituel avant cette dite affectation.

ARTICLE 46

(suite)

46.04 Changement de rémunération

La date de mise en vigueur de tout changement de salaire est fixée au début de la période de paie la plus rapprochée de la date prévue.

46.05 Le salaire est versé toutes les semaines, le mercredi pour la semaine précédente.

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

- a) Nom de l'employé
- b) Période couverte
- c) Taux de salaire
- d) Rémunération brute
- e) Déductions
- f) Rémunération nette

46.06 Lorsque l'employeur remettra à chaque salarié les T-4 Fédéral et Provincial, il devra inscrire en plus des montants de remise en impôt fédéral, provincial, fonds de pension, assurance-maladie, régie des rentes, etc, le montant versé en retenue syndicale pour chaque salarié pour l'année précédente.

ARTICLE 47

Durée de la convention

- 47.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter de sa signature et le demeure jusqu'au 30 avril 1986. Seuls les salaires tels que prévus à 46.01 b), 1) et 2), ont un effet rétroactif au 1er mai 1984.
- 47.02 La convention collective continue de s'appliquer pendant la période de négociation jusqu'à ce qu'un renouvellement soit intervenu entre les parties ou bien jusqu'à ce que le droit à la grève ou au lock-out ait été exercé.

EN FOI DE QUOI, les parties et leurs représentants dûment mandats ont signé à La Tuque, ce 7e jour du mois de mai 1984.

CAISSE POPULAIRE LA TUQUE

Jacques Boudreau
René Chartrand

ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DE
LA CAISSE POPULAIRE LA TUQUE

Christel A. Morais
Yves Aglons
Linell Dizon

FÉDÉRATION DES CAISSES POPULAIRES
DES JARDINS DU CENTRE DU QUÉBEC

Denis Bouché Roger Haché

ANNEXE "A"

ÉCHELLES DE SALAIRES

MINIMUMS ET MAXIMUMS
SELON LA CLASSE D'EMPLOI

	<u>01-05-84</u>	<u>01-05-85</u>
B-II		
Commis junior	MIN: 220,64	MIN: 231,68
Commis-dactylo	MAX: 286,84	MAX: 301,18
Réceptionniste		
B-III		
Caissier	MIN: 252,33	MIN: 264,95
Commis intermédiaire	MAX: 328,03	MAX: 344,43
B-IV		
Commis senior	MIN: 282,53	MIN: 296,65
Secrétaire	MAX: 367,29	MAX: 385,65
T-1	MIN: 325,60	MIN: 341,88
Chef d'équipe	MAX: 436,30	MAX: 458,12
Service courant		
Agent 1 ^{er} niveau (junior)		
T-2	MIN: 362,88	MIN: 381,02
Agent 2 ^e niveau	MAX: 486,25	MAX: 510,56

ANNEXE "B"

CONDITIONS APPLICABLES AUX EMPLOYÉS
TEMPORAIRES OU OCCASIONNELS.

1. Les employés temporaires ne sont assujettis qu'aux dispositions suivantes: ils auront droit à la procédure de grief et d'arbitrage prévue aux articles 22 et 23 s'ils se croient lésés dans les droits qui leur sont reconnus à la présente annexe.
2. La nature même des opérations de la Caisse populaire oblige l'Employeur à avoir recours à des employés temporaires et l'Employeur ne saurait restreindre son pouvoir à ce sujet. Toutefois, l'Employeur accepte le principe de ne pas utiliser d'employés temporaires en vue d'empêcher la création d'emplois permanents.
3. Les employés temporaires recevront une rémunération conforme à la classification du poste qu'ils occupent dans le cadre des échelles de salaires prévues à l'annexe "A".
4. Les employés temporaires utilisés comme caissier peuvent se prévaloir des avantages du fonds de compensation aux conditions prévues à l'article 43.
5. Si un poste à la Caisse ne peut être comblé par un employé permanent, l'Employeur offrira le poste aux employés temporaires. Toutefois, ces derniers devront répondre aux exigences de la fonction.
6. Les employés temporaires bénéficieront des périodes de repos lorsqu'ils travaillent une journée complète ou un minimum de trois (3) heures.
7. Lorsqu'un employé temporaire devient permanent, il lui sera reconnu à compter de sa permanence, après sa période d'essai, une période d'ancienneté calculée au prorata des jours ou des heures travaillés et ce, à la condition qu'ils aient été accomplis sur une période continue.
8. Les employés temporaires ont droit à un permis d'absence avec paie dans les cas énumérés à l'article 39 "Congés spéciaux", en autant qu'ils aient été requis de travailler cette journée. La rémunération sera faite conformément au prorata des heures que ces employés auraient dû travailler.
9. Les employés temporaires pourront bénéficier des fêtes chômées à la condition que cette fête coïncide avec une journée de travail cédulée et qu'ils aient travaillé la journée ouvrable précédente cédulée ainsi que la journée ouvrable suivante cédulée. Ils seront rémunérés au prorata des heures qu'ils auraient dû travailler.

