

NOM

NO

08520-9

C.A.E. 7021 NO.CDNV. 85209  
AFFIL. 5 NB.EMPL. 5  
EMP.CDUV. 0 ET.GEOG. 35700 50  
PERS.VIS. 4 NO.ACC. M27146001  
DATE ENR.841001



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

08520-9

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au
	84-05-22	84-05-28		84-05-22	85-12-31
					Nombre de salariés régis par la convention collective
					M-27146-01
					5

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Salariés de la Caisse d'Economie de J.M.C. affilié à la CSD</b> 1027 Pacifique Sherbrooke, QC. J1H 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Caisse d'Economie des Employés de Johns-Manville Canada Inc</b> 511 - 1 <sup>ère</sup> avenue Asbestos, QC. J1T 3P6
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>La Con. des Caisses Populaires et d'Economie Desjardins du Québec</b> Att: M. Rino Parent 100 ave des Commandeurs Lévis, QC. C6V 7N5	Région <u>05-00</u> Activité <u>7021 (9)</u> Affiliation <u>9</u>

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

- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: CAISSE D'ECONOMIE DES EMPLOYES DE LA J.M.C. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-06-14

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

'84 HAI 28 15 03

ART. 1	OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE	5
ART. 2	DEFINITIONS	6
ART. 3	<u>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL</u>	6
ART. 4	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION DU SYNDICAT	10
ART. 5	INTRODUCTION DE GREVE ET DE LOCK-OUT	11
ART. 6	RECONNAISSANCE SYNDICALE	12
ART. 7	TABLIER D'IDENTIFICATION	13
ART. 8	<u>ENTRE</u>	14
ART. 9	FONDS D'EPARGNE	16
ART. 10	RETIRES	17
ART. 11	APPLICATION DES DROITS DE CATEGORIE	20
ART. 12	MEURES DISCIPLINAIRES	23
ART. 13	PROCEDURE	24
ART. 14	CAISSE D'ECONOMIE DES EMPLOYES DE JOHNS-MANVILLE CANADA INC.	24
ART. 15	ARBITRAGE	26
ART. 16	SALAIRE	27
ART. 17	Ci-après appelée "L'Employeur"	27
ART. 18	HEURES DE TRAVAIL	28
ART. 19	TEMPS SUPPLEMENTAIRES	29
ART. 20	FETES CHRISTIENNES	30
ART. 21	VECANCES	31
ART. 22	CONGES SPECIAUX	32
ART. 23	<u>ET</u>	33
ART. 24	COMPENSATION-VALLEE	34
ART. 25	DROIT DE MATERNITE	35
ART. 26	JOUC DE TERME	36
ART. 27	ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-MALADIE	37
ART. 28	FONDS DE RETRAITE	38
ART. 29	SYNDICAT DES SALARIES DE LA CAISSE D'ECONOMIE DE J.M.C. EMPLOIES	40
ART. 30	MISE A	40
ART. 31	affilié à la C.S.D.	40
ART. 32	CHANGEMENTS	41
ART. 33	Ci-après appelé "Le Syndicat"	41
ART. 34	ANNEXES ET ANNEXES	42
ART. 35	DUREE DE LA CONVENTION	43

ANNEXES

## I N D E X

	<u>PAGE</u>	
Art. 1	INTERPRETATION DES TERMES	5
Art. 2	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	7
Art. 3	DROITS DE GERANCE	8
Art. 4	DISPOSITIONS GENERALES	9
Art. 5	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION DU SYNDICAT	10
Art. 6	INTERDICTION DE GREVE ET DE LOCK-OUT	11
Art. 7	REPRESENTANTS SYNDICAUX	12
Art. 8	TABLEAUX D'AFFICHAGE	13
Art. 9	SECURITE SYNDICALE	14
Art. 10	PERMIS D'ABSENCE	16
Art. 11	ANCIENNETE	17
Art. 12	APPLICATION DES DROITS D'ANCIENNETE	20
Art. 13	MESURES DISCIPLINAIRES	23
Art. 14	PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF	24
Art. 15	ARBITRAGE	26
Art. 16	SALAIRES	28
Art. 17	HEURES DE TRAVAIL	30
Art. 18	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	31
Art. 19	FETES CHOMEES	32
Art. 20	VACANCES	34
Art. 21	CONGES SPECIAUX	36
Art. 22	COMPENSATION-MALADIE	38
Art. 23	CONGE DE MATERNITE	40
Art. 24	JURE OU TEOIN	42
Art. 25	ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-MALADIE	43
Art. 26	FONDS DE COMPENSATION	44
Art. 27	MODIFICATION DES EMPLOIS ACTUELS ET NOUVEAUX EMPLOIS	45
Art. 28	MISE A PIED ET RAPPEL	46
Art. 29	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	47
Art. 30	ANNEXES ET ENTENTES	48
Art. 31	DUREE DE LA CONVENTION	49

ANNEXES

Art. 1      INTERPRETATION DES TERMES

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

1.01      Salarié régulier à plein temps

Tout salarié visé par le certificat d'accréditation qui effectue les heures prévues dans une semaine normale de travail selon les exigences de sa catégorie d'emploi.

1.02      Salarié régulier à temps partiel

Tout salarié visé par le certificat d'accréditation qui effectue un nombre d'heures moindre que celui effectué par le salarié régulier à plein temps et qui, à l'occasion, peut effectuer le nombre d'heures prévu dans une semaine normale de travail selon les exigences de sa catégorie d'emploi.

1.03      Salarié temporaire

Toute personne de l'extérieur embauchée pour une période déterminée. Ce type de salarié peut être assigné à:

- a) remplacer un salarié régulier à plein temps ou à temps partiel absent en congé autorisé en vertu de la présente convention collective ou affecté temporairement à une autre fonction;
- b) effectuer des travaux spéciaux dont la période ne doit pas excéder trois (3) mois. Cette période pourra être prolongée par avis au Syndicat. Cependant, la durée totale de l'affectation ne pourra excéder six (6) mois à moins d'une entente écrite avec le Syndicat.

1.04      Salarié en période de probation

Salarié embauché comme régulier à plein temps et qui n'a pas complété sa période de probation telle que prévue à 11.03.

Art. 1      INTERPRETATION DES TERMES (SUITE)

1.05      Période d'essai

Temps requis à un salarié ayant acquis sa permanence qui obtient un nouveau poste pour être confirmé dans celui-ci selon les modalités prévues à l'article 12.03.

1.06      Promotion

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

1.07      Mutation

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

1.08      Rétrogradation

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

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

1.10      Conjoint

L'homme et la femme qui:

- a) sont mariés et cohabitent ou
- b) vivent ensemble maritalement depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union et qui sont publiquement représentés comme conjoints.

Art. 2

BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

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

Art. 3      DROITS DE GERANCE

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

Art. 4      DISPOSITIONS GENERALES

- 4.01      La convention doit être lue et interprétée dans son ensemble. Advenant qu'un article de la présente convention devienne nul par la suite d'une nouvelle Loi fédérale ou provinciale, seul cet article en sera affecté et les parties devront se rencontrer pour le rendre conforme à la Loi. Tout grief à ce sujet sera réglé en conformité avec la procédure de grief et d'arbitrage.
- 4.02      Le Syndicat reconnaît la nature confidentielle des renseignements qui sont portés à la connaissance des salariés de la Caisse au cours de leur travail et qu'il est de leur devoir d'apporter la plus grande discrétion à ce sujet.

Art. 5      RECONNAISSANCE ET JURIDICTION DU SYNDICAT

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

Art. 6      INTERDICTION DE GREVE ET DE LOCK-OUT

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

est reconnu par écrit à l'employeur le nom de ses représentants.

