

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2021-8201

N° dossier d'accréditation : AM-2001-9388

EMPLOYEUR

CAISSE DESJARDINS DE L'ÉDUCATION
9405, RUE SHERBROOKE E, 2500
MONTRÉAL QC H1L 6P3

Secteur d'activité : Privé

ASSOCIATION

SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS
PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU,
SECTION LOCALE 575, SEPB CTC-FTQ
565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 11100
MONTRÉAL QC H2M 2W2

Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

TIERS

SYNDICAT DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES
PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU, (SEPB) -
CTC - FTQ
565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 11100
MONTRÉAL QC H2M 2W2

Date signature : 2022-08-22

Date dépôt : 2022-09-06

Nombre de
salariés visés : 55

Date début : 2022-08-22

Date d'expiration : 2026-07-01

Remarque :

Inclut une (1) lettre d'entente : Exercice de repositionnement réseau des caisses Desjardins du Québec (caisses et CDE).

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2022-09-15
Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817
Sans frais : 1 800 643-4817
Télécopieur : 418 528-0559

Courriel: service_clientele@mtess.gouv.qc.ca



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE LA

CAISSE DESJARDINS DE L'ÉDUCATION

ci-après appelé « l'employeur »

ET LE

**SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES
ET DE BUREAU, SECTION LOCALE 575, SEPB CTC-FTQ**

ci-après appelé « Le syndicat »

Du 22 août 2022 au 1^{er} juillet 2026

TABLE DES MATIÈRES

Page

ARTICLE 1	DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES	- 5 -
ARTICLE 2	DÉFINITIONS	- 6 -
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION	- 8 -
ARTICLE 4	DÉCLARATION DES PARTIES	- 10 -
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL	- 11 -
ARTICLE 6	AFFAIRES SYNDICALES	- 13 -
ARTICLE 7	PROCÉDURE DE GRIEFS	- 17 -
ARTICLE 8	ARBITRAGE	- 19 -
ARTICLE 9	DISCIPLINE	- 21 -
ARTICLE 10	ANCIENNETÉ	- 23 -
ARTICLE 11	MUTATIONS	- 26 -
ARTICLE 12	MISES À PIED	- 33 -
ARTICLE 13	JOURS FÉRIÉS	- 46 -
ARTICLE 14	CAISSE DE GESTION DE TEMPS	- 48 -
ARTICLE 15	CONGÉS SOCIAUX	- 53 -
ARTICLE 16	FORMATION DES EMPLOYÉS	- 60 -
ARTICLE 17	CONGÉS PARENTAUX	- 65 -
ARTICLE 18	CONGÉS DE MALADIE	- 71 -
ARTICLE 19	HEURES DE TRAVAIL	- 74 -
ARTICLE 20	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	- 78 -
ARTICLE 21	RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES DU MOUVEMENT DESJARDINS ET RÉGIME DE RENTES DU MOUVEMENT DESJARDINS	- 79 -
ARTICLE 22	MÉCANISMES SALARIAUX	- 82 -
ARTICLE 23	TRANSACTION DE CAISSE	- 86 -
ARTICLE 24	SANTÉ-SÉCURITÉ	- 87 -
ARTICLE 25	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	- 89 -
ANNEXE « A »	ÉCHELLES SALARIALES	- 90 -
ANNEXE « B »	EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL	- 94 -
ANNEXE « C »	EMPLOYÉS TEMPORAIRES	- 98 -
ANNEXE « D »	RATIO PROGRAMMATION DES CONGÉS ANNUELS	- 101 -
ANNEXE « E »	FORMULAIRE DE DEMANDE	- 102 -
LETTRE D'ENTENTE – CALCUL DE LA RÉTROACTIVITÉ		- 103 -
LETTRE D'ENTENTE – PRIVILÈGES EXISTANTS		- 103 -
LETTRE D'ENTENTE – FERMETURE DU POINT DE SERVICE		- 103 -
LETTRE D'ENTENTE – FRAIS DE REPRÉSENTATION		- 103 -
LETTRE D'ENTENTE – RÉOLUTION LORS DE LITIGE		- 104 -

LETTRE D'ENTENTE – APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE	106 -
LETTRE D'ENTENTE – RECONNAISSANCE DES ANNÉES DE SERVICES	109 -
LETTRE D'ENTENTE – FRAIS DE DÉPLACEMENT	110 -
LETTRE D'ENTENTE – RÉSEAU DES DÉLÉGUÉS SOCIAUX.....	110 -
LETTRE D'ENTENTE – TRANSFORMATION DE L'OFFRE DE SERVICE	110 -
LETTRE D'ENTENTE – AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL ET/OU RETRAITE PROGRESSIVE	111 -
LETTRE D'ENTENTE – REMBOURSEMENT DES FRAIS RELIÉS À L'ACTIVITÉ PHYSIQUE.....	111 -
LETTRE D'ENTENTE – RÉGIME GÉNÉRAL D'INTÉRESSEMENT (RGI).....	112 -
LETTRE D'ENTENTE – PRISE DU JOUR FÉRIÉ « JOUR DU SOUVENIR ».....	113 -
LETTRE D'ENTENTE – OUVERTURE DE LA CAISSE LE SAMEDI	115 -
LETTRE D'ENTENTE – CONTINUUM SALARIAL (RIV).....	116 -
LETTRE D'ENTENTE – HORAIRE VARIABLE DIRECTEURS DÉVELOPPEMENT DES AFFAIRES	116 -
LETTRE D'ENTENTE CADRE – LA TRANSFORMATION DU MOUVEMENT DES JADINS	117 -
LETTRE D'ENTENTE CADRE – LES VERSEMENTS DE COTISATIONS D'ÉQUILIBRE SUPPLÉMENTAIRES	121 -
LETTRE D'INTENTION RELATIVE À LA CONCILIATION TRAVAIL/FAMILLE	124 -

ARTICLE 1 DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

1.01 Les parties

a) L'employeur

La Caisse Desjardins de L'Éducation.

b) Le syndicat

Le syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 575, SEPB CTC-FTQ

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

2.01 Employé

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

2.02 Employé à temps complet

Employé embauché pour travailler le nombre d'heures par semaine, tel qu'il est prévu à la clause 19.01 de la présente, et qui n'a pas été embauché pour une période de temps déterminée.

2.03 Employé à temps partiel

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

2.04 Employé temporaire

- a) L'employé temporaire est un employé embauché pour remplacer un autre employé absent de son poste, suivant l'une des dispositions de la présente convention.
- b) Tout employé embauché pour parer à un surcroît temporaire de travail ou pour effectuer un travail exceptionnel. Dans ce cas, la durée approximative de la période d'emploi est déterminée dès l'embauche. Cette période ne doit pas excéder quatre (4) mois. Toutefois, la durée pourrait être prolongée après entente avec le syndicat.
- c) Dans les cas de surcroûts temporaires de travail, le syndicat est informé de la durée et des motifs de l'embauche.

2.05 Promotion

Mutation d'un employé d'un niveau donné à un niveau supérieur et comportant une échelle de salaires plus élevée.

2.06 Transfert

Mutation d'un employé d'un niveau donné à un niveau égal et comportant une échelle de salaires de même niveau.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS (SUITE)

2.07 Rétrogradation

Mutation d'un employé d'un niveau donné à un niveau inférieur et comportant une échelle de salaires inférieure.

2.08 Fonction

Le regroupement organisé d'un certain nombre de tâches tel que remis à l'employé selon la clause 6.09.

2.09 Poste

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

2.10 Interprétation

Le genre masculin comprend les deux sexes, à moins que le contexte des présentes n'indique le contraire.

2.11 Conjoint

La présente définition ne s'applique toutefois pas aux dispositions de l'article 21 : Régime d'assurances collectives du Mouvement Desjardins et régime de rentes du Mouvement Desjardins.

Deux (2) personnes de même sexe ou de sexe opposé qui :

- a) sont mariées et qui cohabitent;
- b) vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) vivent maritalement et résident ensemble depuis au moins un (1) an et qui sont publiquement représentées comme conjoints.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

3.01 Reconnaissance

L'employeur reconnaît le syndicat comme seul agent négociateur pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du syndicat par le service du droit d'association du Tribunal administratif du travail (TAT).

3.02 Entente individuelle

Toute entente entre l'employeur et un ou des employé(s) portant sur des modifications aux conditions de travail prévues à la présente convention collective est nulle si elle n'a pas été approuvée par un représentant syndical.

3.03 Champ d'application

La présente convention s'applique à tous les employés couverts par le certificat d'accréditation, sous réserve des applications particulières suivantes :

a) Pour l'employé à temps partiel :

L'employé à temps partiel est couvert par la présente convention collective sous réserve des restrictions et des modalités particulières mentionnées à l'annexe « B ».

b) Pour l'employé temporaire :

L'employé temporaire bénéficie des avantages de la présente convention, tel qu'énoncé à l'annexe « C ».

3.04 Principe

L'employeur accepte le principe de ne pas utiliser d'employés temporaires en vue de causer des mises à pied ou de réduire la semaine de travail des employés, ni pour empêcher la création de postes à temps plein ou à temps partiel.

L'employeur accepte le principe de maintenir et de favoriser la création de postes à temps complet et à temps partiel avec le plus grand nombre d'heures possible et ce, en relation avec le volume d'opérations et la situation financière de la Caisse.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION (SUITE)

3.05 Unité de négociation

- a) Le travail normalement confié aux employés couverts par la présente convention collective ne sera pas confié à des personnes non assujetties à cette même convention sauf dans les situations d'urgence.
- b) Cette clause n'a pas pour but d'empêcher l'employeur d'avoir recours à la sous-traitance; dans ce cas, le syndicat en est avisé. Ce recours ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied, de rétrograder ou de réduire le nombre d'heures de travail des employés.
- c) Un employé peut refuser d'effectuer des activités de gestion essentiellement réservées aux cadres de la Caisse.

3.06 Droit de gérance

Le syndicat reconnaît qu'il appartient à l'employeur de gérer, diriger et administrer ses affaires, sujet aux seules restrictions imposées par la présente convention collective.

3.07 Langue de travail

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

ARTICLE 4 DÉCLARATION DES PARTIES

4.01 But

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

4.02 Légalité

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

4.03 Travail confidentiel

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

4.04 Discrimination

Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le syndicat, ni leurs représentantes ou leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un employé à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, du fait qu'il est une personne handicapée ou qu'il utilise quelques moyens pour pallier à son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi pour l'un des motifs ci-dessus prévus.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les exigences normales requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

5.01 Adhésion au syndicat

- a) Tout employé assujéti à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat pour la durée de la présente convention.
- b) Tout nouvel employé doit adhérer au syndicat dès son entrée en service, sans préjudice à l'application des dispositions de la clause 10.02, paragraphe a).
- c) Tout employé expulsé par le syndicat conserve son emploi à la condition toutefois qu'il continue à payer la cotisation syndicale prévue à la clause suivante.

5.02 Cotisation syndicale

- a) Tous les employés assujettis à la présente convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, payer la cotisation syndicale.
- b) La retenue des cotisations syndicales est effectuée par l'employeur chaque semaine sur les salaires et remise au syndicat une (1) fois par mois, pas plus tard que le dixième (10^e) jour du mois suivant. Si, pour une raison quelconque, les cotisations d'un employé ne sont pas déduites de sa paie au temps régulier des déductions, lesdites cotisations sont alors déduites de sa paie suivante.
- c) Les montants ainsi déduits seront remis au SEPB-575 par chèque accompagné d'un rapport indiquant le nom de chaque employé, son numéro d'assurance sociale, le nombre d'heures de travail hebdomadaire et sa rémunération actuelle soit: salaire régulier et/ou prestations d'assurance-salaire lorsque l'information est disponible, temps supplémentaire, paie de congés annuels, rétroactivité ou forfaitaire avec le nombre de semaines que couvrent ceux-ci et tout paiement de régime d'intéressement, ainsi que le montant des cotisations syndicales. Le syndicat devra recevoir simultanément une copie de ce rapport.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL (SUITE)

5.03 Formulaire d'impôt

L'employeur s'engage à stipuler clairement les cotisations syndicales perçues sur les formulaires T4 et Relevé 1 de chaque employé.

5.04 Dégagement de l'employeur

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

ARTICLE 6 AFFAIRES SYNDICALES

6.01 Comité de relations de travail

- a) L'employeur et le syndicat reconnaissent que les consultations, les échanges sur le contenu de la convention collective, sur le dossier de formation des employés et les sujets d'intérêt commun figurant ou pas dans la convention collective devraient promouvoir entre eux des relations harmonieuses et constructives.
- b) Ce comité est constitué de deux (2) représentants des employés et deux (2) représentants de l'employeur.
- c) Le comité siégera pendant les heures de travail mais, à l'extérieur des heures d'ouverture aux membres dans la mesure du possible et ce, sans perte de salaire.
- d) Sur demande d'une des parties, un rendez-vous sera convenu, dans les plus brefs délais possibles.
- e) Chacune des parties soumettra à l'autre, à l'avance, une liste des sujets qu'elle veut placer à l'ordre du jour du comité.
- f) L'employeur convient d'accorder au représentant syndical un permis d'absence sans perte de salaire lorsqu'il accompagne un employé qui soumet un grief ou lorsqu'il assiste à une séance convoquée à la demande de l'employeur pendant les heures de travail.

6.02 Négociation

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

ARTICLE 6 AFFAIRES SYNDICALES (SUITE)

6.03 Information

- a) Le syndicat s'engage à fournir au directeur le nom des employés qui font partie des différents comités ainsi que celui de leurs représentants syndicaux dans les meilleurs délais suivant leur élection ou nomination.
- b) L'employeur fournit, lors des événements suivants, s'il y a lieu, ces renseignements:
 - 1. Le nom des nouveaux employés, leur date d'embauche, leur niveau et le titre de leur poste.
 - 2. Le nom des personnes qui quittent l'emploi et la date de leur départ.
 - 3. Le nom des employés qui ont changé de poste, le titre du nouveau poste et la date du changement.
 - 4. Lors du choix de congés annuels, vers le 10 mars, l'employeur fournit la liste d'ancienneté de Caisse et de Mouvement.