10. L'employé temporaire se verra créditer une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de congé de maladie par mois travaillé. Ces jours de maladie ne sont pas cumulatifs et le solde est remboursé au 31 décembre de chaque année. Si l'employé quitte son emploi avant le 31 décembre, il lui sera remboursé le montant dû au prorata du solde prévue à ce fonds. Ces jours ne seront payables qu'une (1) seule fois dans l'année.

L'employé temporaire aura également droit aux journées mobiles au prorata des heures travaillées (1 mobile par 910 heures de travail).

11. L'employé temporaire qui a travaillé plus de 1 820 heures à la Caisse depuis son embauche a droit au 31 mai à des vacances d'une durée de trois (3) semaines; en guise de rémunération il recevra 6% de ses revenus bruts de l'année de référence.

S'il a moins de 1 820 heures il aura droit à deux (2) semaines de vacances et recevra 4% de ses revenus bruts de l'année de référence.

12. Les employés temporaires sont couverts par l'article 18.

13. L'employé temporaire appelé à faire une semaine normale de travail sera couvert par l'article 31 "Heures de travail" et adoptera l'horaire de travail de l'employé permanent à temps plein absent.

ANNEXE "C"

LISTE D'ANCIENNETÉCALCUL FAIT EN DATE DU 03-03-84Employés permanents à temps plein:

	entrée en service	ancienneté reconnue	
G.Frigon	27-05-59	24 ans	10 mois
R.Pilon	05-03-73	11 ans	
C.Boudrault	02-05-66	17 ans	10 mois
L.Adams	07-11-66	17 ans	4 mois
C.Morand	27-07-70	13 ans	8 mois
J.R.Lavoie	05-03-73	11 ans	
S.D.Tremblay	05-09-77	6 ans	6 mois
J.Rioux	23-07-73	10 ans	8 mois
D.Tremblay	08-03-72	12 ans	
K.Boyd	24-07-74	9 ans	8 mois
C.Matte	19-05-75	8 ans	10 mois
L.Cloutier	19-05-75	8 ans	10 mois
L.Beaulieu	22-03-77	7 ans	
E.Verreault	06-03-78	6 ans	
L.Rouillard	20-03-78	6 ans	
Y.Lemieux	11-07-78	5 ans	8 mois
G.Lavoie	23-11-78	5 ans	4 mois
D.Ouellette	24-11-78	5 ans	4 mois

Employés permanents à temps partiel:Nombres d'heures
travaillées

C.Larouche (t.plein du 17-5-78 au 5-12-83)	10256	5.63 ans
L.Cossette	6524	3.58 ans
S.Martineau	4570	2.51 ans
C.Guthrie	4124	2.26 ans
A.Laflamme	3731	2.05 ans
J.Lebel	2503	1.37 ans
D.Bélanger	2436	1.33 ans
H.Harvey	11-05-82(à l'essai depuis 06-02-84)	N/A

Employés temporaires:

L.Ducharme	26-11-82	893	N/A
G.Hervieux	01-06-83	770	N/A
Y.Alligrini	27-09-83	431	N/A
P.Landry	04-10-83	387	N/A

LETTRE D'ENTENTE

AFFECTATION TEMPORAIRE

A) Longue durée (plus de deux mois)

Lorsque la Caisse doit combler un poste libéré suite à une absence temporaire de longue durée (congé de maternité, sans solde ou de maladie) de plus de deux mois et connue à l'avance, la Caisse accordera le poste à l'employé qui a le plus d'ancienneté et qui répond aux exigences normales du poste à combler pour qui l'affectation peut constituer une promotion ou une mutation. Ceci ne s'applique qu'au premier niveau de remplacement.

L'employé affecté temporairement à un poste supérieur est entièrement dégagé de ses tâches inhérentes au poste qu'il occupait, et ce, pour la durée de l'affectation temporaire.

Pendant cette affectation, s'il devait revenir à son ancien poste, pour un besoin particulier, il maintiendra le salaire du poste pour lequel il est temporairement affecté.

L'Employeur peut mettre fin à une affectation selon les besoins.

Si aucun employé ne répond aux exigences du poste, la Caisse pourra affecter pour fins de formation un employé au poste vacant temporairement.

B) Courte durée et postes libérés par un employé en affectation temporaire

Lorsque la Caisse doit combler un poste libéré pour une absence de courte durée (moins de deux mois), ou parce qu'un employé est en affectation temporaire, les affectations seront faites tenant compte de la nécessité d'assurer le bon déroulement des opérations et des besoins de formation des employés.

C) Pour fins de formation

Lorsque la continuité des opérations le permettra la Caisse favorisera l'apprentissage en permettant aux employés d'aller faire des stages à d'autres postes qui leur permettrait éventuellement d'accéder à ceux-ci et d'obtenir une promotion.

D'autre part les employés devront prendre les mesures nécessaires afin de répondre dans un délai raisonnable aux exigences normales du poste, et démontrer qu'ils évoluent normalement dans leur apprentissage.

Ces affectations ne devront pas occasionner de surcharge de travail ni nécessiter l'ajout de personnel.

Un employé peut refuser une affectation temporaire, pour fin de formation. Dans ce cas, la Caisse considérera sa candidature sur le poste seulement après les employés ayant acceptés l'affectation. Lorsque le poste sera comblé de façon permanente l'employé pourra revenir sur sa décision.

- D) Un employé qui est déjà en affectation temporaire ne peut demander une autre affectation temporaire durant la même période.
- E) La rémunération qui s'applique dans le cas d'affectation temporaire est prévue à l'article 46.02 B) et 46.03 d).

LETTRE D'ENTENTE

SALLE DE REPOS

En autant que les installations et l'aménagement de la Caisse populaire le permettent, celle-ci met une salle à la disposition de son personnel pour fins de repos. Les employés coopéreront avec l'employeur afin de maintenir cette salle dans des conditions de propreté et d'hygiène.

UNIFORMES

Tout uniforme exigé par l'employeur sera payé et entretenu par l'employeur.

UTILISATION DE L'AUTOMOBILE

L'employé qui utilise son automobile dans l'exercice de ses fonctions reçoit une compensation selon les modalités qui suivent:

- 1- Une allocation de 0,28 \$ du kilomètre pour tous les kilomètres parcourus dans l'exercice de ses fonctions.

OU

- 2- Un minimum de 3,50 \$ pour chaque déplacement.

LETTRE D'ENTENTE

- A) Il est convenu qu'au plus tard le 15 mai 1984, un montant forfaitaire égal à 8½% du salaire brut gagné entre le 1^{er} mai 1983 et le 30 avril 1984, sera versé à chacun des employés.

Le 8½% n'est pas calculé sur les avancements d'échelon et les bonis de 3% versés après le 30 avril 1983.