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

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

Art. 7      REPRESENTANTS SYNDICAUX

- 7.01      L'Employeur convient de reconnaître les représentants officiels du Syndicat choisis parmi les salariés; le Syndicat fournit par écrit à l'Employeur le nom de ses représentants.
  
- 7.02      L'Employeur convient de reconnaître le conseiller syndical ou technique dûment mandaté par le Syndicat.
  
- 7.03      Sur rendez-vous convenu avec les représentants de l'Employeur, ceux-ci s'engagent à recevoir les représentants officiels du Syndicat et/ou le conseiller technique dûment mandaté.

**Art. 8**      **TABLEAUX D'AFFICHAGE**

**8.01**      **Le Syndicat peut afficher aux endroits désignés par l'Employeur tout document approuvé par celui-ci.**

**8.01**      **Adhésion au Syndicat**

Tout salarié membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention doit maintenir son adhésion au Syndicat comme condition du maintien de son emploi pour la durée de la convention.

Tout nouveau salarié doit, dans les trente (30) jours de son embauchage, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat et le demeurer pour la durée de la convention.

Cependant, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce qu'il est exclu du Syndicat.

**8.02**      **1) Cotisations syndicales**

Pour tous les salariés assujettis à la présente convention collective, comme condition du maintien de son emploi, l'Employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, la cotisation syndicale ou un montant équivalent, tel que spécifié par le règlement dudit Syndicat, dont copie authentique est remise à l'Employeur. L'Employeur effectue ces déductions et il en fait remise au cours de la dernière semaine de chaque mois au Syndicat en joignant une liste des salariés pour lesquels les cotisations ont été perçues.

**2) Responsabilité de l'Employeur**

L'Employeur n'assume aucune responsabilité vis-à-vis du salarié et vis-à-vis les salariés quant à la retenue des cotisations syndicales, sauf l'obligation de verser la somme perçue de verser au Syndicat les montants dus.

Les salariés qui ont décidé de se retirer du Syndicat avant le trentième (30e) et le cinquantième (50e) jour précédent la fin d'expiration de la présente convention collective, ils peuvent aussi révoquer la cotisation perçue au personnel pendant cette période. Dans ce cas, comme dans l'autre, le salarié doit le faire par écrit et le Syndicat par écrit; cependant, l'Employeur a le droit de recevoir les cotisations dues par le salarié à l'expiration de la convention collective.

Art. 9      SECURITE SYNDICALE

9.01      Adhésion au Syndicat

Tout salarié membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention doit maintenir son adhésion au Syndicat comme condition du maintien de son emploi pour la durée de la convention.

Tout nouveau salarié doit, dans les trente (30) jours de son embauchage, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat et le demeurer pour la durée de la convention.

Cependant, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce qu'il est exclu du Syndicat.

9.02      a) Cotisations syndicales

Pour tous les salariés assujettis à la présente convention collective, comme condition du maintien de son emploi, l'Employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, la cotisation syndicale ou un montant équivalent, tel que spécifié par le règlement dudit Syndicat, dont copie authentique est remise à l'Employeur. L'Employeur effectue ces déductions et il en fait remise au cours de la deuxième semaine de chaque mois au Syndicat en joignant une liste des salariés pour lesquels les cotisations ont été perçues.

b) Dégagement de l'Employeur

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

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

Art. 9      SECURITE SYNDICALE (SUITE)

9.04 L'Employeur effectue une déduction hebdomadaire sur le salaire de tout salarié régulier à temps partiel ou temporaire au prorata du temps travaillé.

Cette cotisation ne doit en aucun cas excéder celle réclamée pour les salariés réguliers à plein temps et elle s'effectue aux conditions prévues au paragraphe 9.02.

10.02 L'Employeur accorde un permis d'absence sans paie à un officier du Syndicat choisi par ce dernier pour participer aux activités syndicales telles que congrès ou cours. Ces permis d'absence sont accordés sous réserve des conditions suivantes:

- a) Le total des journées d'absence ainsi autorisées ne peut dépasser dix (10) jours ouvrables par année, pour l'ensemble des salariés.
- b) Le Syndicat doit informer le directeur de la Caisse au moins dix (10) jours à l'avance, à moins que cela ne soit pas possible.
- c) Un seul délégué à la fois peut obtenir pareil permis d'absence.
- d) Jamais plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs à la fois.

10.03 Un permis d'absence sans perte de salaire est accordé à un salarié membre du comité de négociation pour assister à des séances de négociation ou de conciliation, pendant les heures de travail.

10.04 Un permis d'absence sans perte de salaire est accordé à un (1) délégué du Syndicat pour assister à des séances d'arbitrage ou à des comparutions devant le Commissaire du travail. Le total des journées d'absence ainsi autorisées ne peut dépasser dix (10) jours ouvrables par année pour l'ensemble des salariés.

Art. 10      PERMIS D'ABSENCE

- 10.01 L'Employeur convient d'accorder aux représentants officiels du Syndicat un permis d'absence sans perte de salaire lorsqu'ils accompagnent un salarié qui soumet un grief ou lorsqu'ils assistent à une séance convoquée à la demande de l'Employeur pendant les heures de travail.
- 10.02 L'Employeur accorde un permis d'absence sans paie à un officier du Syndicat choisi par ce dernier pour participer à des activités syndicales telles que congrès ou cours. Ces permis d'absence sont accordés sous réserve des conditions suivantes:
- a) Le total des journées d'absence ainsi autorisées ne peut dépasser dix (10) jours ouvrables par année, pour l'ensemble des salariés.
  - b) Le Syndicat doit informer le directeur de la Caisse au moins dix (10) jours à l'avance, à moins que cela ne soit pas possible.
  - c) Un seul délégué à la fois peut obtenir pareil permis d'absence.
  - d) Jamais plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs à la fois.
- 10.03 Un permis d'absence sans perte de salaire est accordé à un salarié membre du comité de négociation pour assister à des séances de négociation ou de conciliation, pendant les heures de travail.
- 10.04 Un permis d'absence sans perte de salaire est accordé à un (1) délégué du Syndicat pour assister à des séances d'arbitrage ou à des comparutions devant le Commissaire du travail. Le total des journées d'absence ainsi autorisées ne peut dépasser dix (10) jours ouvrables par année pour l'ensemble des salariés.

Art. 11      ANCIENNETE

11.01 L'ancienneté du salarié régulier à plein temps est la durée de service continu du salarié chez l'Employeur.

11.02 Le salarié non syndiqué qu'il ait déjà fait partie de l'unité d'accréditation ou non, s'il obtient un poste syndiqué, se voit reconnaître son ancienneté chez l'Employeur par le Syndicat.

11.03 Tout nouveau salarié, dans un poste de catégorie "bureau", sera soumis à une période probatoire de soixante (60) jours travaillés. Toutefois, cette période peut être prolongée jusqu'à cent vingt (120) jours travaillés, après entente avec le Syndicat.

Tout nouveau salarié, dans un poste de catégorie "technique", sera soumis à une période probatoire de cent vingt (120) jours travaillés.

A la fin de cette période probatoire, le salarié est confirmé dans son poste et son ancienneté prend effet à la date de son embauchage.