6.04 Permis d'absence pour activités syndicales

L'employeur accordera une permission d'absence sans solde, aux représentants syndicaux pour assister à des congrès, colloques, sessions de formation. Des employés supplémentaires pourront être libérés pour les mêmes motifs et aux mêmes conditions si les opérations de la Caisse le permettent.

Les permissions sont accordées aux conditions suivantes:

- a) Le total des journées d'absence ainsi autorisées ne doit pas dépasser vingt (20) jours ouvrables par année pour l'ensemble des employés de la Caisse.
- b) Le syndicat doit informer le supérieur immédiat au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date de l'absence en fournissant le nom de l'employé concerné ainsi que la durée prévue de l'absence.
- c) Une telle permission ne pourra être accordée en même temps à plus de deux (2) employés à la fois. Si les deux (2) employés sont du même centre de services, ils devront être d'une fonction différente.

ARTICLE 6 AFFAIRES SYNDICALES (SUITE)

6.05 Congé de longue durée pour activités syndicales

L'employé élu à un poste au sein du SEPB obtient, sur demande, un congé sans solde pour la durée du mandat pour lequel il est élu et ce, aux conditions suivantes :

- a) Demande écrite avec un préavis de trente (30) jours;
- b) Durant ce congé, seule l'ancienneté s'accumule;
- c) Après avoir donné un préavis de retour au travail d'au moins trente (30) jours, l'employé reprend la même fonction qu'il occupait. Si son poste a été aboli, il bénéficie des dispositions de l'article 12;
- d) Le congé prévu à la présente clause n'entre pas dans la compilation des jours accordés selon la clause 15.04 (congé sans solde);
- e) Sur demande du SEPB, l'employeur verse la rémunération régulière à l'employé et facture le SEPB pour toutes les sommes versées. Celui-ci s'engage à rembourser l'employeur dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la réception de la facture. Si le syndicat venait à ne pas respecter ce délai, l'employeur ne serait plus tenu par le présent paragraphe.

6.06 Droit à l'information syndicale

Le syndicat peut afficher sur les tableaux prévus à cet effet, tout document relatif aux affaires syndicales. De plus, le syndicat peut utiliser le courrier électronique interne de l'employeur pour ses besoins d'information syndicale. Les documents doivent être émis par un représentant syndical avec copie à l'employeur.

6.07 Conseiller syndical

Les conseillers du SEPB pourront prendre part à toutes les réunions patronales syndicales. Après entente avec l'employeur, ils pourront rencontrer un ou des employé(s) durant les heures de travail au jour, à l'heure et à l'endroit qui auront été convenus avec l'employeur.

6.08 Espace de rangement

L'employeur met à la disposition du syndicat un espace de rangement fermant à clé, à l'intérieur de ses bureaux.

ARTICLE 6 AFFAIRES SYNDICALES (SUITE)

6.09 Information aux employés

L'employeur s'engage à remettre à chacun des employés une copie électronique de la convention collective, la description de la fonction à laquelle ils sont assignés et un résumé des différents régimes de sécurité sociale et régime de retraite. L'employeur permet aux employés d'utiliser ses imprimantes pour imprimer ces dits documents, au besoin.

Dans le cas des employés temporaires, l'employeur leur fournira l'information relative aux clauses de la convention collective les touchant spécifiquement.

L'employeur s'engage, lors de l'embauche de nouveaux employés, à les informer par écrit de leur statut, de leur classe d'emploi, et de leur salaire. De plus, l'employeur verra à informer les employés de la structure de la Caisse.

L'employeur expédiera d'abord au syndicat, les documents qu'il distribue aux employés et qui ont trait aux conditions de travail de l'ensemble des employés régis par la convention collective.

ARTICLE 7 PROCÉDURE DE GRIEFS

7.01 Définition

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

Dans le cas où un grief est formulé par l'employeur, la procédure de griefs prévue à l'article 7, ainsi que la procédure d'arbitrage prévue à l'article 8, s'appliquent *mutatis mutandis*.

7.02 Grief individuel

Avant de soumettre un grief, l'employé peut tenter de régler son problème avec son supérieur. À défaut d'entente, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la méthode suivante : l'employé et/ou le représentant syndical, au nom de l'employé, peut soumettre son grief par écrit au directeur ou à son représentant dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la connaissance par l'employé de l'événement qui a donné naissance au grief, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence de l'événement.

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

7.03 Grief collectif

Dans le cas d'un grief qui affecte plusieurs employés pris collectivement, le syndicat peut soumettre un grief par écrit au directeur ou à son représentant en spécifiant le nom de tous les employés visés et portant la signature d'un représentant syndical dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la connaissance par les employés de l'événement qui a donné naissance au grief, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence de l'événement.

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

ARTICLE 7 PROCÉDURE DE GRIEFS (SUITE)

7.04 Grief syndical

Dans le cas de grief ayant trait aux droits conférés comme tels au syndicat par la présente convention collective, le syndicat et/ou le comité de griefs peut soumettre un grief par écrit au directeur ou à son représentant dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la connaissance par le syndicat de l'événement qui a donné naissance au grief, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence de l'événement.

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

7.05 Procédure de griefs et délais

- a) Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les parties.
- b) Dans tous les cas de présentation d'un grief individuel, collectif ou syndical dans les délais s'appuyant sur la notion de connaissance de l'événement, le plaignant doit faire la preuve du bien-fondé de la date à laquelle il prétend avoir pris connaissance de l'événement.
- c) Un grief doit être formulé par écrit et signé par le plaignant ou le syndicat.
- d) Une erreur de forme dans l'exposé écrit d'un grief n'entraîne pas de ce fait l'annulation d'un grief.
- e) Le grief doit contenir une description sommaire de la nature de la mésentente et prévoir la réclamation exigée pour le règlement.
- f) Le règlement d'un grief doit être fait par écrit et signé par les représentants des deux parties. Un tel règlement lie le plaignant, le syndicat et l'employeur.

7.06 Restriction

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

ARTICLE 8 ARBITRAGE

8.01 Méthode

À la suite de l'article précédent, si le directeur ou son représentant ne rend pas sa décision ou si la décision est jugée insatisfaisante, le syndicat peut, dans les trente (30) jours subséquents, aviser l'employeur, par écrit, de son intention de porter le grief à l'arbitrage.

8.02 Choix de l'arbitre

À la suite de l'avis écrit prévu à la clause 8.01, les parties pourront s'entendre sur le choix d'un arbitre et, à défaut d'entente, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec sera prié d'en nommer un, selon les dispositions du Code du travail.

8.03 Objection préliminaire

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

8.04 Pouvoirs et devoirs de l'arbitre

- a) L'arbitre doit rendre sa décision conformément aux dispositions de la présente convention; il n'a pas le droit d'altérer, de modifier, amender ou ajouter quoi que ce soit à la convention collective.
- b) Dans le cas de mesure disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, réduire ou annuler la décision de l'employeur ; il a le droit d'ordonner la réintégration de l'employé avec ou sans remboursement de salaire en tenant compte des sommes d'argent gagnées par l'employé pendant la période où celui-ci n'aurait pas dû être suspendu ou congédié.
- c) Dans le cas de mesures administratives (congédiement, suspension ou rétrogradation) l'arbitre a le pouvoir de maintenir ou d'annuler la mesure prise par l'employeur ou y substituer toute mesure qui lui paraît équitable dans les circonstances.

ARTICLE 8 ARBITRAGE (SUITE)

8.05 Sentence

- a) La décision de l'arbitre doit être rendue dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la dernière séance d'enquête.
- b) La décision de l'arbitre est finale et exécutoire; elle lie les deux parties à cette convention.

8.06 Frais d'arbitrage

Les frais de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les deux parties.

Dans le cas d'arbitrage, le plaignant, l'employé appelé comme témoin et son représentant syndical pourront s'absenter sans perte de salaire pour la durée requise de leur présence devant l'arbitre, à condition que l'arbitrage se tienne sur les lieux de travail, dans la localité ou à l'intérieur d'un maximum de soixante (60) kilomètres des lieux de travail.

Dans le cas d'un grief collectif ou syndical, un (1) représentant syndical sera libéré sans perte de salaire pour assister aux séances d'arbitrage.

ARTICLE 9 DISCIPLINE

9.01 Méthode

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

9.02 Convocation de l'employé

Dans le cas où l'employeur décide de convoquer un employé au sujet d'une mesure disciplinaire qui le concerne, cet employé doit recevoir un préavis raisonnable, spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter, en indiquant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'il a le droit de se faire accompagner d'un représentant syndical. Une copie d'un tel préavis est transmise simultanément au syndicat. Lors de la rencontre, le représentant syndical agit à titre d'observateur.

9.03 Dossier de l'employé

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

9.04 Droit de grief

Sous réserve des dispositions de la clause 7.06, l'employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de griefs et d'arbitrage.

9.05 Fardeau de la preuve

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

ARTICLE 9 DISCIPLINE (SUITE)

9.06 Suspension vs ancienneté

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

9.07 Prescription d'une mesure disciplinaire

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

9.08 Prescription pour appliquer une mesure disciplinaire

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

9.09 Congédiement vs prévoyances collectives

Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de griefs, l'employeur ne verse pas à l'employé concerné les sommes accumulées au régime de retraite tant et aussi longtemps que le grief n'est pas réglé. L'employé continuera de bénéficier du régime de prévoyances collectives en autant qu'il en paie la totalité des primes, et ce, selon les limites et conditions prévues au régime.

ARTICLE 10 ANCIENNETÉ

10.01 Définition

- a) Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté signifie la durée totale des services d'un employé depuis sa dernière date d'entrée au service de l'employeur.
- b) L'ancienneté de Mouvement est la durée de service continu de l'employé pour l'une ou l'autre des composantes du Mouvement Desjardins.

À compter du 1^{er} janvier 2017, toute période d'emploi d'un employé au sein du Mouvement Desjardins sera reconnue aux fins d'acquisition de l'ancienneté Mouvement, sans égard à la durée de toute interruption, et s'additionnera à celle reconnue à cette date. Par conséquent, lorsqu'un employé quitte le Mouvement Desjardins, l'accumulation de son ancienneté Mouvement est suspendue jusqu'à ce qu'il réintègre le Mouvement Desjardins.

En outre, aucune demande de reconnaissance d'ancienneté Mouvement antérieure au 1^{er} janvier 2017 ne sera reconnue.

Cette ancienneté n'a d'effet que pour le calcul du nombre de congés annuels, la reconnaissance pour les années de service et le calcul de l'indemnité de départ d'un employé.

10.02 Période probatoire

- a) Tout nouvel employé sera soumis à une période de probation de quatre cent vingt (420) heures travaillées de façon cumulative pour les postes de niveaux N-1 à N-4 et de huit cent quarante (840) heures travaillées de façon cumulative pour les postes de niveaux N-5 et plus. Cette période peut être prolongée après entente entre les parties.
- b) L'employé temporaire qui se voit accorder un poste permanent sera soumis à la période probatoire prévue au paragraphe précédent s'il s'agit d'un poste de niveau supérieur à celui qu'il occupait.

S'il s'agit d'un poste de niveau égal ou inférieur à celui qu'il occupait, le temps accompli à titre d'employé temporaire sera compté dans sa période probatoire. Nonobstant ce qui précède, sa période probatoire ne pourra être inférieure à deux cent dix (210) heures travaillées de façon cumulative.

ARTICLE 10 ANCIENNETÉ (SUITE)

10.03 Acquisition de l'ancienneté

- a) À la fin de sa période probatoire, l'ancienneté de l'employé prend effet à la date du début de sa probation.
- b) L'employé temporaire, qui devient permanent, se verra compter son ancienneté rétroactivement à la date de son entrée en service à titre d'employé temporaire à la condition toutefois qu'il n'y ait pas eu d'interruption de service de plus de trois (3) mois.

10.04 Accumulation de l'ancienneté

L'ancienneté d'un employé continue de s'accumuler jusqu'à ce qu'il cesse explicitement de l'accumuler suivant les termes de la convention.

10.05 Perte de l'ancienneté

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

- a) Départ volontaire;
- b) Congédiement pour juste cause;
- c) Mise à pied pour manque de travail pour une période excédant douze (12) mois pour les employés ayant moins d'un (1) an de service continu et de vingt-quatre (24) mois pour les employés ayant un (1) an ou plus de service continu.
 - 1. un rappel pour un (1) mois et moins cumulatif n'entraîne pas d'interruption dans le calcul de la période;
 - 2. un rappel pour plus d'un (1) mois mais de deux (2) mois ou moins cumulatifs entraîne une prolongation de la période d'autant;
 - 3. un rappel pour plus de deux (2) mois cumulatifs entraîne la reconduction de la période de douze (12) mois ou de vingt-quatre (24) mois, selon le cas.
- d) S'il refuse, sans raison valable, de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'un avis écrit de rappel au travail. Cet avis est envoyé à la dernière adresse connue de l'employé par courrier certifié et copie dudit avis est remise simultanément au syndicat;

ARTICLE 10 ANCIENNETÉ (SUITE)

- e) Pour une absence de travail excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans avis, à moins que l'employé puisse démontrer qu'il était dans l'impossibilité d'aviser l'employeur dans les délais prévus;
- f) Dans le cas d'absence pour accident ou maladie non survenu(e) dans l'accomplissement du travail, l'employé continue d'accumuler son ancienneté.

Durant les trente (30) premiers mois de son absence, l'employé conserve son droit de retour dans son poste. Après cette période, l'employeur s'engage à analyser la situation de l'employé et à prendre, le cas échéant, les mesures d'accommodement raisonnables qui pourraient lui permettre de réintégrer son poste. Advenant l'impossibilité d'accommodement, son poste est déclaré vacant et les dispositions de l'article 11 s'appliquent. À ce moment, l'employé perd son ancienneté et son emploi, à moins d'entente contraire entre les parties.