B) CAS PARTICULIERS

Nonobstant ce qui est prévu en A)

Dans le cas de Madame Cécile Boudreault le montant sera établi sur la base d'une rémunération de 387,75 \$ par semaine.

Dans le cas de Madame Louise Rouillard ce montant sera calculé sur la base de 287,50 \$ jusqu'au 25 juillet 1983 et de 281,05 \$ par semaine par la suite.

- C) Les sommes déjà versés (3%) ou l'équivalent de l'avancement d'échelon, attribués après le 30 avril 1983 seront déduits des montants forfaitaires.

Ces montants n'ont pas pour effet de modifier le salaire régulier de l'employé en date du 30 avril 1983.

LETTRE D'ENTENTE

Il est convenu qu'en date du 1er mai 1984, le salaire de Mme Louise Rouillard sera maintenu à 287,50 \$ par semaine.

Employés promus entre le 1er mai 1983 et le 30 avril 1984

Il est convenu que l'augmentation prévue à l'article 46.01 b) au 1er mai 1984 sera calculée sur le salaire ajusté compte tenu de la promotion soit:

sur 262,74 \$ dans le cas de Mme G. Lavoie,
sur 313,96 \$ dans le cas de Mme Lise Beaulieu,

DÉPÔT

20180

Dépôt N°:

8 2 0 8 0 7 0

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

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 20217-01
Date	Signature 82-07-20	Réception 82-07-23	Durée Du Au Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Association des employés de la Caisse Populaire La Tuque 748, rue Saint-Antoine La Tuque, Qc G9X 2Z4	☐ Déposant Caisse Populaire La Tuque 341, rue Saint-Joseph La Tuque, Qc G9X 1L3

Unité de négociation

OBJET: Mise en application de la structure G.O.R.H. prévue à l'automne 1982.

Région	04-03	Activité	7021 (9)	Affiliation	(10) AUTRE
--------	-------	----------	----------	-------------	---------------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: X
Fédération des Caisses Populaires
du Centre du Québec
2000, Boul. Des Récollets
Trois-Rivières, Qc
G8Z 3X4
Att: M. Denis Benoit

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Therese Demers

82-08-11

Pour renseignements

☒ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☐ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

82 JUL 23 9 05

LETTRES D'ENTENTE

RELATIVES A

L'IMPLANTATION D'UNE

NOUVELLE STRUCTURE

ORGANISATIONNELLE

CAISSE POPULAIRE

LA TUQUE

Le 20 juillet 1982

COPIE CONFORME

Jean Beuport

LETTRE D'ENTENTE

Pour la mise en application de la structure G.O.R.H. prévue à l'automne 1982:

Principe général

Il est convenu entre les parties que les employés qui réalisent actuellement la majorité des tâches contenues dans les postes G.O.R.H. sont directement affectés à ces nouveaux postes; en conséquence, le document ci-joint est le résultat de l'application de ce principe et devient partie intégrante de la présente entente:

CAISSE POPULAIRE LA TUQUE

Jean-Serge Karland

FEDERATION DES CAISSES POPULAIRES
DESJARDINS DU CENTRE DU QUEBEC

Denis Bouché

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE LA
CAISSE POPULAIRE LA TUQUE

Chantal Brault

Lise Adams

Louise Rivest

Angèle Dubeau

Henriette Daigne

C.P. La Tuque
07-82

ETUDE D'ORGANISATION DES
RESSOURCES HUMAINES

LISTE DES POSTES GORH

Agent conseil senior	T-II
Agent administratif junior	T-I
Chef d'équipe courant senior	T-I
Responsable de comptoir	B-IV
Commis conseil senior	B-IV
Commis courant senior	B-IV
Commis-secrétaire administratif	B-IV
Caissière	B-III
Commis conseil junior	B-II
Commis administratif junior	B-II
Dactylo-réceptionniste	B-II