Toutes les dispositions de la présente convention, à l'exception de celles ci-après énumérées, s'appliquent au salarié en période probatoire, sous réserve toutefois des restrictions prévues à différents articles:

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

11.04 Perte de l'ancienneté

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

- a) départ volontaire;
- b) congédiement pour cause dont la preuve incombe à l'Employeur;
- c) pour une absence du travail excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans raison valable;

Art. 11      ANCIENNETE (SUITE)

- 11.04 (suite) d) lors d'une mise à pied, après une durée égale à son ancienneté lorsqu'elle est inférieure à un (1) an; après douze (12) mois lorsque son ancienneté est supérieure à un (1) an et après dix-huit (18) mois, lorsque son ancienneté est supérieure à cinq (5) ans;
- e) refus de reprendre le travail dans les sept (7) jours de calendrier suivant un avis écrit de rappel au travail à moins d'une raison sérieuse, telle que maladie, incapacité physique, etc.; toutefois, dans ce dernier cas, le salarié doit dans les trois (3) jours suivant la réception de l'avis indiqué plus haut, aviser l'Employeur de son intention de reprendre ou non son travail dans un délai n'excédant pas un (1) mois de l'avis de rappel. L'avis de rappel au travail est envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse connue et copie en est remise au Syndicat;
- f) dans le cas d'absence pour accident ou maladie non survenu dans l'accomplissement du travail, le salarié continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de douze (12) mois, il n'accumule plus d'ancienneté mais conserve, pendant les douze (12) prochains mois, celle qu'il avait accumulée. Après cette période, il perd son ancienneté.
- 11.05 Pour les fins des dispositions de la présente convention collective, les absences dues à des accidents survenus dans l'accomplissement du travail et les congés autorisés ne constituent pas une interruption de service, sauf lorsqu'il en est autrement prévu par cette convention.
- 11.06 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, l'Employeur fournira au Syndicat la liste de tous les salariés régis par la présente convention en indiquant leur nom, leur classification et leur date d'ancienneté. Au début de chaque année civile, l'Employeur publie une nouvelle liste.

Les listes d'ancienneté sont affichées pendant cinq (5) jours ouvrables et tout salarié qui croit qu'une correction doit être apportée en fait la demande au directeur de la Caisse pendant cette période. Par la suite, la liste corrigée devient la seule liste officielle.

Art. 11      ANCIENNETE (SUIITE)      LES D'ANCIENNETE

11.07      Lors du retour d'un salarié après une période d'absence autorisée, il doit être réinstallé au poste qu'il occupait au moment de son départ. Si ce poste est aboli, les dispositions de l'article 28 s'appliquent.

11.08      L'Employeur peut accorder un congé sans solde au salarié qui en fait la demande et les dispositions de l'article 11.07 s'appliquent lors du retour au travail du salarié.

Le congé sans solde doit être fait dans un délai maximum de trente (30) jours de calendrier suivant la première journée de l'affichage.

Le poste peut être comblé temporairement jusqu'à la nomination officielle; cependant, celle-ci doit se faire dans un délai n'excédant pas deux (2) mois de calendrier de la date d'affichage.

L'avis de poste vacant indiquera entre autres:

- le titre de la fonction;
- la nature de la fonction;
- la date d'affichage;
- la classe de salaires.

Le salarié régulier à plein temps ou à temps partiel intéressé par l'avis de poste vacant doit soumettre sa candidature par écrit.

12.02      Nomination

Pour les fins de la présente section, l'Employeur n'est tenu de considérer que la candidature des salariés qui ont postulé, tel qu'indiqué et dans les délais prévus à l'article 12.01; à la fin de l'affichage, une copie est remise au Syndicat.

L'Employeur accorde le poste au salarié qui a la plus d'ancienneté et qui a postulé dans les délais prévus à l'article 12.01, à la condition qu'il soit apte à remplir les exigences normales de l'emploi concerné et ce, pour les postes de classe "niveau" I, II et III. Cependant, pour les postes de catégorie "technique", parmi les candidats qui répondent aux exigences de base, l'Employeur choisit le salarié le plus compétent.

Art. 12      APPLICATION DES DROITS D'ANCIENNETE

12.01 Lorsque l'Employeur désire combler des postes réguliers à plein temps ou à temps partiel vacants ou nouvellement créés et que ceux-ci sont couverts par la présente convention, il affiche aux endroits habituels d'affichage un avis de poste vacant dans les cinq (5) jours ouvrables et ce, pendant une période de cinq (5) jours ouvrables. Le salarié absent de son travail suivant les dispositions de la convention pourra, dans les cinq (5) jours ouvrables de son retour, faire application pour le poste affiché en son absence. Cependant, l'application devra de toute façon être faite dans un délai maximum de trente (30) jours de calendrier suivant la première journée de l'affichage.

Le poste peut être comblé temporairement jusqu'à la nomination officielle; cependant, celle-ci doit se faire dans un délai n'excédant pas deux (2) mois de calendrier de la date d'affichage.

L'avis de poste vacant indiquera entre autres:

- le titre de la fonction;
- la nature de la fonction;
- la date d'affichage;
- la classe de salaires.

Le salarié régulier à plein temps ou à temps partiel intéressé par l'avis de poste vacant doit soumettre sa candidature par écrit.

12.02      Nomination

Pour les fins de la présente section, l'Employeur n'est tenu de considérer que la candidature des salariés qui ont postulé, tel qu'indiqué et dans les délais prévus à l'article 12.01; à la fin de l'affichage, une copie est remise au Syndicat.

L'Employeur accorde le poste au salarié qui a le plus d'ancienneté et qui a postulé dans les délais prévus à l'article 12.01, à la condition qu'il soit apte à remplir les exigences normales de l'emploi concerné et ce, pour les postes de classe "bureau" I, II et III. Cependant, pour les postes de catégorie "technique", parmi les candidats qui répondent aux exigences de base, l'Employeur choisit le salarié le plus compétent.

Art. 12      APPLICATION DES DROITS D'ANCIENNETE (SUITE)

12.03 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'entraînement minimum de dix (10) jours ouvrables et maximum de douze (12) jours ouvrables. De plus, il a droit à une période d'essai d'une durée maximum de soixante (60) jours travaillés pour les postes de catégorie "bureau" et de cent vingt (120) jours travaillés pour les postes de catégorie "technique".

En tout temps pendant cette période, le salarié peut renoncer au poste qui lui a été attribué et réintégrer son ancien poste sans préjudice à tous ses droits.

12.04 Pour les emplois de catégorie "bureau", si l'Employeur n'est pas satisfait du salarié choisi, il peut le retourner à son ancien poste pendant la période d'essai, sans préjudice aux droits du salarié à la fin de l'une ou l'autre des périodes prévues ci-haut.

Pour les emplois de catégorie "technique", si l'Employeur n'est pas satisfait du salarié choisi, il peut le retourner à son ancien poste à la fin de la période d'essai.

12.04 L'Employeur remet au Syndicat copie des avis de postes vacants affichés selon les dispositions de cet article et il avise le Syndicat du candidat choisi.

12.05 Le salarié choisi pour remplir un poste, conformément aux dispositions du présent article, doit être assigné à ce poste sans délai non motivé.

12.06 L'Employeur accepte le fardeau de la preuve de l'incapacité d'un salarié de satisfaire aux exigences normales de l'emploi auquel il a fait application.

12.07 Le salarié de l'unité de négociation promu à un poste en dehors de l'unité a droit à une période d'essai de six (6) mois et peut réintégrer son ancien poste s'il n'est pas satisfait ou si l'Employeur ne le confirme pas dans cet emploi.

Art. 12      APPLICATION DES DROITS D'ANCIENNETE (SUITE)

- 12.08 La nomination d'un salarié à un poste vacant entraîne l'annulation de toute candidature qu'il aurait posée relativement à tout autre poste vacant.
- 12.09 Tout salarié qui pose sa candidature à un autre poste pendant les périodes d'essai prévues au paragraphe 12.03 renonce au poste pour lequel il était en essai lorsqu'il est choisi et débute une nouvelle période d'essai pour ce poste.
- 12.10 Salariés diminués physiquement
- a) Les salariés 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.
  - b) Des rencontres auront lieu entre les parties aux présentes afin de discuter de telles reclassifications.
- 12.11 Dans les cas d'affectation temporaire d'une durée continue de un (1) mois ou plus, la fonction sera accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté à la condition qu'il soit en mesure de remplir les exigences des tâches à accomplir.