ARTICLE 11 MUTATIONS

11.01 Affichage

- a) Lorsque l'employeur décide d'abolir un poste vacant, il en informe le syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date où le poste devient vacant en lui fournissant les motifs par écrit.
- b) Lorsque l'employeur décide de retarder le moment où il affichera un poste vacant ou nouvellement créé, il en informe le syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date où le poste est créé ou devient vacant et en fournit les motifs par écrit. À la demande du syndicat, l'employeur fournira la date probable de l'affichage.
- c) Lorsque l'employeur décide de combler des postes permanents vacants ou nouvellement créés, couverts par la présente convention collective, il affiche ledit poste dans ses établissements couverts par le certificat d'accréditation durant une période de cinq (5) jours ouvrables et remet copie de l'affichage au syndicat.

L'avis d'affichage doit indiquer entre autres, le titre, la nature de la fonction, les exigences normales, l'échelle des salaires, le statut rattaché au poste, l'établissement où le poste est situé, l'horaire de travail, de même que le nombre d'heures de travail s'il s'agit d'un poste à temps partiel et la période d'affichage.

- d) Tout poste temporaire, tel que défini à la clause 2.04 a) qui est d'une durée supérieure à deux (2) mois et pour lequel l'employeur décide de remplacer le titulaire, sera comblé par affichage, tel que prévu à la présente clause. De plus, l'employeur doit indiquer sur l'affichage la durée probable de l'emploi.
- e) L'employeur peut faire usage de tests et d'examens comme critères de sélection en autant que ces tests et examens soient en relation avec les exigences du poste à combler. Les tests et examens utilisés par l'employeur seront fiables, valides, administrés dans un contexte approprié et corrigés par du personnel qualifié. Tout employé peut, après avoir pris rendez-vous, obtenir par écrit un compte-rendu détaillé du processus d'évaluation, selon le gabarit du Mouvement Desjardins, des résultats qu'il a obtenus aux tests, examens et entrevues qu'il a passés.

ARTICLE 11 MUTATIONS (SUITE)

1. Normalement, l'employé est avisé au moins quarante-huit (48) heures à l'avance de la date de l'heure et de l'endroit où il doit se rendre pour passer les tests. Ces tests se tiennent généralement sur les heures de travail de l'employé.
 2. L'employé et le syndicat sont informés à l'avance de la note requise pour obtenir le poste.
- f) L'employé qui obtient une affectation temporaire en vertu du paragraphe d) de la présente clause, ne peut, pendant le temps où il est ainsi affecté, postuler à une autre affectation temporaire qui débiterait avant la fin de l'affectation temporaire qu'il occupe, à moins d'entente entre les parties.

11.02 Candidature

Tout employé, a le droit de présenter sa candidature par écrit au directeur ou à son représentant, durant la période d'affichage. Il peut également le faire, par l'intermédiaire d'un représentant syndical, s'il est absent durant cette période. L'employeur fournira au syndicat, à sa demande, la liste des candidats de la Caisse ayant appliqué sur un poste affiché.

Toutefois, l'employé pourra poser sa candidature par anticipation et par écrit au directeur ou à son représentant avant toute absence prévue à la présente convention. Au besoin, l'employé doit être disponible à l'intérieur de la période de vingt (20) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage, afin de se présenter aux entrevues de sélection et pour subir les tests et ce, sans rémunération additionnelle.

11.03 Nomination

- a) Pour les fonctions de niveaux 1 à 4, le poste est accordé au candidat qui a le plus d'ancienneté, à condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste. Pour les fonctions des niveaux 5 et plus, le poste est accordé au candidat le plus apte parmi ceux qui peuvent satisfaire aux exigences normales du poste.

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

ARTICLE 11 MUTATIONS (SUITE)

- b) Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion n'affecte en rien le droit de l'employé à une promotion ultérieure.
- c) Dans le cas où l'entrée en fonction de l'employé nouvellement promu dépasse de deux (2) semaines sa nomination, les mécanismes salariaux rattachés à la promotion prendront effet dès la fin de ce délai, sans toutefois affecter son entrée et le début de sa période d'essai.
- d) L'employeur transmet au syndicat le nom du candidat choisi et ce, dès la nomination, ainsi que les noms de ceux qui ont posé leur candidature.

11.04 Absence de candidatures

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

11.05 Période d'essai

- a) Pour les postes de niveaux N-1 à N-4, le candidat auquel le poste est attribué, a droit à une période d'entraînement d'une durée de soixante-dix (70) heures à l'intérieur d'une période d'essai d'une durée maximale de deux cent dix (210) heures travaillées.
- b) Pour les postes de niveaux N-5 et supérieurs, le candidat auquel le poste est attribué, a droit à une période d'entraînement d'une durée de cent quarante (140) heures à l'intérieur d'une période d'essai d'une durée maximale de quatre cent vingt (420) heures travaillées.
- c) En tout temps pendant cette période, l'employé peut renoncer à la mutation et réintégrer son ancien poste sans préjudice à tous ses droits. Dans le cas où l'employeur n'est pas satisfait de l'employé, il devra retourner celui-ci à son ancien poste à l'intérieur de cette même période d'essai. Dans le cas où son poste a été aboli, l'employé se prévaudra de l'article 12.
- d) L'employeur assume le fardeau de la preuve advenant un grief sur la décision de retourner l'employé à son ancien poste durant la période d'essai.

ARTICLE 11 MUTATIONS (SUITE)

11.06 Réintégration

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

11.07 Mutation hors de l'unité

- a) L'employé de l'unité de négociation muté à un poste régulier en dehors de l'unité a droit à une période d'essai de douze (12) mois s'il s'agit d'un poste cadre ou, de la période prévue à 11.05 dans les autres cas et peut réintégrer son ancien poste s'il n'est pas satisfait ou si l'employeur ne le confirme pas dans cet emploi; il reprendra alors le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à son ancien poste.
- b) Suite au paragraphe précédent, l'employé qui réintègre son poste à l'intérieur de l'unité de négociation devra payer sa cotisation syndicale rétroactivement à sa date d'entrée en fonction dans un poste en dehors de l'unité de négociation. L'ancienneté qu'il a accumulée alors qu'il occupait un poste hors de l'unité de négociation lui sera également créditée.

11.08 Poste d'employé relève

Dans le but de faciliter le remplacement des postes vacants par des salariés à l'interne et nonobstant les autres dispositions prévues à la convention collective, lorsque l'Employeur crée un poste relève, il procède de la manière suivante :

- 1. L'Employeur procède à l'affichage du poste relève conformément à l'article 11.01 c) de la convention collective;
- 2. Suivant l'affichage du poste relève, la nomination sur les postes de niveau 1 à 4, le poste est attribué à l'employé ayant le plus d'ancienneté. Pour les postes N5 et plus, l'Employeur considérera les employés qui obtiennent la note de passage test et entrevue (potentiel). Sauf que, dans le cas où les qualifications académiques ne sont pas rencontrées, conditionnellement à l'engagement de l'employé retenu, de compléter la formation académique dans un délai convenu, ce dernier pourra être retenu sur ledit affichage;

ARTICLE 11 MUTATIONS (SUITE)

3. La durée de la formation est déterminée par entente avec l'Employeur. Un employé qui refuse la formation prévue ne peut obtenir l'affectation s'il n'a pas été formé;
4. Durant la formation, l'employé est rémunéré au salaire correspondant au niveau de son poste relève;
5. Les exigences de base des postes impliquent que l'employé s'engage à compléter la formation académique et la formation Desjardins requises pour le poste concerné, et ce, dans un délai convenu par l'Employeur;
6. Après la période de formation prévue au paragraphe 2, l'employé est présumé rencontrer les critères de sélection et est nommé ou affecté selon les besoins d'opération au poste pour lequel il a été formé;
7. L'Employeur s'engage à affecter l'employé relève à tout poste dont le titulaire est absent si les besoins des opérations le justifient;
8. Lorsque survient une affectation temporaire, l'Employeur offre l'affectation par ordre d'ancienneté parmi les employés relève;
9. L'employé recevra l'augmentation de salaire prévue à la convention collective à la clause 22.02 pour son affectation relève, et ce, pour toute la durée de son affectation effectuée dans ce poste;
10. Dans la mesure du possible, l'employé relève affecté temporairement à un poste est entièrement dégagé des tâches inhérentes au poste qu'il occupait, et ce, pour la durée de l'affectation temporaire, et son ancien poste est également comblé si les besoins des opérations le justifient, selon les dispositions du présent article;
11. Afin d'établir les ratios de vacances, les parties tiennent compte des employés relève;
12. Un employé relève qui débute une affectation temporaire doit la terminer. Toutefois, un employé qui s'absente pour formation, un congé de maternité, un congé de paternité, un congé parental, un congé pour adoption ou un congé de maladie peut revenir sur son affectation lors de son retour au travail;
13. Un employé doit donner un préavis de trente (30) jours de calendrier pour se libérer d'un titre de relève lorsqu'il n'est pas en situation de remplacement;

ARTICLE 11 MUTATIONS (SUITE)

14. Dans le cas d'affectation temporaire, l'Employeur affecte par ordre d'ancienneté parmi les employés relève en autant que cela constitue une promotion ou un transfert;
15. Nonobstant la règle prévue au paragraphe 5, un employé relève ne peut obtenir une affectation temporaire qui constitue une rétrogradation. Les parties pourraient toutefois s'entendre sur une règle différente dans certains cas particuliers (notamment pour des motifs de santé);
16. L'employé relève est libéré d'une affectation temporaire lorsqu'il obtient une promotion sur un poste régulier supérieur à son assignation relève suite à un mouvement de main-d'œuvre;
17. Lorsque l'affectation est terminée, l'employé relève retourne à son poste habituel et reçoit la rémunération qu'il aurait eue s'il y était resté;
18. Lorsqu'un poste devient vacant pour lequel un employé est relève, l'employé obtient le poste automatiquement selon les mêmes principes d'octroi de poste que la clause 2 du présent article, et ce, à condition qu'il ait terminé sa formation, ou selon une entente prise à cet effet.

11.09 Affectation temporaire

- a) Lorsque l'employeur décide de combler un poste temporaire ou temporairement vacant pour une durée de plus de deux (2) mois, il affiche le poste et procède conformément aux clauses 11.01 et 11.03.
- b) Lorsque pour répondre à ses besoins opérationnels l'employeur décide de combler tout poste temporaire, tel que défini à la clause 2.04 b), et/ou tout poste temporairement vacant dépourvu de son titulaire pour une période de deux (2) mois et moins, il doit d'abord offrir le poste sur une base volontaire et par ordre d'ancienneté aux employés qui sont capables d'accomplir la fonction.

Seulement pour les affectations temporaires de un (1) à deux (2) mois et à défaut pour les employés de l'établissement d'accepter de combler le poste ou advenant l'incapacité des employés de l'établissement de combler le poste, l'employeur offre le poste sur une base volontaire et par ordre d'ancienneté aux employés capables d'accomplir la fonction dans l'autre établissement.

ARTICLE 11 MUTATIONS (SUITE)

Si aucun employé n'accepte d'être déplacé, l'employeur désigne, parmi les employés de l'établissement capables d'accomplir la fonction, celui qui possède le moins d'ancienneté, sauf si un employé temporaire capable d'accomplir la fonction est disponible et ce, sans augmentation de coût pour l'employeur.

- c) L'employé qui obtient une affectation temporaire en vertu de la clause 11.08 ne peut, pendant le temps où il est ainsi affecté, postuler à une affectation temporaire qui débiterait avant la fin de l'affectation temporaire qu'il occupe, à moins d'entente contraire entre les parties.
- d) Lorsque l'employé absent revient à son poste, l'employé affecté temporairement en vertu de la clause 11.08 retourne à son poste.
- e) Lorsque l'employeur a un poste non-cadre temporairement vacant hors de l'unité de négociation pour une période répondant à ses besoins opérationnels, il peut offrir ledit poste aux employés capables d'accomplir la fonction. Dans l'éventualité où aucun employé n'accepte l'affectation, l'employeur peut alors désigner l'employé capable d'accomplir la fonction, et ce, par ordre inverse d'ancienneté, en autant que ladite fonction soit située à moins de trente (30) kilomètres.

11.10 Poste non syndiqué

L'employeur affiche pendant au moins cinq (5) jours ouvrables les postes non syndiqués qu'il désire combler.

11.11 Poste de l'extérieur

Lorsque l'employeur reçoit des affichages de postes d'autres institutions du Mouvement Desjardins, il les affichera à l'intérieur de la Caisse.

ARTICLE 12 MISES À PIED

12.01 Principes

Dispositions générales

- a) Lorsque l'employeur procède à une réorganisation du travail pouvant engendrer des abolitions complètes de poste et/ou une réduction d'heures pour les employés, les mécanismes suivants s'appliquent.
- b) Pour les fins de l'application des présentes, l'abolition et la création d'un poste de même niveau comportant le même nombre d'heures ne constituent pas une mise à pied donnant droit à une indemnité de départ si l'employé répond aux exigences normales du nouveau poste.
- c) Si un employé a travaillé plus de 80 % à temps plein au cours de sa période d'emploi dans le Mouvement Desjardins, le montant de l'indemnité sera versé à 100 % (trente-cinq (35) heures). Dans les autres cas, l'employé à temps partiel a droit à l'indemnité de départ calculée au prorata de la moyenne de sa semaine normale de travail au cours des douze (12) derniers mois, mais en aucun cas cette moyenne ne peut donner un résultat inférieur à son horaire régulier moyen de l'année.
- d) L'employé qui reçoit une indemnité de départ en un (1) seul versement doit s'engager à ne pas accepter d'emploi dans une des composantes du Mouvement Desjardins au cours d'une période équivalant à son indemnité de départ suivant la date effective du départ.
- e) Le paiement d'une indemnité de départ, en vertu de la présente entente, a pour effet d'annuler l'ancienneté de Mouvement préalablement accumulée. Ainsi, après le versement d'une indemnité, si l'employé est à nouveau embauché par un autre employeur du Mouvement, sa nouvelle date d'embauche constituera le point de départ pour le calcul de son ancienneté Mouvement en regard du paiement de l'indemnité seulement.
- f) L'employeur assure à l'employé touché un traitement juste et équitable et propose des mesures visant à favoriser la réorientation de carrière et supporter les efforts de recherche d'emploi. L'employé concerné a la responsabilité de collaborer et de participer activement aux mesures visant sa transition, il peut demander qu'une partie de son indemnité soit affectée à cet effet.