C.P. La Tuque
07-82

ETUDE D'ORGANISATION DES RESSOURCES HUMAINES

LISTE DES EMPLOYES ET DES POSTES PRESERVES

NOM	ENTREE SERVICE	POSTE "SEC."	CLASSIFICATION "SEC"	EQUIVALENCE "GORH"	CLASSIFICATION "GORH"	REMARQUE
G. Frigon	27-05-59	Préposé aux prêts	B-VI	Agent conseil sr	T-II	
R. Pilon	05-03-73	Préposé aux prêts	B-VI	Agent conseil sr	T-II	
C. Boudreau	02-05-66	Assistant comptable	B-VI	Agent administratif jr	T-I	
L. Adams	07-11-66	Commis sr épargne	B-IV	Commis courant sr	B-IV	
C. Morand	27-07-70	Commis sr épargne	B-IV	Commis courant sr	B-IV	
J.R. Lavoie	05-03-73	Responsable comptoir	B-IV	Responsable comptoir	B-IV	
S. Tremblay	05-09-77	Secrétaire	B-IV	Commis-secrétaire adm.	B-IV	
J. Rioux	23-07-73	Caissière	B-III	Caissière	B-III	
D. Tremblay	08-03-72	Caissière	B-III	Caissière	B-III	
K. Boyd	24-07-74	Caissière	B-III	Caissière	B-III	
G. Matte	19-05-75	Caissière	B-III	Caissière	B-III	
L. Clautier	19-05-75	Caissière	B-III	Caissière	B-III	
L. Beaulieu	22-03-77	Caissière	B-III	Caissière	B-III	
E. Verreault	06-03-78	Caissière	B-III	Caissière	B-III	

C.P. La Tuque
07-82

ETUDE D'ORGANISATION DES RESSOURCES HUMAINES
LISTE DES EMPLOYES ET DES POSTES PRESERVES

NOM	ENTREE SERVICE	POSTE "SEC"	CLASSIFICATION "SEC"	EQUIVALENCE "GORH"	CLASSIFICATION "GORH"	REMARQUE
C. Larouche	17-05-78	Caissière	B-III	<u>Mise en disponibilité</u>		
Y. Lemieux	11-07-78	Caissière	B-III	<u>Mise en disponibilité</u>		
L. Rouillard	20-03-78	Commis jr prêts	B-II	Commis conseil sr	B-IV	
H. Constantineau	17-07-78	Dactylo-réceptionniste	B-II	Dactylo-réceptionniste	B-II	
G. Lavoie	23-11-78	Commis jr épargne	B-I	Commis administratif jr	B-II	
D. Ouelette	24-11-78	Caissière t. partiel	B-III	Caissière t. partiel	B-III	
L. Cossette	17-07-79	Caissière t. partiel	B-III	Caissière t. partiel	B-III	
S. Martineau	21-04-80	Caissière t. partiel	B-III	Caissière t. partiel	B-III	
C. Gutarie	06-05-80	Caissière t. partiel	B-III	Caissière t. partiel	B-III	

Sommaire

- 21 employés sur 23 intégrés sur des postes "GORH" (affectation directe)
- 2 employés "mises en disponibilité"
- 2 postes "GORH" à afficher et à combler
 - . Chef d'équipe courant sr T-I
 - . Commis conseil jr B-II

LETTRE D'ENTENTE

Il est convenu entre les parties que M. Omer Leclerc occupera le poste d'agent conseil T-II à compter de la mise en place de la nouvelle structure.

Il est également convenu d'exclure M. Omer Leclerc de l'unité d'accréditation.

Signé à La Tuque par leurs représentants dûment mandatés en date du 20-07-82.

CAISSE POPULAIRE LA TUQUE

Jean-Luc Charland

FEDERATION DES CAISSES POPULAIRES
DESJARDINS DU CENTRE DU QUEBEC

Benoit Benoit

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE LA
CAISSE POPULAIRE LA TUQUE

Robert Morand
Gene Adams
Lucie Lussier

Donna Lussier
Leith Reym

LETTRE D'ENTENTE

Il est convenu entre les parties que le salaire de Cécile Boudreau est maintenu pour la durée de la convention collective. Nonobstant le fait qu'elle occupera un poste de classification inférieure soit T-I.