Art. 13      MESURES DISCIPLINAIRES

- 13.01 Les parties conviennent que les mesures disciplinaires seront appliquées en tenant compte de la gravité et/ou de la fréquence des offenses reprochées et qu'en aucun cas le salarié trouvé coupable d'une offense méritant une mesure disciplinaire ne se verra privé des droits de recours prévus à l'article 14 "règlement, griefs, etc.". Les mesures disciplinaires normalement varient des réprimandes verbales ou écrites aux suspensions et aux congédiements.
- 13.02 Dans le cas d'une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement, l'Employeur remet au salarié concerné l'avis de sanction et les motifs. Il fait savoir au Syndicat, par écrit, le nom du salarié concerné et la nature de la mesure qui lui est destinée; si le salarié consent par écrit, l'Employeur peut dévoiler au Syndicat les motifs de la sanction.
- 13.03 Un avis disciplinaire versé au dossier d'un salarié et qui date de plus de douze (12) mois ne peut être invoqué par l'Employeur dans le cas d'une nouvelle offense. Les avis oraux ne sont pas conciliés au dossier d'un salarié.
- 13.04 Aucun rapport disciplinaire écrit ne doit être versé au dossier d'un salarié sans que celui-ci en soit informé. Si le salarié est appelé à certifier par sa signature qu'il a reçu pareil rapport disciplinaire, sa signature ne pourra être interprétée comme un aveu de culpabilité.

Art. 14      PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF

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

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

a) Première étape

Le salarié, seul ou accompagné du représentant officiel du Syndicat, soumet son grief par écrit au directeur dans les vingt et un (21) jours de calendrier qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief. L'avis de grief doit indiquer la nature du litige et la nature du redressement ou correctif demandé. Le grief doit être signé par le salarié. Le directeur doit donner sa réponse par écrit à celui qui a présenté le grief, dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent la date de réception du grief.

N.B.: Dans le cas où le salarié est absent en congé autorisé, il doit soumettre son grief dans les vingt-huit (28) jours de calendrier qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief.

b) Deuxième étape

Si la réponse du directeur n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans le délai prévu, le Syndicat peut soumettre le grief, par écrit, au directeur général de la Fédération ou à son délégué, dans les sept (7) jours de calendrier suivant la réponse du directeur de la Caisse ou de l'expiration du délai imparti à celui-ci, selon le cas. Le directeur général de la Fédération ou son délégué peut convoquer les représentants du Syndicat. De toute façon, il doit faire part de sa décision par écrit aux représentants du Syndicat dans les vingt et un (21) jours de calendrier qui suivent la réception du grief.

Art. 14      PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF (SUITE)

14.02      c) Troisième étape  
(suite)

Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans le délai imparti au directeur général de la Fédération, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 15, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la réponse du directeur général de la Fédération ou l'expiration du délai prévu.

14.03      Dans le cas d'un grief visant plusieurs salariés ou dans le cas d'un grief de portée générale, le représentant officiel du Syndicat peut soumettre le grief, par écrit, directement à la deuxième étape dans les vingt et un (21) jours de calendrier qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief. Le Syndicat doit spécifier la nature du grief, le redressement demandé et les noms de tous les salariés visés et le grief doit porter la signature du représentant officiel du Syndicat.

14.04      Les délais et la procédure prévus au présent article peuvent être prolongés par entente écrite entre les parties.

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

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

14.07      Les griefs relatifs aux congédiements, suspensions de plus de cinq (5) jours et les griefs du Syndicat sont soumis directement à la deuxième étape de la procédure de grief.

Art. 15      ARBITRAGE

15.01 Seuls les griefs qui n'ont pas été réglés au cours de la procédure de grief prévue à l'article 14 peuvent, en dernier ressort, être référés à un arbitrage. Dans ce cas, le Syndicat doit référer le grief à l'arbitrage dans le délai prévu au paragraphe 14.02 c) et copie de l'avis de référence doit être envoyée au directeur de la Caisse.

15.02 Les parties s'entendent pour que le grief soit soumis à un arbitre unique parmi les personnes suivantes:

- Roland Tremblay;
- Jean-Paul Lemieux;
- Jean-Louis Dubé.

Si les arbitres mentionnés ci-haut ne sont pas disponibles à l'intérieur d'une période de soixante (60) jours suivant la date où le grief leur est référé, les parties essaieront de s'entendre sur le choix d'un nouvel arbitre. A défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties demandera au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de désigner un arbitre.

15.03 L'arbitre n'a pas d'autorité pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de la présente convention ni pour altérer, modifier ou amender quelque partie que ce soit de la convention ou y ajouter.

15.04 L'arbitre à qui un grief a été référé devra dans les plus brefs délais possible convoquer les représentants des parties, entendre la preuve et les arguments de chacune des parties et rendre une décision écrite et motivée qu'il adressera à chacune des deux parties. Les deux parties conviennent de coopérer pour assurer la célérité et l'efficacité de l'arbitrage.

15.05 Dans les cas de mesures disciplinaires telles que congédiement, suspension ou rétrogradation, l'arbitre a le pouvoir de:

- a) réintégrer le salarié congédié, suspendu ou rétrogradé à son ancien emploi avec pleine compensation;



Art. 16      SALAIRES

- 16.01 Les classes 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.
- 16.02 Le salarié qui obtient une promotion reçoit une augmentation correspondant à 5% de son salaire au moment de l'événement.
- Si cette augmentation n'a pas pour effet de porter son nouveau salaire au minimum de sa nouvelle classe, il obtient le taux de salaire correspondant à ce minimum.
- 16.03 Le salarié qui occupe un emploi d'une classification inférieure à celle de son emploi actuel de façon permanente ou temporaire, suite à une rétrogradation volontaire ou par mesure disciplinaire, voit son salaire diminué de 5%.
- 16.04 Le salarié qui occupe un emploi d'une classification inférieure à celle de son emploi actuel, suite à des changements technologiques ou organisationnels ou suite à un manque de travail, conserve son salaire.
- 16.05 Lors d'une mutation, le salarié maintient le même salaire.
- 16.06 Le salarié, qui retourne à son ancien emploi à sa demande lors d'une période d'essai ou à la suite d'une période d'essai jugée non satisfaisante par l'Employeur, reprend le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à son ancien emploi.
- 16.07 Tout salarié tenu de remplir un emploi d'une classe supérieure à la sienne, régi par la présente convention, reçoit à la première journée de son assignation le salaire qui lui procure une augmentation équivalant à celle spécifiée par les mécanismes d'une promotion et ce, pour la durée de cette assignation.

Art. 16      SALAIRES (SUITE)

- 16.08 Tout salarié, affecté par l'Employeur à remplacer temporairement le titulaire d'un emploi d'une classe inférieure à la sienne, conserve son salaire pour la durée de l'affectation.
- 16.09 La date d'entrée en vigueur de tout changement de salaire constitue la date effective du changement.
- 16.10 Le salaire sera versé toutes les semaines, le jeudi, pour la semaine précédente.
- 16.11 Les détails suivants devront être communiqués au salarié avec son salaire:
- a) le nom de l'Employeur;
  - b) le nom et le prénom du salarié;
  - c) l'identification de l'emploi du salarié;
  - d) la date du paiement et la période de travail qui correspondent au paiement;
  - e) le nombre d'heures payées au taux normal;
  - f) le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
  - g) la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
  - h) le taux du salaire;
  - i) le montant du salaire brut;
  - j) la nature et le montant des déductions opérées;
  - k) le montant du salaire net versé au salarié.