ARTICLE 12 MISES À PIED (SUITE)

12.02 Rencontre en CRT et démarches préalables aux changements

- a) Le syndicat est avisé préalablement de la réorganisation du travail projetée et est impliqué dès le début du processus. Les parties se rencontreront en comité de relations de travail sur convocation de l'une ou l'autre des parties.

À cette fin, les parties devront, au cours de rencontres de CRT prévues à la présente convention collective favoriser un processus simultané de déplacement et, s'il y a lieu, d'octroi de postes vacants. Si les parties ne peuvent s'entendre sur un tel processus, les modalités de déplacement s'appliquent.

- b) Lors de cette rencontre qui vise à impliquer le syndicat dans le processus qui s'amorce, l'employeur présente et transmet les informations relatives à la décision de procéder à ladite réorganisation, à savoir :

- les objectifs visés par ladite réorganisation projetée;
- la date prévisible d'implantation;
- la documentation pertinente, s'il y a lieu;
- les impacts prévisibles, tels que le nombre et l'identification des postes par établissement susceptibles d'être abolis ou encore visés par une réduction ou augmentation d'heures de travail, ainsi que le nom des employés touchés.

- c) La rencontre prévue au paragraphe précédent ou les rencontres subséquentes, selon le cas, visent également à étudier les alternatives suivantes :

- octroi de congé sans solde d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois;
- régime incitatif de départ volontaire avec les indemnités prévues à la clause 12.07, en priorisant s'il y a lieu les employés qui seront éventuellement mis à pied ou encore ceux non identifiés pour les besoins de formation;
- réduction de la masse salariale;
- réduction des heures ou de la semaine de travail;

ARTICLE 12 MISES À PIED (SUITE)

- réaménagement de nouvelles fonctions multi secteurs et redéfinition de la notion de poste prévue à la clause 2.09;
- relocalisation volontaire à l'intérieur du Mouvement Desjardins avec indemnité de déménagement jusqu'à concurrence de mille dollars (1 000 \$);
- allocations de préretraite avec la possibilité de prioriser les employés ne détenant pas la formation académique requise;
- semaine réduite de travail pour l'année précédant la retraite afin de favoriser la formation de la relève par l'employé éligible ou par l'employeur;
- toute autre alternative convenue entre les parties.

12.03 Mise en place et réalisation des changements ou mises à pied

a) 1. Abolition complète du poste

Au cours de la démarche préalable ou au plus tard six (6) jours suivant la fin des rencontres prévues à la clause 12.02, les employés visés par les abolitions de poste identifient, par ordre de préférence, trois (3) choix de déplacement, conformément à la clause 12.04 d), en précisant les fonctions visées, incluant s'il y a lieu leur mise en candidature par anticipation pour les postes nouvellement créés.

Dans l'éventualité où aucun des choix exprimés par l'employé n'est réalisable, l'employeur en informe celui-ci dans les plus brefs délais et l'employé transmet, s'il y a lieu, ses nouveaux choix. Si aucun des choix exprimés par l'employé n'est réalisable et que l'employeur n'a aucun autre poste à lui offrir, il est alors mis à pied et devient éligible à l'indemnité de départ prévue.

Dans l'éventualité où les choix de déplacement réalisables d'un employé impliquent une rétrogradation involontaire de plus de deux (2) niveaux d'emploi, l'employé ainsi touché peut alors choisir de recevoir l'indemnité de départ prévue au tableau de la clause 12.07.

ARTICLE 12 MISES À PIED (SUITE)

2. Modification des heures

Lorsque l'employeur doit réduire les heures de travail d'un ou plusieurs employé(s) d'une fonction donnée, il applique la procédure ci-après décrite.

Les nouveaux horaires de travail sont offerts et octroyés aux employés de la fonction concernée et ce, sur la base de l'ancienneté. Dans ce cas, l'employé maintient son salaire antérieur pour une durée équivalant au nombre de semaines d'indemnité auxquelles il aurait eu droit s'il avait été effectivement mis à pied en vertu du tableau prévu à 12.07, avec toutefois un maximum de cinquante-deux (52) semaines.

L'employé qui a accepté un nouvel horaire de travail réduit en vertu du paragraphe précédent, et qui est par la suite effectivement mis à pied, demeure éligible aux indemnités prévues, déduction faite des sommes reçues en vertu du maintien de salaire ci-dessus prévu.

L'employé qui ne désire pas conserver un poste perd son ancienneté et son emploi et a droit à une indemnité compensatoire établie en vertu du tableau prévu à 12.07, avec toutefois un maximum de cinquante-deux (52) semaines. La détermination du montant d'indemnité est établie en fonction des horaires restants, l'horaire le plus long est considéré comme étant celui de l'employé ayant le moins d'ancienneté.

L'indemnité compensatoire est payable en un (1) seul versement. Le paiement et l'acceptation d'une telle indemnité incluent le préavis et entraînent pour l'employé la perte de son ancienneté et de son emploi, tel que prévu à la clause 10.05 paragraphe a).

Aux fins de la présente section, si une modification d'horaire d'un employé à temps partiel comporte une augmentation des heures de travail, c'est-à-dire un plus grand nombre d'heures à l'intérieur du même nombre de jours ou encore sur un plus grand nombre de jours (minimum quatre (4) heures par jour), l'employé sera tenu d'accepter son nouvel horaire, à défaut de quoi il perd son ancienneté et son emploi.

ARTICLE 12 MISES À PIED (SUITE)

b) Réduction réelle d'effectifs

1. L'employé dont le poste est aboli ou qui est lui-même déplacé, et qui est en conséquence effectivement mis à pied sans possibilité de déplacement (réduction réelle d'un effectif), a droit à une indemnité de départ telle qu'établie au tableau d'indemnités de départ prévu à 12.07.
2. Lorsque l'employeur doit procéder à une ou des abolition(s) de poste dans une fonction donnée, il peut accepter les demandes de départ volontaire à l'intérieur de cette même fonction. La priorité de départ volontaire est accordée par ancienneté à l'intérieur d'une même fonction.
3. Dans l'application du paragraphe précédent, les indemnités de départ sont accordées aux conditions suivantes :
 - i. jusqu'à concurrence de la réduction réelle d'effectifs requise, l'indemnité de départ est établie en fonction du tableau d'indemnités de départ prévu à 12.07;
 - ii. L'employeur peut accepter, refuser ou différer la ou les demande(s) de départ volontaire excédentaire(s) à la réduction réelle d'effectifs requise. L'employeur ne sera pas tenu de combler de façon permanente les postes laissés ainsi vacants. Dans le cas où l'employeur décide de combler le poste de façon temporaire, il devra en informer le syndicat par écrit en mentionnant la durée approximative.
4. Outre les départs prévus par le paragraphe 2., l'employeur peut également accepter, refuser ou différer une ou des demande(s) de départ volontaire dans les autres fonctions qui ne sont pas visées par la réduction réelle d'effectifs.

12.04 Mécanismes de mise à pied

- a) Dans le cadre de la ou des rencontre(s) prévue(s) à 12.02 b), mais après considération des alternatives, les déplacements et les nominations sont identifiés et réalisés à partir des choix exprimés par les employés visés. Les parties conviennent que l'ensemble du processus doit être finalisé à l'intérieur d'un délai maximum de trente (30) jours de calendrier à compter du premier choix exprimé en vertu du paragraphe a) 1. de 12.03.

ARTICLE 12 MISES À PIED (SUITE)

- b) L'employeur doit donner à un employé mis à pied un préavis écrit de trente (30) jours de calendrier avant sa mise à pied ou, à défaut, lui verser une indemnité équivalant au paiement de ses jours réguliers de travail pour lequel il n'a pas reçu ledit préavis. Toutefois, aucun préavis ou partie de préavis n'est payé pour toute période excédant soixante (60) jours de calendrier à compter du début du processus prévu à 12.03 a).
- c) Les délais ci-dessus prévus peuvent être réduits ou prolongés après entente entre les parties, selon la nature des alternatives retenues ou l'ampleur des changements.
- d) Les mises à pied sont effectuées, par ordre d'ancienneté, selon les modalités ci-après décrites dans l'ordre:
 - 1. L'employé ayant le moins d'ancienneté dans une fonction d'un établissement donné est le premier touché;
 - 2. L'employé ainsi touché doit déplacer d'abord l'employé le moins ancien de son établissement dans la même fonction ou encore dans une autre fonction de même niveau d'emploi ou dans un autre niveau d'emploi inférieur, en autant qu'il réponde aux exigences normales de la fonction à accomplir et en autant qu'il soit plus ancien que cet employé. À défaut de pouvoir supplanter dans son établissement, l'employé affecté doit supplanter dans l'autre établissement syndiqué, selon les mêmes modalités.
- e) Un autre employé ainsi déplacé de sa fonction a le droit de déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté que lui, selon les modalités décrites précédemment.
- f) Il est bien entendu que, dans tous les cas de déplacement ci-dessus prévus, l'employé le moins ancien à être déplacé est celui qui travaille le même nombre d'heures, sans limiter cependant la possibilité à un employé d'en déplacer un autre ayant une semaine régulière dont le nombre d'heures est différent.
- g) Dans tous les cas de déplacement, un employé ne pourra se voir refuser un choix de déplacement pour le motif qu'il ne détient pas la formation générale indiquée pour le poste visé par son choix de déplacement.
- h) Les mécanismes prévus au paragraphe d) s'appliquent dans les cas de réévaluation à la baisse dans un poste.

ARTICLE 12 MISES À PIED (SUITE)

12.05 Retour au travail dans un poste permanent ou affectation temporaire de plus de deux (2) mois

- a) L'employé inscrit sur la liste de rappel doit poser sa candidature, par anticipation, au directeur ou son représentant. À cet effet, il identifie le ou les poste(s) visé(s) par sa mise en candidature en précisant s'il s'agit d'un poste à temps plein ou à temps partiel; dans ce dernier cas, il indique le nombre de jours par semaine et le nombre d'heures. L'employeur remet une copie de toute mise en candidature par anticipation au syndicat.

De plus, l'employé doit être disponible pour se présenter aux tests et entrevues de sélection dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage. Lorsque l'employé se présente aux tests et entrevues durant cette période, il n'a droit à aucune rémunération additionnelle.

- b) Un employé, dont le nom est inscrit sur la liste de rappel, qui obtient un poste en vertu du paragraphe a), doit se présenter au travail dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la date de réception de la lettre recommandée (à moins d'une situation hors de son contrôle, dont la preuve lui incombe), faute de quoi, il sera considéré comme ayant refusé le rappel.
- c) L'acceptation d'un retour permanent entraîne l'arrêt du paiement de l'indemnité et toute somme cesse immédiatement d'être due. Dans l'éventualité où cet employé est de nouveau mis à pied, le versement de l'indemnité hebdomadaire reprendra, s'il y a lieu.

L'acceptation d'un retour d'une durée de plus de deux (2) mois entraîne une réduction proportionnelle de l'indemnité et les conditions de travail sont celles prévues à l'annexe « B ». Le versement de l'indemnité hebdomadaire reprendra, s'il y a lieu, à la fin de la période de retour au travail ou après une absence maladie de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

- d) Le refus d'un retour permanent ou d'une affectation temporaire de plus de deux (2) mois dans la même fonction entraîne pour l'employé sa radiation de la liste de rappel, l'arrêt du paiement de l'indemnité, s'il y a lieu, et la rupture du lien d'emploi.

ARTICLE 12 MISES À PIED (SUITE)

- e) Après épuisement de la procédure interne d'affichage, le refus d'un retour permanent ou d'une affectation temporaire de plus de deux (2) mois dans une fonction de niveau égal ou immédiatement inférieur comportant au moins le même nombre d'heures entraîne pour l'employé l'arrêt du paiement de l'indemnité, s'il y a lieu, mais le maintien du droit de rappel dans la même fonction comportant au moins le même nombre d'heures.
- f) L'employé a la responsabilité de tenir à jour son dossier de compétences ou de formation durant la période de rappel, en informant l'employeur de toute modification à cet égard. Il en va de même de toute modification relative à ses coordonnées (numéro de téléphone, adresse, etc.).

12.06 Liste de disponibilité / Rappel temporaire (deux (2) mois et moins)

a) Principe

1. La liste de disponibilité et de rappel prévue à la présente clause inclut les employés mis à pied admissibles et les employés à temps partiel ayant signifié leur disponibilité.
2. L'employeur utilise la liste de disponibilité et de rappel en rappelant les employés, par ordre d'ancienneté, dans une fonction de niveau égal ou inférieur et, selon la disponibilité signifiée par les employés, aux conditions prévues aux paragraphes b) et c) de la présente clause.
3. L'employeur doit utiliser la liste de disponibilité et de rappel avant de recourir à l'utilisation d'employés temporaires, et ce, qu'ils proviennent d'agences ou d'ailleurs.
4. Le rappel des employés s'effectue durant la première heure de travail de la journée à la Caisse et en présence du représentant syndical. Après cette heure, les employés ne sont pas tenus d'accepter un rappel.
5. S'il y a plusieurs employés disponibles pour effectuer le rappel, l'employeur l'offre par ordre d'ancienneté.
6. L'employé qui est rappelé doit être disponible pour la durée totale du rappel temporaire.