Signé à la Tuque par leurs représentants dûment mandatés en date du 20-07-82.

CAISSE POPULAIRE LA TUQUE

Jan. S. Chasler

FEDERATION DES CAISSES POPULAIRES
DESJARDINS DU CENTRE DU QUEBEC

Denis Bevoit

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE LA
CAISSE POPULAIRE LA TUQUE

Alberta Morand

Line Adams

Lucie Rivard

Genevieve Dufour

Henriette Lignon

LETTRE D'ENTENTE

Il est convenu entre les parties que si suite aux changements organisationnels, un employé doit être affecté à un poste de classification inférieure à celui qu'il occupe actuellement, l'article 49.07 s'appliquera.

Signé à La Tuque par leurs représentants dûment mandatés en date du 20-07-82.

CAISSE POPULAIRE LA TUQUE

Sam. Lefebvre

FEDERATION DES CAISSES POPULAIRES
DESJARDINS DU CENTRE DU QUEBEC

Denis Bouchard

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE LA
CAISSE POPULAIRE LA TUQUE

Marcel Morand

Lise Adams

Lise Levesque

Henriette Levesque

LETTRE D'ENTENTE

Lors des processus d'affectation des ressources, l'employé mis en disponibilité qui ne pourra se voir affecté à un poste de classification égale ou supérieure, sera affecté au poste de classification inférieure disponible.

Signé à La Tuque par leurs représentants dûment mandatés en date du 20-07-82.

CAISSE POPULAIRE LA TUQUE

John S. Sutherland

FEDERATION DES CAISSES POPULAIRES
DESJARDINS DU CENTRE DU QUEBEC

Dennis Beaudet

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE LA
CAISSE POPULAIRE LA TUQUE

Marcel Morand

Jim Adams

Lucie Rivest

Genevieve Gauthier

Henriette Levesque

LETTRE D'ENTENTE

Il est convenu entre les parties que l'annexe "A" de la convention collective en vigueur en date du 20-07-82, est remplacée par l'annexe "A" ci-jointe:

Signé à La Tuque par leurs représentants dûment mandatés en date du 20-07-82.

CAISSE POPULAIRE LA TUQUE

René St-Onge

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE LA
CAISSE POPULAIRE LA TUQUE

Robert Morand

Gene Adams

FEDERATION DES CAISSES POPULAIRES
DESJARDINS DU CENTRE DU QUEBEC

Denis Beaud

Robert Laplante

Henriette Roy

ANNEXE "A"

ECHELLES DE SALAIRES

03-05-82

B-II	Minimum	201.40
Commis-dactylo	1	212.00
réceptionniste	2	223.00
Commis junior	3	235.67
	4	246.27
	5	257.36
	6	268.95
	Maximum	281.05
B-III	Minimum	230.25
Caissier	1	240.61
Commis intermédiaire	2	251.43
	3	262.74
	4	274.57
	5	286.93
	Maximum	299.85
B-IV	Minimum	263.28
Commis senior	1	275.02
Secrétaire	2	287.50
Responsable de comptoir	3	300.20
	4	313.96
	5	328.09
	Maximum	342.86
T-I	Minimum	289.32
Chef d'équipe	1	303.75
Service courant	2	318.96
Agent 1er niveau	3	334.88
(junior)	4	351.69
	5	369.28
	Maximum	387.75
T-II	Minimum	322.06
Agent 2e niveau	1	336.56
	2	351.70
	3	367.53
	4	384.07
	5	401.36
	Maximum	419.41

Signé à La Tuque par leurs représentants dûment mandatés en date du 20-07-82.

CAISSE POPULAIRE LA TUQUE

René Lefebvre

FEDERATION DES CAISSES POPULAIRES
DESJARDINS DU CENTRE DU QUEBEC

Denis Bouchard

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE LA
CAISSE POPULAIRE LA TUQUE

Clément Poirier

Renée Rivard
Stéphanie Berger