Art. 17      HEURES DE TRAVAIL

17.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq heures et demie (35 1/2) réparties en cinq (5) jours de travail et ce, du lundi au vendredi inclusivement et aux conditions suivantes:

a) Lundi, mardi, mercredi: entre 9h00 et 17h30.  
Jeudi : entre 9h00 et 21h00.  
Vendredi : entre 9h00 et 17h00.

b) Les heures de travail cédulées sont continues et comprennent les pauses à l'exception de la période de repas.

N.B.: La répartition des heures et des jours de travail peut être modifiée par l'Employeur à la condition toutefois que les principes énoncés à a) et b) soient respectés et qu'il y ait eu consultation avec le Syndicat au moins quinze (15) jours avant la mise en vigueur des changements.

17.02 Une période d'une heure et quinze minutes (1h15) non rémunérée est accordée pour le repas du midi; elle est fixée par le directeur entre 11h00 et 14h15. Lorsque la Caisse ouvre ses portes le soir, le salarié a droit à une période non rémunérée d'une (1) heure pour le repas du soir; cette période est fixée par le directeur entre 16h00 et 18h30.

17.03 Le salarié a droit à quinze (15) minutes de repos par jour dont le moment sera déterminé par l'Employeur et cette période ne pourra être prise soit au début, soit à la fin de la journée.

Cependant, pour les salariés qui travaillent le jeudi de 9h00 à 21h00, il sera accordé quinze (15) minutes de repos supplémentaires.

Art. 18      TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 18.01 Est considéré comme du travail exécuté en temps supplémentaire, le travail exécuté à la demande expresse du directeur ou de son représentant, en dehors et en plus des heures cédulées conformément à l'article 17.
- 18.02 Le travail en temps supplémentaire est rémunéré au taux horaire de base majoré de moitié, sauf le dimanche où il sera rémunéré au taux double; ce taux horaire de base s'obtient en divisant le salaire hebdomadaire par trente-cinq heures et demie (35 1/2).
- 18.03 Le travail exécuté un jour férié chômé est rémunéré au taux horaire de base majoré de moitié, en plus du paiement du jour férié.
- 18.04 Lorsque l'erreur est attribuable au salarié, le temps requis dans le cas d'erreur est rémunéré au taux régulier mais ne peut être comptabilisé pour fins de temps supplémentaire.
- 18.05 Si l'erreur est attribuable, à première vue, à un ou à plusieurs salariés, seul(s) ce(s) salarié(s) doit(vent) demeurer au travail pour corriger l'erreur.
- 18.06 Si l'erreur ne peut être attribuée, à première vue, à un ou à plusieurs salariés, tous les salariés susceptibles d'avoir causé l'erreur devront demeurer pour corriger l'erreur.
- 18.07 Le temps supplémentaire est payé la semaine suivante, sauf s'il y a entente entre l'Employeur et le salarié pour l'accumulation ou la reprise en temps. La reprise en temps sera déterminée après entente entre l'Employeur et le salarié.

Art. 19      FETES CHOMEES

19.01      Sont reconnus jours de fêtes chômées, les congés recommandés par la Fédération des Caisses d'économie Desjardins du Québec. Ces jours sont habituellement les suivants:

    Jour de l'An  
    Lendemain du Jour de l'An  
    Lundi de Pâques  
    Fête de la Reine  
    Fête Nationale  
    Fête du Canada  
    Fête du Travail  
    Action de Grâces  
    Jour du Souvenir  
    Noël  
    Lendemain de Noël

De plus, la Caisse fermera ses portes à 12h00 la veille de Noël et la veille du Jour de l'An.

Les salariés couverts par la présente convention peuvent jouir de ces jours fériés sans perte de salaire.

19.02      Advenant un changement dans les congés recommandés par la Fédération des Caisses d'économie Desjardins du Québec, le Syndicat accepte que soit opéré un changement identique par l'Employeur.

19.03      Les jours de fêtes mentionnés au paragraphe 19.01 sont observés la journée occurrente à moins que le gouvernement fédéral ou le gouvernement provincial ne fixe une autre journée.

Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe suivant, l'Employeur garantit douze (12) jours de fêtes payés par année civile.

Si la Caisse n'est pas fermée douze (12) jours, les salariés ont droit de prendre la différence entre le nombre de jours respectés par la Caisse et la garantie de douze (12) jours, individuellement, aux dates convenues entre eux et l'Employeur en donnant priorité aux salariés ayant le plus d'ancienneté pour le choix de la date de la reprise.

Art. 19      FETES CHOMEES (SUITE)

- 19.04 Pour qu'un salarié régulier à plein temps bénéficie de ces congés, il faudra cependant qu'il ait travaillé la journée ouvrable précédente ainsi que la suivante, à moins de permission de la part de l'Employeur ou dans les cas d'absences avec paie prévues par la présente convention.
- 19.05 Si l'une ou l'autre des fêtes chômées survient pendant les vacances d'un salarié, celui-ci a droit à une journée additionnelle de vacances qu'il prendra à une date qui aura été convenue entre lui et le directeur, en donnant la priorité de choix aux salariés ayant le plus d'ancienneté.

20.01 Le salarié qui, le 31 décembre d'une année, a complété dix (10) ans de service continu mais moins de vingt (20) ans a droit à un crédit de vacances égal à vingt (20) jours ouvrables.

20.04 Le salarié qui, le 31 décembre d'une année, a complété vingt (20) ans de service continu a droit à un crédit de vacances égal à vingt-cinq (25) jours ouvrables.

20.05 Méthode de paiement

Les vacances seront payées au taux normal de rémunération hebdomadaire.

Si un salarié a travaillé moins de dix (10) mois au cours de l'année se terminant le 31 décembre d'une année, sauf dans les cas de congé de maternité, il sera payé au pourcentage des revenus bruts apparaissant aux formulaires de retenues à la source de l'année précédente. Ces pourcentages sont de 4, 6, 8 et 10% pour ceux dont l'ancienneté compte respectivement un (1), deux (2), trois (3), quatre (4) et cinq (5) semaines.

20.06 L'Employeur déterminera la date des vacances des salariés en donnant la priorité aux salariés ayant le plus d'ancienneté et en tenant compte de la nécessité d'assurer la continuité des opérations aux lieux de travail.

20.07 La période des vacances pour les salariés s'étendra du 1er janvier au 31 décembre de l'année suivante.

Art. 20      VACANCES

- 20.01 Le salarié qui, le 31 décembre d'une année, a moins d'une (1) année de service continu a droit à un crédit de vacances établi au taux d'une journée par mois de service continu, sans dépasser dix (10) jours ouvrables.
- 20.02 Le salarié qui, le 31 décembre d'une année, a complété un (1) an de service continu mais moins de six (6) ans a droit à un crédit de vacances égal à quinze (15) jours ouvrables.
- 20.03 Le salarié qui, le 31 décembre d'une année, a complété six (6) ans de service continu mais moins de vingt (20) ans a droit à un crédit de vacances égal à vingt (20) jours ouvrables.
- 20.04 Le salarié qui, le 31 décembre d'une année, a complété vingt (20) ans de service continu a droit à un crédit de vacances égal à vingt-cinq (25) jours ouvrables.
- 20.05 Méthode de paiement
- Les vacances seront payées au taux normal de rémunération hebdomadaire.
- Si un salarié a travaillé moins de dix (10) mois au cours de l'année se terminant le 31 décembre d'une année, sauf dans les cas de congé de maternité, il sera payé au pourcentage des revenus bruts apparaissant aux formulaires de retenues à la source de l'année précédente. Ces pourcentages sont de 4, 6, 8 et 10% pour ceux dont l'ancienneté donne respectivement droit à des vacances de deux (2), trois (3), quatre (4) et cinq (5) semaines.
- 20.06 L'Employeur déterminera la date des vacances des salariés en donnant le choix aux salariés ayant le plus d'ancienneté et en tenant compte de la nécessité d'assurer la continuité des opérations sur les lieux de travail.
- 20.07 La période des vacances pour les salariés s'étendra du 1er janvier au 31 décembre d'une année. A moins de permission spéciale du directeur, les vacances doivent être prises consécutivement et dans les délais prévus et elles ne peuvent être reportées d'une année à l'autre.