ARTICLE 12 MISES À PIED (SUITE)

7. Pour tout rappel d'un (1) mois et moins, l'employeur affecte l'employé le plus ancien qui est capable d'accomplir la fonction. Pour tout rappel de plus d'un (1) mois mais de moins de deux (2) mois, l'employé le plus ancien qui répond aux exigences normales du poste y est affecté. Il est convenu que l'employé est capable et répond aux exigences de la fonction qu'il détenait avant sa mise à pied.
8. Pour tout rappel dans une fonction inférieure à celle que l'employé détenait avant sa mise à pied, celui-ci verra son salaire d'avant la mise à pied maintenu selon les dispositions de la clause sur la rétrogradation involontaire.
9. L'employé a la responsabilité de tenir à jour son dossier de compétences ou de formation durant la période de rappel, en informant l'employeur de toute modification à cet égard. Il en va de même de toute modification relative à ses coordonnées (numéro de téléphone, adresse, etc.).
10. Les conditions de travail d'un employé rappelé sont celles prévues à l'annexe « B », sous réserve des conditions prévues à la présente clause.

b) Disponibilité pendant la période d'indemnité

Pendant toute la période où un employé reçoit une indemnité hebdomadaire, telle que prévue à la clause 12.07 b) 2, les conditions additionnelles ci-après prévues s'appliquent :

1. L'employé mis à pied est inscrit sur la liste de disponibilité et de rappel et il doit être au moins disponible pour une fonction égale ou inférieure, et ce, pour le même nombre d'heures/semaine que le poste qu'il détenait avant sa mise à pied.

La disponibilité hebdomadaire d'un employé à temps partiel doit être équivalente au nombre d'heures moyen de l'année précédant sa mise à pied;

2. Compte tenu du nombre d'employés inscrits sur la liste de rappel, la disponibilité exprimée par les employés doit couvrir le maximum de journées et de semaines dans l'année;
3. Toutefois, l'employé peut être non disponible pendant une période équivalant au nombre de semaines de congés annuels qu'il aurait eus s'il était demeuré au travail, en respectant, toutefois, le principe énoncé au paragraphe 2;

ARTICLE 12 MISES À PIED (SUITE)

4. L'employé peut modifier sa disponibilité moyennant un préavis d'un (1) mois, en respectant, toutefois, les principes énoncés au paragraphe 1.
5. L'employé inscrit sur la liste de disponibilité et de rappel a priorité sur les employés à temps partiel ayant signifié leur disponibilité;
6. L'employeur peut exiger qu'au moins un (1) employé soit disponible à tous les jours ouvrables dans une fonction, en autant que le nombre d'employés sur la liste de rappel le permette. Dans ce cas, les employés signifient leur disponibilité selon les règles prévues au paragraphe 1 ci-haut, par ordre d'ancienneté, et la disponibilité doit couvrir le maximum de journées ouvrables;
7. Le rappel temporaire d'un employé entraîne une réduction proportionnelle du montant de l'indemnité;
8. L'employé ne peut refuser un rappel effectué en conformité avec le paragraphe 1, à moins d'une situation hors de son contrôle et dont la preuve lui incombe.

Le refus d'un tel rappel entraîne, pour l'employé, sa radiation de la liste de disponibilité et de rappel, la rupture du lien d'emploi et le paiement du solde de l'indemnité.

c) Disponibilité pour la période s'écoulant de la fin de la période d'indemnité à la fin de la période de rappel

1. L'employé mis à pied peut inscrire sa disponibilité pour toute fonction où il répond aux exigences du poste, et ce, pour le nombre d'heures/semaine désiré.
2. L'employé peut modifier sa disponibilité moyennant un préavis d'un (1) mois.
3. L'employé peut refuser à deux (2) occasions un rappel effectué en conformité avec le paragraphe 1.

Le troisième (3^e) refus d'un tel rappel entraîne, pour l'employé, sa radiation de la liste de disponibilité et de rappel et la rupture du lien d'emploi.

Ne constitue pas un refus le fait pour un employé de ne pas être disponible pour une période donnée, en autant qu'il ait avisé l'employeur en conformité avec le paragraphe 2.

ARTICLE 12 MISES À PIED (SUITE)

12.07 Indemnité de départ

a) Admissibilité

Seuls les employés réguliers ayant un (1) an d'ancienneté à la date de l'avis prévu à la clause 12.04 a) bénéficient de l'indemnité de départ.

b) Monnayabilité

À l'échéance des délais prévus à la clause 12.04 a) :

1. L'employé qui le désire peut recevoir l'indemnité en un (1) seul versement.

Le paiement et l'acceptation d'une telle indemnité de départ incluent le préavis et entraînent, pour l'employé, la perte de son ancienneté et de son emploi, tel que prévu à la clause 10.05, paragraphe a).

D'autres modalités de paiement peuvent être convenues entre l'employé et l'employeur.

2. L'employé qui le désire peut recevoir l'indemnité sous forme d'allocation hebdomadaire consécutive correspondant à une (1) semaine et pour le nombre de semaines d'indemnité accordé.

Le paiement et l'acceptation d'une telle indemnité de départ incluent le préavis. Toutefois, l'employé qui reçoit l'indemnité sous forme d'allocation hebdomadaire conserve son droit de rappel aux conditions et restrictions énoncées aux clauses 12.05 et 12.06.

3. L'employeur, s'il le désire, peut accorder à l'employé ayant moins de trois (3) ans d'ancienneté l'indemnité sous forme d'un (1) versement unique équivalant à douze (12) semaines de salaire.

Le paiement d'une telle indemnité de départ inclut le préavis et entraîne pour l'employé la perte de son ancienneté et de son emploi, tel que prévu à la clause 10.05, paragraphe a).

Si l'employeur opte pour cette modalité de versement unique, il a l'obligation de maintenir au moins un (1) employé sur la liste de rappel.

ARTICLE 12 MISES À PIED (SUITE)

c) Prévoyances collectives

Les protections d'assurance détenues par un employé (sauf les frais dentaires, les assurances-salaire et les soins visuels, s'il y a lieu) peuvent se poursuivre après la cessation d'emploi. La période de prolongation correspond à la durée de l'indemnité de départ. Cette durée ne peut cependant excéder :

1. La date d'obtention par l'assuré d'un poste permanent (intérieur ou extérieur du Mouvement Desjardins) si le nouvel employeur offre un régime collectif d'assurances. L'employé doit aviser par écrit son ex-employeur qui, lui, informera l'assureur;
2. Une durée continue maximale de douze (12) mois, à compter de la mise à pied;
3. Les primes de ces protections d'assurances sont payées par l'employé et l'employeur dans les mêmes proportions que celles prévues à la convention collective;
4. La présente section ne s'applique pas à l'employé qui a opté pour l'indemnité compensatoire prévue à la clause 12.03 a) 2.

ARTICLE 12 MISES À PIED (SUITE)

ANCIENNETÉ MOUVEMENT		ÂGE AU MOMENT DE LA DATE DE DÉPART	
Années de service mouvement	Nombre de semaines	Âge au départ	Nombre de semaines
Moins d'un an	4 semaines	40 ans	4 semaines
1 an	12 semaines	41 ans	4 semaines
2 ans	12 semaines	42 ans	4 semaines
3 ans	12 semaines	43 ans	4 semaines
4 ans	12 semaines	44 ans	4 semaines
5 ans	15 semaines	45 ans	8 semaines
6 ans	18 semaines	46 ans	8 semaines
7 ans	21 semaines	47 ans	8 semaines
8 ans	24 semaines	48 ans	8 semaines
9 ans	27 semaines	49 ans	8 semaines
10 ans	30 semaines	50 ans	12 semaines
11 ans	33 semaines	51 ans	12 semaines
12 ans	36 semaines	52 ans	12 semaines
13 ans	39 semaines	53 ans	12 semaines
14 ans	42 semaines	54 ans	12 semaines
15 ans	45 semaines	55 ans	12 semaines
16 ans	48 semaines	56 ans	12 semaines
17 ans	51 semaines	57 ans	12 semaines
18 ans	52 semaines	58 ans	12 semaines
19 ans	52 semaines	59 ans	12 semaines
20 ans	52 semaines	60 ans	12 semaines
21 ans	52 semaines	61 ans	12 semaines
22 ans	52 semaines	62 ans	12 semaines
23 ans	52 semaines	63 ans	12 semaines
24 ans	52 semaines	64 ans	12 semaines
25 ans et plus	52 semaines	65 ans	12 semaines

ARTICLE 13 JOURS FÉRIÉS

13.01 Rémunération

Sont reconnus jours fériés, les jours suivants:

Le jour de l'An
Le lendemain du jour de l'An
Le Vendredi saint
La Journée nationale des patriotes
La fête nationale du Québec
La fête du Canada
La fête du Travail
La Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
L'Action de grâces
Le jour du Souvenir
Noël
Le lendemain de Noël

13.02 Changement des jours fériés

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

13.03 Jours d'observance

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

13.04 Travail un jour de fête

Tout travail exécuté pendant les jours fériés ci-dessus mentionnés ou les jours observés selon l'article 13.02 est rémunéré au taux double pour le temps accompli en plus du taux régulier et ce, pour un minimum de trois (3) heures. Le temps ainsi travaillé est alors déduit de la garantie de douze (12) jours prévus à la clause 13.05.

13.05 Nombre de congés payés garantis

L'employeur garantit douze (12) jours de congé payés par année civile. Si l'employeur n'est pas fermé douze (12) jours, les employés ont le droit de prendre la différence, en congé, entre le nombre de congés payés accordés et la garantie de douze (12).

ARTICLE 13 JOURS FÉRIÉS (SUITE)

13.06 Jour férié qui coïncide avec des congés annuels

Si l'un ou l'autre des congés fériés survient pendant les congés annuels de l'employé, celui-ci a droit à une journée additionnelle de congé annuel qu'il prendra à une date qui aura été convenue entre lui et l'employeur, en donnant, dans chaque établissement, priorité de choix aux employés ayant le plus d'ancienneté.

13.07 Exceptions

a) Maladie non professionnelle

L'employé absent pour maladie non professionnelle et qui perçoit des prestations du régime d'assurance invalidité peut bénéficier, pour ce congé, d'un montant équivalent à la différence entre les prestations perçues et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail.

b) Congé de maternité

Lorsqu'un congé férié survient pendant qu'une employée est en congé de maternité tel que prévu à la clause 17.01, l'employeur lui accorde un montant correspondant au salaire qu'elle aurait gagné si elle avait été au travail, moins tout montant qu'elle aurait reçu du RQAP ou des montants à recevoir en vertu de la clause 17.04 1.

c) Congé sans solde

L'employé ne reçoit aucune rémunération pour les congés fériés qui surviennent pendant un congé sans solde.

13.08 Rémunération maximale

En aucun cas, l'indemnité mentionnée précédemment peut résulter à une rémunération supérieure à celle dont aurait bénéficiée l'employé s'il avait été au travail.

ARTICLE 14 CAISSE DE GESTION DE TEMPS

14.01 Préambule

Avec la caisse de gestion de temps, l'employé accumule à chaque période de paie des heures de congé.

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

14.02 Régime

- a) Lors de l'embauche d'un employé régulier à temps plein au sein du Mouvement Desjardins, l'employeur verse trente-cinq (35) heures dans la caisse de gestion de temps.
- b) L'employé accumule à chaque période de paie des heures de congé dans une caisse de gestion de temps selon les heures régulières rémunérées jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) heures par semaine.

Le nombre d'heures de congé annuel pouvant être cumulé annuellement par un employé est déterminé ainsi :

Accumulation courante caisse de gestion de temps	Ancienneté Mouvement	Nombre d'heures de congé accumulé annuellement pour un employé régulier à temps plein	Heures renouvelées par période de paie pour un employé régulier à temps plein (paie aux 2 semaines)
À l'embauche au sein du Mouvement	Dès la 1 ^{ère} journée	35 heures	N/A
Octroyé en temps réel à la date d'anniversaire d'embauche au sein du Mouvement	Au cours de la première année	105 heures	4,038
	Plus de 1 an à moins de 5 ans	140 heures	5,385
	5 ans à moins de 16 ans	175 heures	6,731
	16 ans	182 heures	7,000
	17 ans	189 heures	7,269
	18 ans	196 heures	7,538
	19 ans	203 heures	7,808
	20 ans et plus	210 heures	8,077

ARTICLE 14 CAISSE DE GESTION DE TEMPS (SUITE)

14.03 Rémunération

Ces heures de congé annuel sont rémunérées au taux de salaire effectif de l'employé au moment de la prise de congé annuel.

14.04 Période de référence

La période de référence du 1^{er} mai au 30 avril est utilisée uniquement aux fins de calcul et de validation dans les cas d'absence pour invalidité, de congés sans solde et de tout autre congé.

14.05 Restrictions

Un employé absent du travail pour la durée totale de la période de référence du 1^{er} mai au 30 avril ne reçoit aucune accumulation d'heures de congé annuel rémunérées pour cette période. Cette restriction ne s'applique pas à l'employé qui s'absente pour un congé de maternité, congé parental ou lésions professionnelles.

L'employé absent du travail en raison d'une invalidité doit avoir travaillé au cours de la période de référence du 1^{er} mai au 30 avril pour avoir droit à la pleine accumulation des heures de congé rémunérées prévues à la caisse de gestion de temps.

Pendant l'absence sans solde d'un employé d'une durée de deux (2) mois consécutifs et plus, l'accumulation des heures de congé rémunérées dans la caisse de gestion de temps cesse. Par conséquent, tout type de congé sans solde autorisé de moins de (2) mois n'affecte pas l'accumulation en temps réel des heures de congé rémunérées dans la caisse de gestion de temps.

Nonobstant les restrictions ci-dessus, au retour de son absence, l'employé peut combler en temps (congé sans solde) les heures de congé annuel accumulées jusqu'à concurrence du quantum prévu à la clause 14.02.

14.06 Solde maximal

Le solde maximal autorisé dans la caisse de gestion de temps est de 1,5 fois le nombre d'heures annuel de congé permis en fonction de l'ancienneté Mouvement de l'employé. Dans l'éventualité où l'employé dépasse ce solde maximal, une entente devra être prise avec son gestionnaire pour régulariser le solde de la caisse de gestion de temps le plus rapidement possible.

Par contre, le dépassement du quantum de 1,5 fois est permis lorsque l'employé reçoit des congés additionnels dans le cadre du programme de reconnaissance des années de services.

ARTICLE 14 CAISSE DE GESTION DE TEMPS (SUITE)

14.07 Programmation des congés annuels

1. Le supérieur doit donner préférence quant au choix des dates de congés annuels, aux employés ayant le plus d'ancienneté en s'assurant de la continuité des opérations sur les lieux de travail à l'intérieur de l'unité de négociation. À cet effet, il respecte les ratios prévus à l'annexe « D » de la présente convention collective.
2. Les employés peuvent prendre leurs congés annuels de façon continue ou fractionnée par unité minimale d'une journée. Cependant, au plus cinq (5) jours pourront être pris de façon fractionnée.
3. Le calendrier des congés annuels doit être préparé par le supérieur immédiat vers le 10 mars de chaque année; le supérieur immédiat fait circuler, par ordre d'ancienneté, un document où les employés peuvent indiquer leur choix de congés annuels en tenant compte des ratios prévus à l'annexe « D » de la convention collective; le supérieur immédiat doit rejoindre tout employé absent pour qu'il exprime son choix; le choix définitif des congés annuels doit se faire entre le 1^{er} et le 31 mars et doit être affiché au plus tard le 15 avril.
4. Un employé peut, après le 15 avril, effectuer une modification à son choix de congés annuel ou demander de fixer d'autres congés annuels, en respectant les ratios prévus à l'annexe « D » et en ne nuisant pas à tout autre choix ayant pu être exprimé auparavant.

L'employé devra en faire la demande dans le délai minimum requis par le système de paie.

5. L'employé qui bénéficie de l'assurance-salaire ou qui est devenu admissible à recevoir des prestations durant ses congés annuels pourra déplacer le solde de ses congés annuels selon la modalité prévue à la clause 14.07, point 1, et sous réserve des dispositions prévues à la clause 18.03, en autant que la période concernée affecte au moins une (1) semaine de congés annuels prévus.
6. Tout employé n'ayant pas complété un (1) an d'ancienneté pourra compléter ses congés annuels par un congé sans solde. La période avec ou sans solde ne pourra excéder trois (3) semaines.

ARTICLE 14 CAISSE DE GESTION DE TEMPS (SUITE)

7. Si, pendant ses congés annuels, l'employé est victime d'un accident ou d'une maladie de plus de cinq (5) jours ou dont un membre de la famille immédiate (conjoint, enfant, enfant du conjoint, père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, grand-parent, grand-parent du conjoint, petit-enfant, gendre ou bru) décède, il peut reporter ses congés annuels à une date convenue entre lui et l'employeur.

L'employé victime d'un accident ou d'une maladie et non rétabli au début de la période fixée pour ses congés annuels peut, s'il le désire, reporter ses congés annuels ou le solde de ses congés annuels en cours à une autre date, après entente avec l'employeur, en ne nuisant pas au choix des autres employés.

8. L'employé peut morceler une semaine de congés annuels en jours ou en heures séparées. Ces journées ne sont pas planifiables dans le calendrier des congés annuels. Elles doivent être planifiées avec son supérieur immédiat au moins une semaine à l'avance. L'employeur devra aviser l'employé de sa décision vingt-quatre (24) heures suivant la demande. L'employeur peut refuser toutes demandes de congés s'il ne peut pas assurer la continuité de ses opérations et la qualité du service qu'il doit offrir. Cependant, l'employeur ne peut pas invoquer ce motif si l'absence est urgente ou si la demande est reliée à son mariage, à un décès, à un sinistre au domicile de l'employé, pour obligations familiales ou à un rendez-vous médical. Dans le cas d'un rendez-vous médical, l'employé doit faire les efforts nécessaires pour prendre ses rendez-vous en dehors de son horaire de travail régulier.

De plus, l'employeur ne peut refuser un congé lors du déménagement, à la condition qu'il y ait eu préavis de cinq (5) jours ouvrables. Entre le 15 mai et le 15 juillet, le préavis est de vingt (20) jours ouvrables. Dans le cas où plus d'un employé voudrait utiliser son congé à la même date, il devra y avoir entente avec l'employeur quant au jour où chacun des employés pourra utiliser son congé, et ce, en respectant l'ancienneté de chacun.

ARTICLE 14 CAISSE DE GESTION DE TEMPS (SUITE)

14.08 Paielements des congés annuels

L'employé qui désire recevoir le paiement de ses congés annuels avant son départ, devra le mentionner par écrit à son employeur un mois à l'avance, en cochant la case appropriée sur le formulaire de son choix de congés annuels.

14.09 Cessation d'emploi - indemnité pour congés annuels

En cas de fin d'emploi d'un employé, le solde de sa caisse de gestion de temps lui sera payé en entier, à lui ou à sa succession, selon les modalités prévues à la clause 14.02. Si le départ de l'employé est vers une autre institution du Mouvement Desjardins, le transfert des congés annuels se fait automatiquement au dossier de l'employé.

ARTICLE 15 CONGÉS SOCIAUX

15.01 Énumération

L'employé a droit, sur demande à son supérieur, à un permis d'absence avec paie pour la durée et dans les cas suivants :

- a) Cinq (5) jours ouvrables à l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant ou de l'enfant du conjoint.
- b) Trois (3) jours ouvrables à l'occasion du décès de son père, sa mère, son frère, sa sœur, père ou de la mère du conjoint, son beau-frère, sa belle-sœur, son grand-père, sa grand-mère, son gendre ou sa bru, les grands-parents du conjoint, ses petits-enfants et d'un (1) jour additionnel si le défunt demeure avec l'employé concerné.
- c) L'employé qui est appelé à agir comme juré, candidat juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties, reçoit la différence entre l'indemnité ou les honoraires qui lui sont versés et son salaire réel s'il y a lieu ou, à défaut, son plein salaire.
- d) Si l'un des événements cités aux paragraphes a), b) et c) a lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du domicile de l'employé, il a droit à une (1) journée additionnelle de congé payé s'il y assiste.
- e) Les congés prévus à la présente clause ne sont pas nécessairement continus, mais doivent être reliés à l'événement, à savoir : l'exposition, l'incinération, l'enterrement, le service funèbre et devoir de liquidateur.

15.02 Report de congés annuels

Dans le cas d'un congé prévu à la clause 15.01 a) et b) survenu au cours de congés annuels de l'employé, celui-ci pourra remplacer les journées de congés annuels qui coïncident avec ce congé. Les journées de congés annuels ainsi remplacées seront reportées à une période convenue entre l'employé et l'employeur.

Restriction

- a) Sous réserve de la clause 15.02, et à l'exception du congé de juré prévu à la clause 15.01 d), les congés prévus à la clause 15.01 ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou congés annuel accordé(es) en vertu des dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 15 CONGÉS SOCIAUX (SUITE)

- b) Dans tous les cas, l'employé devra aviser son supérieur immédiat.
- c) Seuls les jours ouvrables durant cette période de congés seront payés.

15.03 Durée d'un congé

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

15.04 Congé sans solde

- a) L'employé régulier possédant au moins un (1) an d'ancienneté peut obtenir un congé sans solde d'une durée minimale d'un (1) mois et d'une durée maximale de douze (12) mois consécutifs en autant que le motif soit valable. Ce congé peut être renouvelé après entente.

- b) Durant un congé sans solde, l'ancienneté s'accumule.

- c) La demande d'obtention de tout congé sans solde doit être faite par écrit en précisant la raison et la durée du congé désiré au moins quatre (4) semaines à l'avance.

L'employeur avisera de sa décision, par écrit, l'employé concerné dans les dix (10) jours ouvrables suivant la demande.

- d) Durant son absence, l'employé peut participer au plan d'assurances et au régime de retraite, à condition qu'il paie la totalité des primes et contributions exigibles.

- e) À son retour, l'employé reprend son poste à moins qu'il n'ait été aboli pendant son absence, auquel cas l'employé bénéficie des droits et avantages qu'il aurait eus s'il avait été au travail.

- f) L'employé peut mettre fin à tout congé sans solde avant la date prévue en donnant à l'employeur, selon le cas, le préavis suivant:

1. au moins trente (30) jours avant son retour au travail, s'il reste plus de six (6) mois à écouler à son congé; ou
2. au moins quinze (15) jours avant son retour au travail, si celui-ci se situe pendant les six (6) mois qui précèdent l'échéance.

ARTICLE 15 CONGÉS SOCIAUX (SUITE)

15.05 Congé à traitement différé

La présente clause peut être modifiée advenant des modifications du Mouvement Desjardins à cet effet

Objectif

Le congé à traitement différé permet à un employé admissible de financer un congé sans solde (clause 15.04) en différant une partie de son salaire, selon les règles fiscales en vigueur.

Un employé peut obtenir un congé à traitement différé en autant que l'on tienne compte des nécessités d'opération de la Caisse.

Admissibilité

Employé régulier admissible à un congé sans solde conformément aux critères et règles énoncés à la clause 15.04 a).

Un congé à traitement différé autorisé, a préséance sur toute demande de congé sans solde.

L'employé qui désire participer au régime en fait la demande par écrit à son supérieur immédiat au moyen d'un formulaire intitulé « Autorisation de participation » six (6) mois avant le début de la période d'accumulation.

Au moins quatre (4) mois avant la date de début de la période d'accumulation, l'employeur avise par écrit l'employé concerné et le syndicat de son acceptation ou de son refus.

En cas de refus, l'employeur fournit également la raison de sa décision.

Lorsque le comité de direction a autorisé l'employé à participer au régime, l'employeur et l'employé signent un contrat déterminant les modalités du régime.

Au plus tard un (1) an avant la prise de son congé, l'employé transmet à son supérieur immédiat les dates auxquelles il souhaite prendre son congé.

Le supérieur immédiat et l'employé doivent convenir des dates de congé.

ARTICLE 15 CONGÉS SOCIAUX (SUITE)

Définitions

(Aux fins des dispositions traitant du congé à traitement différé seulement).

- **Période d'accumulation** : période de temps au cours de laquelle l'employé verse au régime un pourcentage déterminé de son salaire.
- **Période de congé** : période de temps au cours de laquelle l'employé est considéré en congé sans solde.
- **Contributions** : le montant du salaire différé par l'employé pour les services qu'il rend à l'employeur au cours de la période d'accumulation.
- **Salaire** : le salaire est constitué du salaire brut gagné par l'employé, incluant les montants forfaitaires qui pourraient lui être accordés. Il exclut les montants versés pour rémunérer le temps supplémentaire de même que les primes (rappel au travail).
- **Contrat** : le document par lequel l'employé et l'employeur conviennent des modalités du régime. Ce document doit être signé par l'employé d'une part et, d'autre part, par l'employeur.

Nature et règles

Le régime comprend une période d'accumulation suivie d'une période de congé.

Pendant la période d'accumulation, l'employé touche, à son choix, de 66,67% à 90% de son salaire, compte tenu toutefois de la durée du congé et de la durée de la période d'accumulation.

La différence entre ce pourcentage et 100% du salaire sert à financer sa période de congé.

À titre d'exemple: le tableau suivant établit la durée du congé, la durée de la période d'accumulation et le % approximatif du salaire (le pourcentage réel est établi avec le fiduciaire) :

ARTICLE 15 CONGÉS SOCIAUX (SUITE)

DURÉE DU CONGÉ	% DU SALAIRE * À RECEVOIR PENDANT LA PÉRIODE D'ACCUMULATION		
	DURÉE DE LA PÉRIODE D'ACCUMULATION		
6 mois	80%	86%	89%
9 mois	73%	80%	84%
12 mois	67%	75%	80%

* La différence entre ces pourcentages et 100% du salaire sert à financer la période de congé.

Pendant la période de congé, l'employé est considéré en congé sans solde. Il ne reçoit de l'employeur, pendant cette période, aucun salaire et il n'y a aucune participation de l'entreprise au paiement des avantages sociaux.

Gestion financière du régime

Les contributions de l'employé au régime sont transférées de l'employeur à la Fiducie Desjardins qui est le fiduciaire du régime.

L'employé doit transmettre des instructions de placement au fiduciaire au moyen d'un formulaire d'adhésion.

L'employeur est dégagé de toute responsabilité en ce qui concerne la gestion financière du régime et les transactions entre l'employé et le fiduciaire.

L'employé paie les frais du fiduciaire.

Durée de la période d'accumulation

Minimum : deux (2) ans

Maximum : quatre (4) ans

Durée de la période du congé

Minimum : six (6) mois consécutifs

Maximum : douze (12) mois consécutifs

Retour au travail

À son retour au travail, l'employé reprend le même poste qu'il occupait avant son départ à moins que, préalablement, il y ait eu une entente contraire entre les parties.

Toutefois, si son poste a été aboli, il dispose au moment de l'abolition de son poste des mêmes droits et avantages qu'il aurait eus s'il était resté au travail.

ARTICLE 15 CONGÉS SOCIAUX (SUITE)

Cessation du régime

Il y a cessation du régime si survient une démission, retraite, désistement du régime, expiration de la durée du régime incluant les prolongations, mise à pied, congédiement, décès ou autres raisons similaires.

Le fiduciaire doit alors verser à l'employé les fonds nets (c'est-à-dire déduction faite des frais ou pénalités s'il y a lieu) accumulés au régime.

Dans les cas de décès, ces sommes sont versées à sa succession.

Absence de congé

Faute de l'employé de prendre un congé, les fonds nets (c'est-à-dire déduction faite des frais ou pénalités s'il y a lieu) accumulés au régime seront payés à l'employé par le fiduciaire, conformément aux règles fiscales, au cours de la première année d'imposition commençant après la date où celui-ci aurait dû commencer son congé.