Art. 20      VACANCES (SUITE)

- 20.08 Tout salarié éligible à deux (2) semaines de vacances et plus pourra prendre au moins deux (2) semaines consécutives entre le 1er juin et le 30 septembre de chaque année.
- 20.09 Pour le salarié qui a droit à trois (3) semaines de vacances ou plus, les semaines de vacances supplémentaires seront prises en dehors de la période du 1er juin au 30 septembre, en donnant la priorité de choix aux salariés ayant le plus d'ancienneté.
- 20.10 a) Pour les vacances devant être prises entre le 1er juin et le 30 septembre, le choix devra être fait avant le 30 avril de chaque année et être affiché aux endroits habituels, de façon à permettre aux salariés de connaître leur date respective de vacances.
- b) Les salariés prenant des vacances dans les mois d'octobre, de novembre et de décembre doivent faire leur choix au plus tard le 1er septembre précédant ces vacances.
- c) Pour les salariés qui prennent leurs vacances en dehors de la période du 1er juin au 31 décembre, ils doivent recevoir la confirmation de leur date respective au moins un (1) mois avant la date de la prise des vacances.
- 20.11 En cas de cessation définitive d'emploi, le salarié reçoit une indemnité égale au crédit de vacances non utilisé à la date de son départ. Ce paiement doit être effectué avant son départ.
- 20.12 Le salarié reçoit, avant son départ pour vacances, le salaire qu'il recevrait pendant la durée desdites vacances.

Art. 21      CONGES SPECIAUX

- 21.01 Le salarié régulier à plein temps 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 père du conjoint, de la mère du conjoint: trois (3) jours ouvrables consécutifs.
  - c) Décès du beau-frère, de la belle-soeur: trois (3) jours ouvrables, dont le jour des funérailles.
  - d) Décès du grand-père, de la grand-mère: le jour des funérailles.
  - e) Naissance de son enfant: un (1) jour ouvrable, le jour même de la naissance ou le jour de la sortie de l'hôpital.
  - f) Mariage du salarié: un (1) jour ouvrable ajouté aux vacances du salarié.
  - g) Dans les cas d'absences prévues aux paragraphes b) et c) ci-haut mentionnés, le salarié a droit à un (1) jour ouvrable additionnel si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de son domicile et que le salarié y assiste.
- 21.02 Les congés prévus aux sous-paragraphes b) et c) du paragraphe 21.01 sont accordés de la date du décès à celle des funérailles.
- 21.03 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances, en vertu de la présente convention.
- 21.04 Dans tous les cas, le salarié devra prévenir son supérieur immédiat et produire, à sa demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.





Art. 22      COMPENSATION-MALADIE (SUITE)

- 22.03    certificat médical. Pour toute absence de plus de trois (3) jours consécutifs, l'Employeur pourra exiger un certificat médical attestant que le salarié est physiquement incapable de travailler.
- 22.04    Subordonnement au paragraphe 22.03, l'Employeur peut faire examiner le salarié par un médecin de son choix; ce médecin décrète si l'absence est motivée et il peut déterminer la date à laquelle le salarié peut ou pourra reprendre le travail. S'il y a divergence d'opinion entre le médecin désigné par l'Employeur et le médecin personnel du salarié, ces deux (2) médecins désignent d'un commun accord un troisième médecin dont la décision est définitive. Les honoraires de ce troisième sont payés à part égale par l'Employeur et le salarié.

Art. 23      CONGE DE MATERNITE

- 23.01 a) La salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.
- b) La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin; elle doit cesser de travailler à compter du début du septième (7e) mois de sa grossesse, c'est-à-dire quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier précédant la date probable de l'accouchement, à moins d'une attestation médicale lui permettant de continuer. La Caisse se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une salariée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.
- c) La salariée doit reprendre son travail entre la quarante-cinquième (45e) journée et la cent vingtième (120e) journée de calendrier suivant l'accouchement. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. Si la salariée ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus, elle sera considérée comme ayant remis sa démission sauf s'il lui est impossible de revenir au travail pour raison de santé; dans ce cas, elle doit présenter à son Employeur un certificat médical, le tout sujet aux dispositions de l'article 11.04 f).
- d) Pendant le congé de maternité, l'ancienneté s'accumule durant toute cette période comme si la salariée était demeurée au travail. De plus, elle peut bénéficier des droits et privilèges des régimes d'assurances collectives en autant qu'elle paie sa quote-part.
- 23.02 La salariée a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde additionnel, avec cumul d'ancienneté, d'une durée maximum de soixante (60) jours de calendrier sous réserve qu'elle ait avisé, par écrit, le directeur de son intention au moins un (1) mois avant la date présumée de son retour de congé de maternité.

Art. 23      CONGE DE MATERNITE (SUITE)

23.03 L'Employeur maintiendra sa politique actuelle relative au non-remplacement et au paiement du salaire, pour une période de trois (3) semaines, à la salariée qui donne naissance à un enfant, soit au début ou à la fin du congé de maternité.

Art. 24      JURE OU TEMOIN

24.01    Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 15.06, le salarié 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 l'indemnité ou les honoraires qui lui sont versés et son salaire réel.

Art. 25      ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-MALADIE

25.01 Le plan d'assurance-maladie et d'assurance-vie est mis en vigueur durant l'année qui suit la signature de la convention collective.

La prime de ces polices d'assurance est payée de la façon suivante:

Employeur: 75%      Salarié: 25%

25.02 Responsabilités

1. L'existence de ce régime n'a pas pour effet d'amputer ou de limiter la responsabilité du salarié.
2. Tout déficit de caisse encouru à la suite d'une transaction avec un non-membre ne peut être couvert par le régime de transaction de caisse et le caissier en est seul responsable, sauf si la transaction est autorisée par le directeur ou son représentant mandaté.
3. Le salarié est déchargé de toute responsabilité vis-à-vis un chèque paraphé par un membre des cadres de la Caisse ou toute autre personne autorisée.
4. L'Employeur ne peut tenir le salarié responsable des faux billets et des faux chèques échangés si celui-ci a suivi les procédures de contrôle usuelles, à moins que cela ne soit pas possible. L'Employeur devra toutefois informer, par écrit, tous les salariés des procédures de contrôle à suivre.
5. Les salariés mandatés pour parapher les chèques sont couverts par le présent régime.

Art. 26

FONDS DE COMPENSATION

- 26.01 L'Employeur convient de payer les déficits de caisse du salarié en autant que celui-ci a suivi les procédures et la réglementation en vigueur connue du salarié. Toutefois, il y aura une évaluation du rendement du salarié concernant ces déficits de caisse.
- 26.02 Advenant que suite à cette évaluation, l'Employeur décide de ne pas absorber les déficits, le salarié s'engage à rembourser la Caisse et celui-ci pourra par la suite se prévaloir de règlement des griefs et d'arbitrage, s'il est en désaccord avec la décision de l'Employeur. Dans ce cas, l'Employeur assumera le fardeau de la preuve.
- 26.03 Responsabilités
1. L'existence de ce régime n'a pas pour effet d'annuler ou de limiter la responsabilité du salarié.
  2. Tout déficit de caisse encouru à la suite d'une transaction avec un non-membre ne peut être couvert par le régime de transaction de caisse et le caissier en est seul responsable, sauf si la transaction est autorisée par le directeur ou son représentant mandaté.
  3. Le salarié est dégagé de toute responsabilité vis-à-vis un chèque paraphé par un membre des cadres de la Caisse ou toute autre personne autorisée.
  4. L'Employeur ne peut tenir le salarié responsable des faux billets et des faux chèques échangés si celui-ci a suivi les procédures de contrôle usuelles, à moins que cela ne soit pas possible. L'Employeur devra toutefois informer, par écrit, tous les salariés des procédures de contrôle à suivre.
  5. Les salariés mandatés pour parapher les chèques sont couverts par le présent régime.