Modifications salariales pendant :

<u>La période d'accumulation</u>	<u>La période de congé</u>
Augmentation salariale annuelle et toute modification salariale sur le salaire de base de l'employé.	Au retour du congé, augmentation salariale, s'il y a lieu, selon la politique et les pratiques salariales en vigueur.
<u>Ancienneté</u>	<u>Ancienneté</u>
S'accumule.	S'accumule.
<u>Assurances collectives</u>	<u>Assurances collectives</u>
Cotisation par rapport à 100 % du salaire. Protection maintenue. Partage habituel des primes.	Modalités applicables lors de congés sans solde: protection si paiement des primes par l'employé, suspension des assurances-salaire.
<u>Régime de rente</u>	<u>Régime de rente</u>
Régime cotise 100 % du salaire et reconnaît le service courant et continu à 100 %. Partage des cotisations	Modalités applicables lors de congés sans solde: service courant non reconnu à moins que l'employé paie les deux parts.

ARTICLE 15 CONGÉS SOCIAUX (SUITE)

15.06 Congé pour obligations familiales

Un employé peut s'absenter du travail dix (10) journées par année, dont les deux (2) premières journées avec salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.

L'employé doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

15.07 Congé de compassion

L'employeur accorde à l'employé qui en fait la demande, un congé sans solde pour compassion selon les règles d'admissibilité de Service Canada.

ARTICLE 16 FORMATION DES EMPLOYÉS

16.01 Principe

L'employeur reconnaît et favorise le perfectionnement et la formation de ses employés. Il leur permet de se développer pour acquérir de plus grandes compétences et connaissances afin d'accroître leur efficacité dans l'exercice de leur fonction et de leur poste actuel. En outre, leur développement sert à faciliter l'accès à des fonctions supérieures chez l'employeur, et les prépare à assumer de nouvelles responsabilités.

L'employeur rend disponible aux employés les informations relatives aux différents cours donnés par le Mouvement Desjardins.

16.02 Remboursement des frais de formation

Dans l'application de ce principe, l'employeur s'engage à rembourser à l'employé permanent, au début du cours, la totalité des frais de scolarité et des volumes obligatoires. Le remboursement est assujéti aux conditions suivantes :

- a) que les cours soient en relation avec le travail;
- b) que l'employé ait obtenu l'autorisation écrite préalable de l'employeur pour suivre le cours et pour l'achat des livres;

Par la suite :

- c) l'employé doit fournir une attestation qu'il a suivi et réussi le cours;
- d) si le cours n'est pas réussi, l'employeur après étude du dossier portant notamment sur l'assiduité, peut exiger que l'employé rembourse la moitié des montants octroyés. Toutefois, en cas d'échec par suite d'abandon sans raison valable, l'employé devra rembourser la totalité des montants octroyés.
- e) Les frais de déplacement sont remboursés selon la lettre d'entente « Frais de déplacement » si les cours ont lieu à l'extérieur du lieu de travail et pendant celui-ci. Toutefois, lorsque l'employeur oblige l'employé à suivre une formation, les frais déplacement pour assister aux cours en tout temps sont également admissible au remboursement selon cette même lettre d'entente.

ARTICLE 16 FORMATION DES EMPLOYÉS (SUITE)

- f) En outre, lorsque la formation est requise par l'employeur, le temps de déplacement de l'employé, soit entre le lieu de travail et l'endroit où se déroule la formation, sera payé ou accumulé comme du temps travaillé à taux simple.
- g) Unité de formation continue (UFC)

L'employé dont la fonction exige de suivre une formation pour l'obtention des UFC requise par l'employeur bénéficie des conditions suivantes :

1. L'employeur favorise la formation de l'employé sur le temps de travail ou permet à celui-ci de s'absenter sans perte de salaire pour suivre une telle formation après entente avec l'employeur;
2. Les frais d'inscription et de scolarité sont remboursés à 100%. Ces conditions ne s'appliquent que pour atteindre le minimum d'unités de formation requis au cours d'une période donnée.

16.03 Temps d'étude

La formation académique est généralement suivie en dehors des heures de travail, sur le temps personnel de l'employé. Dans certains cas particuliers, l'employé peut être autorisé à suivre des cours durant les heures de travail sans perte de salaire, sous certaines conditions déterminées par la caisse. Le syndicat est informé de ces conditions.

Toutefois, l'employeur accordera, au besoin, un minimum d'une journée d'étude rémunéré par session de cours, sans toutefois dépasser 50% du temps du cours suivi, à être déterminé avec l'employé, pour suivre une formation académique en lien avec son poste occupé ou dans le cadre d'un programme mis de l'avant pour combler des besoins de relève ou afin d'acquérir une formation académique additionnelle visant à accéder à un poste supérieur -au sein de l'organisation ou au sein du Mouvement Desjardins.

Le temps d'étude requis par l'employé sera pris entre le début de la session de cours et sa fin. La prise du temps d'étude doit être autorisée par l'employeur. Les frais de livres obligatoires et la totalité des frais d'inscription et de scolarité rattachés à cette formation sont aussi remboursés aux conditions prévues à la clause 16.02.

ARTICLE 16 FORMATION DES EMPLOYÉS (SUITE)

16.04 Scolarité additionnelle

Le salaire annuel d'un employé est majoré de 1 000 \$ lors de l'obtention d'une scolarité additionnelle pertinente équivalente à une (1) année d'étude, trente (30) crédits, lorsque cette scolarité additionnelle permet l'atteinte des exigences de base du poste occupé par l'employé, ou lorsque cette scolarité additionnelle est en relation avec l'emploi ou une perspective de carrière au sein du Mouvement Desjardins. Ces mesures doivent être préalablement autorisées par l'employeur. Cette mesure ne doit pas avoir pour effet de porter son salaire au-delà du maximum de son échelle. Dans un tel cas, la différence sera versée sous forme de montant forfaitaire une seule fois.

16.05 Perfectionnement des employés requis par l'employeur

Si l'employeur requiert qu'un employé suive expressément du perfectionnement pour l'exercice de ses fonctions (incluant les UFC), le temps de perfectionnement et les frais inhérents (frais d'inscription et de scolarité, transport et repas) sont entièrement payés par l'employeur selon les politiques en vigueur à la Caisse.

Toutefois, le temps de déplacement sera remboursé selon la lettre d'entente « Frais de déplacement ». Cependant, le temps de déplacement sera payé ou accumulé à taux simple selon le même principe que la clause 16.02 f).

16.06 Perfectionnement individuel

L'employeur permet une fois par année, à moins d'entente à l'effet contraire, à un employé de s'inscrire à du perfectionnement, de son choix, pour autant que cela ait été approuvé par celui-ci. L'employeur permet le perfectionnement si celui-ci peut aider l'employé dans son travail ou lui offrir de nouvelles perspectives de postuler à un nouveau poste au sein du mouvement.

16.07 Congé sans solde pour formation ou perfectionnement

Un employé obtient un congé sans solde à temps plein ou à temps partiel pour une formation ou un perfectionnement aux conditions suivantes :

- la nécessité d'assurer la continuité des opérations le permet (ex. : possibilité de remplacement);
- l'employé a accumulé au début du congé, à moins d'entente à l'effet contraire, au moins trois (3) ans d'ancienneté Mouvement, dont au moins deux (2) ans d'ancienneté, chez l'employeur;

ARTICLE 16 FORMATION DES EMPLOYÉS (SUITE)

- la demande doit être effectuée par écrit (avec la raison et la durée du congé) au supérieur immédiat au moins trois (3) mois avant le début du congé. L'employeur peut toutefois accepter quand même si la demande lui est transmise dans un délai moindre. L'employeur avise par écrit l'employé concerné et le syndicat de son acceptation ou de son refus. En cas de refus, l'employeur fournit également la raison de sa décision;
- s'il s'agit de formation ou de perfectionnement individuelle pour occuper un autre emploi dans le futur, l'employé doit avoir reçu l'autorisation préalable de son supérieur immédiat; conformément aux critères de la présente clause;
- À moins d'entente à l'effet contraire, un maximum d'un (1) employé à la fois peut bénéficier de ce congé. Si plus d'un employé en fait la demande, la priorité est accordée à celui qui poursuit ses études pour les besoins actuels de son poste. S'il s'agit de formation pour occuper un autre emploi dans le futur, la priorité est accordée en fonction de la priorité des besoins futurs de l'entreprise;
- la durée maximale du congé sans solde est d'un (1) an, et peut être renouvelé, après entente avec l'employeur;
- l'employé qui obtient un tel congé doit le prendre sauf en cas de raison majeure;
- dans le cadre de la présente clause, l'employeur n'assume aucuns frais reliés à de tels cours.

Malgré ce qui précède, l'employé qui obtient de l'employeur un congé sans solde pour suivre de la formation visant à rencontrer les exigences académiques minimales de son poste, a droit aux modalités de remboursement prévus à la clause 16.02.

ARTICLE 16 FORMATION DES EMPLOYÉS (SUITE)

16.08 Cotisation professionnelle

La Caisse s'engage à défrayer le coût des permis nécessaires au travail de l'employé et les cotisations permettant à l'employé d'appartenir à une association professionnelle en autant qu'il y ait relation entre les buts poursuivis par l'association et le travail de l'employé. L'association professionnelle est une association reconnue par le Code des professions.

De plus, la Caisse s'engage à défrayer durant deux (2) ans les coûts des permis qui étaient nécessaires au travail de l'employé, suite à une rétrogradation involontaire ou à un transfert involontaire, à un poste pour lequel ledit permis n'est plus requis.

La Caisse effectue le paiement sur présentation de pièces justificatives de l'association professionnelle ainsi que de la preuve du paiement fait par l'employé.

ARTICLE 17 CONGÉS PARENTAUX

17.01 Admissibilité au congé de maternité

1. Chaque employée a droit à un congé de maternité sans solde de vingt-sept (27) semaines, à la condition de produire un certificat attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.
2. L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
3. L'employée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Elle peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

17.02 Répartition du congé de maternité et préavis

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

L'employeur devra alors assumer le fardeau de prouver cette incompatibilité.

ARTICLE 17 CONGÉS PARENTAUX (SUITE)

4. Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt-sept (27) semaines. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant qu'elle est suffisamment rétablie pour reprendre le travail.
5. Dans le cours de la seizième (16^e) semaine du congé de maternité, l'employeur fera parvenir à l'employée un avis indiquant l'obligation pour celle-ci de donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. À défaut de préavis, l'employeur n'est pas tenu de reprendre l'employée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.

17.03 Congés spéciaux reliés à la maternité

1. L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur la recommandation de son médecin, attestée d'un certificat médical.
2. Si, au cours de la grossesse, l'employée enceinte est incapable de travailler par suite d'une complication de grossesse, tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera, s'il y a lieu, de l'indemnité compensation-maladie prévue à la clause 18.01 de la convention collective, selon les modalités du régime.
3. Si au terme de son congé de maternité, l'employée est incapable de reprendre son travail tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera, s'il y a lieu, de l'indemnité compensation-maladie prévue à la clause 18.01 de la convention collective.
4. L'employée qui subit un avortement spontané ou autorisé par la loi a droit à la protection qui lui est accordée par l'indemnité compensation-maladie prévue à la clause 18.01 de la convention collective.
5. Si, à la suite de complications découlant d'un avortement spontané ou autorisé par la loi, l'employée est incapable de reprendre son travail tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera, s'il y a lieu, de l'indemnité compensation-maladie prévue à la clause 18.01 de la convention collective.

ARTICLE 17 CONGÉS PARENTAUX (SUITE)

17.04 Prestations supplémentaires aux prestations de maternité du RQAP

1. L'employée qui a demandé et reçoit des prestations de maternité du RQAP a droit de recevoir durant son congé de maternité :
 - Pour dix-huit (18) semaines : une indemnité égale à la différence entre 95% du salaire hebdomadaire brut régulier et les prestations de maternité du RQAP (maximum 25%)
 - On entend par « salaire hebdomadaire brut régulier », pour l'employée à temps plein, son salaire au moment de son départ pour son congé de maternité. Pour l'employée à temps partiel, le salaire hebdomadaire brut est calculé sur les vingt-sept (27) dernières semaines de travail.
2. Aucune prestation supplémentaire n'est versée à l'employée inadmissible aux prestations de maternité du RQAP ou exclue de celles-ci.
3. L'employée qui désire une prestation supplémentaire aux prestations de maternité du RQAP devra déposer une demande pour chacune des dix-huit (18) semaines de son congé de maternité. Cette demande sera faite sur un formulaire fourni par l'employeur semblable à celui prévu en annexe « E ».
4. À partir du jour de la réception d'une preuve à l'effet que l'employée enceinte reçoit des prestations de maternité du RQAP, l'employeur aura dix (10) jours ouvrables pour émettre le montant de la prestation supplémentaire.
5. Advenant que des modifications étaient apportées au Régime québécois d'assurance parentale, les parties se rencontreront pour en discuter. Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une ouverture de convention collective.

17.05 Maintien des conditions de travail

1. Au cours des congés prévus au présent article ou de leur prolongation, l'employé(e) accumule son ancienneté comme si il (elle) avait été au travail.
2. Au retour des congés prévus au présent article ou des prolongations prévues à la clause 17.06, l'employé(e) bénéficie, en autant qu'il (elle) y ait normalement droit, des avantages prévus à la convention collective.

ARTICLE 17 CONGÉS PARENTAUX (SUITE)

3. Au retour des congés prévus au présent article ou des prolongations prévues aux présentes, l'employé(e) reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employé(e) a droit aux avantages dont il (elle) aurait bénéficié s'il (elle) avait été au travail.

17.06 Prolongation du congé de maternité par un congé parental

1. La mère d'un nouveau-né a droit à un congé parental sans salaire d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues.
2. Le congé parental peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cependant, ce délai peut être moindre si la présence de l'employée est requise auprès du nouveau-né. Une employée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis après avoir donné à l'employeur un autre avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail. L'employée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis écrit donné à son employeur est présumée avoir démissionné.
3. Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né. Il se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines de la date d'accouchement sauf dans les cas prévus à l'article 81.11 de la Loi sur les normes du travail.