Art. 27      MODIFICATION DES EMPLOIS ACTUELS ET NOUVEAUX EMPLOIS

- 27.01 En cas de modifications majeures d'un poste actuel et/ou si l'Employeur établit un nouveau poste couvert par le certificat d'accréditation, la rémunération sera fixée par entente entre les parties.
- 27.02 A défaut d'entente, le Syndicat pourra loger un grief arbitral.

1. Pour chaque jour ouvrable de défaut d'avis, cette indemnité doit être versée au salarié avant la mise à pied.
2. Les mises à pied sont effectuées par ordre d'ancienneté selon les modalités ci-après décrites dans l'ordre:
- a) le salarié ayant le moins d'ancienneté dans une fonction est le premier touché;
  - b) le salarié le moins ancien dans une fonction peut déplacer le salarié le moins ancien dans une autre fonction de même classe d'emploi ou dans une autre classe d'emploi inférieure, en autant qu'il réponde aux exigences normales de la fonction à accomplir. Dans ce cas, il doit indiquer son choix dans les trois (3) jours de la réception de son avis de mise à pied.
4. Un salarié ainsi déplacé de sa fonction a le droit de déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté que lui, selon les modalités décrites précédemment.

28.02      Rappel au travail

1. Les salariés qui ont été mis à pied les derniers sont rappelés les premiers, à la condition qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de l'emploi pour lequel ils sont rappelés.
2. Les rappels sont faits par courrier recommandé envoyé à la dernière adresse connue du salarié impliqué.
3. Un salarié rappelé au travail doit se présenter dans un délai de sept (7) jours ouvrables de la date de réception de la lettre recommandée, faute de quoi il sera considéré comme ayant démissionné, à moins d'empêchement avéré tel que prévu à l'article 21.

Art. 28      MISE A PIED ET RAPPEL

28.01      Mécanismes de mise à pied

1. Trente (30) jours de calendrier précédant une mise à pied, l'Employeur doit aviser, par écrit, le Syndicat et chaque salarié impliqué.
2. A défaut d'un tel avis, l'Employeur est tenu d'indemniser le salarié sur la base d'un jour normal de salaire pour chaque jour ouvrable de défaut d'avis. Cette indemnité doit être remise au salarié avant la mise à pied.
3. Les mises à pied sont effectuées par ordre d'ancienneté selon les modalités ci-après décrites dans l'ordre:
  - a) le salarié ayant le moins d'ancienneté dans une fonction est le premier touché;
  - b) le salarié le moins ancien dans une fonction peut déplacer le salarié le moins ancien dans une autre fonction de même classe d'emploi ou dans une autre classe d'emploi inférieure, en autant qu'il réponde aux exigences normales de la fonction à accomplir. Dans ce cas, il doit indiquer son choix dans les trois (3) jours de la réception de son avis de mise à pied.
4. Un salarié ainsi déplacé de sa fonction a le droit de déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté que lui, selon les modalités décrites précédemment.

28.02      Rappel au travail

1. Les salariés qui ont été mis à pied les derniers sont rappelés les premiers, à la condition qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de l'emploi pour lequel ils sont rappelés.
2. Les rappels sont faits par courrier recommandé envoyés à la dernière adresse connue du salarié impliqué.
3. Un salarié rappelé au travail doit se présenter dans un délai de sept (7) jours ouvrables de la date de réception de la lettre recommandée, faute de quoi il sera considéré comme ayant démissionné, à moins d'empêchement majeur tel que prévu à 11.04 e).

Art. 29

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 29.01 Lors d'une amélioration technique ou technologique ayant une incidence sur les conditions de travail des salariés, l'Employeur doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre aux salariés de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.

Art. 30      ANNEXES ET ENTENTES

30.01 Toutes les annexes à la présente convention de même que les ententes que les parties pourront signer au cours de la durée de la présente convention, en feront partie intégrante comme si elles étaient récitées au long.

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

Art. 31      DUREE DE LA CONVENTION

31.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 1985 inclusivement.

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

FEDERATION DES CAISSES D'ECONOMIE  
RÉSIDENTS DU QUÉBEC

FEDERATION DES CAISSES POPU-  
LAIRES ET D'ECONOMIE DES JARVIS  
DU PORT

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Asbestos, ce 22<sup>ème</sup> jour du mois de *mai* 1984.

CLASSES DE SALAIRES

CAISSE D'ECONOMIE DES EMPLOYES DE JOHNS-MANVILLE CANADA INC.

*Paul Boisvert, Prés.*  
*Robert Lambert*  
*Choudeau*

SYNDICAT DES SALAIRES DE LA CAISSE D'ECONOMIE DE J.M.C. affilié à la C.S.D.

*Bison Boisvert*  
*André Roy*  
*Jocelyne Laroc*

FEDERATION DES CAISSES D'ECONOMIE DESJARDINS DU QUEBEC

CONFEDERATION DES CAISSES POPULAIRES ET D'ECONOMIE DESJARDINS DU QUEBEC

*Jacques...*  
*RLC*

260,00  
338,00

280,00  
354,00

345,00  
442,00

380,00  
486,00

ANNEXE "A"

CLASSES DE SALAIRES

01-01-85

CLASSE B-I

Commis junior	Minimum:	236,00\$
Commis-dactylo	Maximum:	307,00
Réceptionniste		

CLASSE B-II

Caissier	Minimum:	260,00
	Maximum:	338,00

CLASSE B-III

Commis senior	Minimum:	280,00
Commis senior (administratif, conseil, courant)	Maximum:	364,00

CLASSE T-I

Agent conseil junior	Minimum:	345,00
	Maximum:	448,00

CLASSE T-II

Agent senior	Minimum:	380,00
	Maximum:	494,00

ANNEXE "A" (SUITE)

SALAIRES

Pour les salariés réguliers au travail à la date de signature de la convention collective:

1984

- A) Forfaitaire de 5% du salaire gagné entre le 1er novembre 1983 et le 1er juin 1984.
- B) Forfaitaire de 4% du salaire gagné entre le 1er juin 1984 et le 31 décembre 1984. Versé le 15 décembre 1984.

1985

- A) Au 1er janvier 1985, augmentation de 5% des salaires individuels payés.
- B) Au 31 décembre 1985, forfaitaire de 2% des salaires gagnés du 1er janvier 1985 au 31 décembre 1985, si la Caisse réalise des excédents suffisants pour les verser. Sinon, réduction du pourcentage de forfaitaire au prorata.

CAS SPECIAUX: Réajustement

Monsieur Yvan Fortier: - salaire au 1er mai 1984 : 230,00\$;  
- salaire au 31 décembre 1984: 251,00\$.

Salaire horaire au prorata pour Madame Lise Toutant, salariée à temps partiel.

ANNEXE "B"

LISTE D'ANCIENNETE

<u>Nom</u>	<u>Date d'entrée</u>	<u>Date d'ancienneté</u>
Lison Boisvert	08-11-1976	08-11-1976
Lise Ross	20-03-1978	20-03-1978
Yvan Fortier	09-08-1982	09-08-1982
Lise Toutant	09-08-1983	---
Herman Herbers	17-08-1983	---

1. L'employeur avisé par écrit le représentant syndical de la Caisse de l'embauche d'un salarié régulier à temps partiel en indiquant le statut accordé et la fonction.

3. Heures de travail et temps supplémentaire

Le salarié régulier à temps partiel, qui travaille plus de trente-cinq heures et demie (35 1/2) par semaine et/ou qui excède le cadre d'heures stipulé à l'article 17.01, sera payé à taux et demi.

Le salarié régulier à temps partiel, appelé à travailler plus de cinq (5) heures continues dans une journée, a droit à une pause-usée de quinze (15) minutes et à une période de repas non rémunérée.

Le salarié régulier à temps partiel, affecté à remplacer temporairement un salarié régulier à plein temps, bénéficie des stipulations consignées aux articles 17.02 et 17.03 pour les périodes de repas et de repos.

4. Jours fériés

Le salarié régulier à temps partiel cédé pour travailler un jour de fête chômée, tel que défini à l'article 19.01 de la convention collective, pourra jouir de ce jour de fête sans perte de salaire, à la condition qu'il ait travaillé la journée précédente et la journée suivante à l'exception de la fête au profit de heures qu'il aurait travaillé.

ANNEXE "C"

SALARIES REGULIERS A TEMPS PARTIEL

Les salariés réguliers à temps partiel ne sont pas couverts par la présente convention collective, sauf par les articles de la sécurité syndicale, de l'application des droits d'ancienneté et de mesures disciplinaires.

1. Définitions

Les définitions établies aux articles 1.02, 1.04 et 1.10 de la convention s'appliquent.

2. L'Employeur avise par écrit le représentant syndical de la Caisse de l'embauche d'un salarié régulier à temps partiel en indiquant le statut accordé et la fonction.

3. Heures de travail et temps supplémentaire

Le salarié régulier à temps partiel, qui travaille plus de trente-cinq heures et demie (35 1/2) par semaine et/ou qui excède le cadre d'heures stipulé à l'article 17.01, sera payé à taux et demi.

Le salarié régulier à temps partiel, appelé à travailler plus de cinq (5) heures continues dans une journée, a droit à une pause-café de quinze (15) minutes et à une période de repas non rémunérée.

Le salarié régulier à temps partiel, affecté à remplacer temporairement un salarié régulier à plein temps, bénéficie des stipulations consignées aux articles 17.02 et 17.03 pour les périodes de repas et de repos.

4. Jours fériés

Le salarié régulier à temps partiel cédulé pour travailler un jour de fête chômée, tel que défini à l'article 19.01 de la convention collective, pourra jouir de ce jour de fête sans perte de salaire, à la condition qu'il ait travaillé la journée précédant et la journée suivant la fête, au prorata des heures qu'il aurait dû travailler.

ANNEXE "C" (SUITE)

5. Vacances

Le salarié régulier à temps partiel qui a une (1) année de service continu a droit à un régime de vacances de trois (3) semaines de calendrier par année selon la date de référence spécifiée à l'article 20.

S'il a moins d'un (1) an de service continu, il a droit à une (1) journée de calendrier de vacances pour chaque mois complet de service continu avec un maximum de dix (10) jours.

Le paiement des vacances sera calculé à raison de 4 ou 6% du salaire brut gagné dans l'année de référence.

6. Fonds de compensation

Pour chaque jour travaillé comme caissier, le salarié régulier à temps partiel peut se prévaloir des avantages du fonds de compensation prévu à l'article 26.

7. Salaires

Le salarié régulier à temps partiel est rémunéré selon sa classification conformément aux classes de salaires prévues à l'annexe "A" ceci, sur une base horaire. De plus, le salarié régulier à temps partiel voit son taux horaire augmenté selon les mêmes modalités et aux mêmes dates que le salarié régulier à plein temps.

8. Ancienneté

L'ancienneté du salarié régulier à temps partiel est calculée de la façon suivante: il sera accordé au salarié régulier à temps partiel un (1) mois d'ancienneté par cent cinquante-deux (152) heures de travail.

Lors d'absence pour raison de maladie, l'ancienneté du salarié régulier à temps partiel s'accumule sur la base de l'horaire de travail de la semaine précédant le début de son absence.

Le salarié régulier à temps partiel nouvellement embauché sera soumis à une période probatoire comprenant quatre cent cinquante-six (456) heures de travail. Pendant cette période, le salarié régulier à temps partiel jouira des conditions de travail prévues à la présente annexe, à l'exception de la procédure de grief en cas de renvoi et de l'ancienneté.

ANNEXE "C" (SUITE)

Si un salarié régulier à temps partiel devient régulier à plein temps, pour fins d'ancienneté comme salarié régulier à plein temps, il lui sera reconnu un (1) mois d'ancienneté pour chaque tranche complète de cent cinquante-deux (152) heures de travail. Dans un tel cas, une date reconstituée et fictive sera arrêtée pour fins de reconnaissance de son ancienneté.

Lorsque l'Employeur produira la liste des salariés prévue à l'article 11.06 de la convention, il y ajoutera les noms des salariés réguliers à temps partiel avec leur cumul d'heures d'ancienneté.

9. Congés spéciaux

Le salarié régulier à temps partiel a droit à un permis d'absence avec paie dans les cas énumérés à l'article 21, en autant qu'il ait été requis de travailler pendant cette journée. La rémunération sera faite conformément au prorata des heures que ce salarié aurait dû travailler.

10. Compensation-maladie

Le salarié régulier à temps partiel, sous réserve qu'il soit admissible aux assurances-salaires, bénéficiera des conditions accordées à l'article 22 au prorata des jours et des heures qui lui sont normalement cédulés.

11. Règlement de grief

Le salarié régulier à temps partiel, pour les conditions énumérées précédemment, pourra bénéficier de la procédure de grief telle qu'établie à l'article 14. Cependant, le mot "grief" se définit comme étant toute mésentente relative à l'interprétation et à l'application des conditions énumérées dans la présente annexe et de l'article 13 de la convention collective.

ANNEXE "D"

SALARIES TEMPORAIRES

Dispositions

1. L'Employeur avise, par écrit, le représentant syndical de l'embauche d'un salarié temporaire en indiquant la durée approximative de cette embauche, les raisons et le statut accordé.
2. L'Employeur accepte le principe de ne pas juxtaposer de salariés temporaires en vue de causer des mises à pied parmi le personnel permanent, ni d'empêcher la création d'emplois permanents.
3. Le salarié temporaire recevra une rémunération conforme à la classification du poste qu'il occupe dans le cadre des classes de salaires prévues à l'annexe "A".
4. Le salarié temporaire est payé à taux et demi après trente-cinq heures et demie (35 1/2) de travail par semaine.
5. Le salarié temporaire qui travaille pour une durée d'un mois ou plus a droit aux jours fériés qui surviennent pendant son affectation, selon les modalités des salariés réguliers à temps partiel ou des salariés réguliers à plein temps, selon qu'il travaille à plein temps ou à temps partiel.
6. Le salarié temporaire bénéficie exclusivement des conditions établies à la présente annexe et n'accumule pas d'ancienneté. Cependant, le salarié temporaire verra son ancienneté reconnue depuis sa dernière date d'embauche s'il devient salarié régulier à plein temps alors qu'il est en affectation temporaire à plein temps de façon continue depuis un an et plus.
7. Le salarié temporaire bénéficie de la procédure de grief et d'arbitrage telle que prévue à la convention, exclusivement pour les conditions de travail prévues à la présente annexe et de l'article 13 de la convention collective.
8. Le salarié temporaire reçoit, à titre d'indemnité de vacances, 4% de la rémunération reçue pendant la durée de son remplacement.

ANNEXE "D" (SUITE)

9. Fonds de compensation

Pour chaque jour travaillé comme caissier, le salarié temporaire peut se prévaloir des avantages du fonds de compensation prévu à l'article 26.