17.07 Congé de paternité et d'adoption

1. Congé de paternité

L'employé(e) dont la conjointe accouche ou l'employé(e) qui adopte un enfant et qui est déclaré(e) admissible à des prestations en vertu du régime québécois d'assurance parentale reçoit:

- a) Pour douze (12) semaines : une indemnité égale à la différence entre 95% du salaire hebdomadaire brut régulier et les prestations d'assurance parentale du RQAP (maximum 25%);

On entend par « salaire hebdomadaire brut régulier », pour l'employé(e) à temps plein, son salaire au moment de son départ pour son congé. Pour l'employé(e) à temps partiel, le salaire hebdomadaire brut est calculé sur les vingt-sept (27) dernières semaines de travail.

ARTICLE 17 CONGÉS PARENTAUX (SUITE)

- b) Ou bien, l'employé(e) peut choisir, en lieu et place des congés de paternité et/ou parental, de se faire octroyer un crédit supplémentaire de vingt (20) jours de congé (les deux (2) jours payés en vertu de la Loi sur les normes du travail sont inclus dans les ces vingt (20) jours). Ces congés doivent être utilisés au cours de l'année qui suit la naissance. À cet effet, ces jours de congé additionnels ne sont pas obligés d'être pris en continu et peuvent être fractionnés à raison d'une (1) semaine à la fois, après entente avec son gestionnaire.

2. Congé d'adoption

L'Employé(e) qui adopte un enfant et qui est déclaré(e) éligible à des prestations en vertu du régime québécois d'assurance parentale reçoit pour dix-huit (18) semaines : une indemnité égale à la différence entre 95% du salaire hebdomadaire brut régulier et les prestations d'assurance parental du R.Q.A.P. (maximum 25%); pour l'employé(e) qui adopte un enfant.

Le congé pour adoption peut débuter au plus tôt cinq (5) semaines avant l'arrivée de l'enfant pour des adoptions hors Québec.

- 3. On entend par « salaire hebdomadaire brut régulier », pour l'employé(e) à temps plein, son salaire chez l'employeur au moment de son départ pour son congé. Pour l'employé(e) à temps partiel, le salaire hebdomadaire brut est calculé sur les vingt-sept (27) dernières semaines de travail.
- 4. L'employé(e) peut demander une prolongation de cette période d'absence par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à soixante-cinq (65) semaines, et ce, selon les modalités suivantes :
 - a) Le congé sans solde se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant ait été confié à l'employé(e) ou lorsque l'employé(e) quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié.
 - b) La demande de congé sans solde devra être soumise par écrit au directeur ou son représentant au moins quinze (15) jours ouvrables avant le début du congé.
 - c) L'employé(e) devra préciser la date du début du congé et celle du retour au travail.
 - d) L'employé(e) devra fournir la preuve légale de l'adoption.

ARTICLE 17 CONGÉS PARENTAUX (SUITE)

- e) L'employé(e) peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu au paragraphe b) après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- f) L'employé(e) qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné en vertu du paragraphe c) est présumé(e) avoir démissionné.
- g) À la fin de son congé, l'employé(e) réintègre le poste qu'il ou elle occupait avant son départ. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employé(e) a droit aux avantages dont il ou elle aurait bénéficié s'il ou elle avait été au travail.
- h) Durant son congé sans solde, seule l'ancienneté de l'employé(e) s'accumule.

17.08 Assurances collectives et Régime de rentes du Mouvement Desjardins

Au cours des congés parentaux prévus au présent article, les modalités suivantes s'appliquent par rapport aux assurances collectives et au Régime de rentes du Mouvement Desjardins :

- L'employé a le choix de maintenir ou suspendre sa participation aux régimes collectifs. Cependant, l'employé doit maintenir sa participation à l'assurance médicaments.
- Durant cette période et selon les protections détenues par l'employé, la caisse continue d'assumer la part de l'employeur au niveau du paiement des primes et cotisations. Toutefois, les protections d'assurance-salaire de courte et de longue durée sont suspendues.

17.09 Congé sans solde partiel

L'employeur regardera la possibilité d'accorder un congé sans solde partiel à une employée au retour de son congé de maternité. L'employée devra en faire la demande le plus tôt possible, mais au plus tard deux (2) mois avant la fin de son congé. Le congé ne doit pas excéder le deuxième (2^e) anniversaire de naissance de l'enfant. Pendant ce congé partiel, l'employée bénéficie des conditions de travail prévues à l'annexe « B » des employés à temps partiel.

ARTICLE 18 CONGÉS DE MALADIE

18.01 Régime

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

18.02 Compensation-maladie

L'employé régulier qui est incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, autre qu'un accident de travail, bénéficiera des protections assurance-salaire de courte et longue durée selon les modalités et restrictions ci-après décrites :

- a) L'employeur s'engage à maintenir le salaire de l'employé concerné dès sa première (1^{ère}) journée d'absence jusqu'à la fin de la période de carence prévue au plan d'assurance courte durée.
- b) À partir du quinzième (15^{ième}) jour de calendrier de la maladie, et ce, pour une période de vingt-quatre (24) semaines, sous réserve de son admissibilité au plan d'assurance-salaire, l'employé reçoit 80 % de son salaire régulier brut.
- c) Pour les absences de longue durée, c'est-à-dire excédant une période de vingt-six (26) semaines, sous réserve de son admissibilité au plan d'assurance-salaire, l'employé reçoit 70 % de son salaire mensuel net¹.
- d) Lorsqu'un employé bénéficie de prestations provenant de régimes publics, l'organisme concerné est considéré comme premier payeur. Dans ce cas, le plan d'assurance-salaire s'applique pour la différence, s'il y a lieu.

¹ Le salaire net = revenu brut moins impôts de base (fédéral et provincial), RRQ/RPC, A-E et RQAP.

ARTICLE 18 CONGÉS DE MALADIE (SUITE)

18.03 Examen médical

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

18.04 Avances de prestations

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

1. Chaque versement anticipé est égal au montant auquel l'employé a droit en vertu des prestations;
2. Avant de lui remettre le montant, l'employé s'engage à signer un billet promissoire pour le montant indiqué;
3. Lorsque l'employé touche aux prestations auxquelles il a droit, il est tenu de rembourser immédiatement à l'employeur le montant que ce dernier lui a avancé sous forme de versements anticipés;
4. Toutefois, cette clause ne s'applique pas dans les cas où il y a contestation de la maladie.
5. Dans les cas où l'assureur refuse l'invalidité d'un employé, celui-ci s'engage à rembourser les sommes avancées par l'employeur après entente entre les parties. À défaut d'entente, après un délai de soixante (60) jours du retour au travail de l'employé, l'employeur retient un maximum de dix pour cent (10 %) net du salaire hebdomadaire, jusqu'à ce que le remboursement soit complété.

ARTICLE 18 CONGÉS DE MALADIE (SUITE)

En aucun cas l'employeur récupérera la somme versée en trop à même le compte de l'employé sans entente avec celui-ci.

Nonobstant ce qui précède, advenant le départ d'un employé, l'employeur récupère le solde dû à même les sommes payables à l'employé.

18.05 Incapacité partielle

Dans le but de faciliter la réintégration d'un employé souffrant d'incapacité partielle permanente, les parties peuvent s'entendre sur des conditions particulières dans un tel cas.

ARTICLE 19 HEURES DE TRAVAIL

A. HORAIRE POUR LES EMPLOIS DE NIVEAUX N-1 À N-4

19.01 Semaine normale

La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures par semaine, réparties en au plus cinq (5) jours de travail et ce, du lundi au vendredi.

Les heures de travail établies sont continues et comprennent les périodes de repos à l'exception des périodes de repas.

19.02 Horaire et heures de travail

Les heures de travail hebdomadaires sont comprises à l'intérieur de l'horaire de travail suivant :

Siège social : du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 20 h.

Centre de services : du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 20 h.

19.03 Les parties conviennent que les employés peuvent, sur une base volontaire, modifier ponctuellement leur horaire de travail sans dépasser trente-cinq (35) heures dans une même semaine pour inclure un ou des soir(s) afin de recevoir ou solliciter des membres.

19.04 L'horaire régulier de travail de l'employé ne doit pas comprendre plus de deux (2) jours après 18 h.

L'employé dont l'horaire régulier de travail comprend un deuxième (2^e) jour après 18 h doit bénéficier d'un horaire régulier qui lui permet de reprendre lesdites heures de façon à terminer plus tôt le vendredi après-midi.

Dans l'éventualité où plusieurs employés ont un horaire régulier de travail qui comprend un deuxième (2^e) jour après 18 h, ils bénéficient du principe du paragraphe précédent en rotation de façon à respecter les besoins d'opération de la Caisse.

Il est entendu que l'application des deux (2) paragraphes précédents ne doit pas avoir pour effet d'augmenter la semaine régulière de travail qui est de trente-cinq (35) heures.

ARTICLE 19 HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

19.05 L'employeur ne pourra modifier ces heures de travail qu'après en avoir avisé le ou les employé(s) concerné(s) au moins un (1) mois à l'avance et effectuer ces changements en conformité avec les principes énoncés en 19.01, 19.02, 19.03 et 19.04.

À défaut de l'avis prévu au paragraphe précédent, l'employeur est tenu de payer un supplément équivalant à 50% du salaire des heures qui excèdent l'ancien horaire.

19.06 Période de repas

L'employé a droit à une (1) période de repas d'une durée de soixante (60) minutes ininterrompues prises entre 11 h et 14 h non rémunérées. Les périodes de repas sont fixées pour chacun des employés par l'employeur ou son représentant.

19.07 Période de repos

Les employés ont droit à une (1) période de repos rémunérée par journée de travail, de la manière suivante :

- Trois (3) heures mais moins de quatre (4) heures de travail : quinze (15) minutes;
- Quatre (4) heures et plus mais moins de (7) heures de travail : vingt (20) minutes;
- sept (7) heures et plus de travail : trente (30) minutes.

Maximum 120 minutes par semaine.

B. HORAIRE POUR LES EMPLOIS DES NIVEAUX N-5 ET PLUS

19.08 L'employeur détermine les fonctions qui sont régies par l'horaire flexible. Il doit informer préalablement les employés visés de tout changement dans un délai de trente (30) jours. Lorsqu'un emploi n'est pas régi par l'horaire flexible, la section « A » du présent article s'applique.

ARTICLE 19 HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

19.09 Semaine normale

La semaine normale de travail de l'employé peut varier en deçà ou au-delà de trente-cinq (35) heures semaine, au cours de cinq (5) jours de travail, du lundi au vendredi. Toutefois le total des heures régulières travaillées ne pourra dépasser cent quarante (140) heures par période de quatre (4) semaines consécutives.

Les heures de travail sont comprises entre 8 h et 21 h.

19.10 L'employeur reconnaît que, malgré les dispositions relatives à l'horaire flexible prévues à la clause 19.09, la prestation de travail des employés régis par l'horaire flexible est principalement fournie à l'intérieur de l'horaire prévu à la clause 19.02.

À moins d'une demande spécifique de l'employeur visant à combler un besoin ponctuel, auquel cas l'employeur ne peut requérir d'un employé que son horaire comporte plus de deux (2) journées se terminant après 19 h, il revient en règle générale, à l'employé de gérer lui-même son horaire flexible. À cet effet, l'employé tient compte des besoins des sociétaires, des objectifs de représentation de la Caisse dans son milieu et de la réalisation des activités de sollicitation et de promotion des produits et services de la Caisse.

L'employé qui, dans la gestion de son horaire, a effectué plus de cent quarante (140) heures au cours d'une période (ayant été dans l'impossibilité de respecter la notion de 140 heures/4 semaines), recevra une rémunération en temps supplémentaire pour toutes les heures travaillées au-delà de cent quarante (140) heures dans une période de quatre (4) semaines. Les dispositions prévues aux clauses 20.03 à 20.06 s'appliquent.

L'employé soumet la planification de son horaire à son supérieur immédiat à une fréquence convenue entre eux, pour approbation.

19.11 Les conseillers doivent remettre à leur supérieur immédiat un rapport d'activités réalisées en relation avec leur charge de travail, à une fréquence ou intervalle déterminé(e) par l'employeur.

19.12 Advenant un désaccord entre l'employeur et l'employé sur la gestion du temps de ce dernier, et à défaut de convenir entre eux des correctifs appropriés, l'employeur déterminera les balises et les coordonnées applicables conformément aux dispositions de la convention collective.

ARTICLE 19 HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

19.13 Temps supplémentaire

- a) **Définition** (pour les employés visés par la section « B » du présent article, remplace la clause 20.01)

Le travail effectué à la demande de l'employeur avant 8 h ou après 21 h constitue du temps supplémentaire et est soumis aux dispositions de l'article 20 de la convention collective.

- b) Les dispositions prévues aux clauses 20.02 à 20.06 s'appliquent.

19.14 Période de repos

Les employés ont droit à une période de repos rémunérée par journée de travail, de la manière suivante :

- Trois (3) heures mais moins de quatre (4) heures de travail : quinze (15) minutes;
- Quatre (4) heures et plus mais moins de sept (7) heures de travail : vingt (20) minutes;
- Sept (7) heures et plus de travail : trente (30) minutes.

Maximum 120 minutes par semaine.

19.15 Période de repas

Les employés ont droit à une période de repas non rémunérée d'une durée minimale de trente (30) minutes et d'une durée maximale de quatre-vingt-dix (90) minutes, située entre 11 h et 14 h 30, laquelle devra être prise en respectant les besoins établis par la Caisse.

19.16 Activités planifiées

Les parties conviennent que lors des activités planifiées à l'extérieur de l'horaire régulier de travail, notamment les campagnes de sollicitation, les activités de représentation, etc, les employés seront rémunérés pour toutes les heures effectuées en lien avec ces activités, et ce, selon les dispositions de la convention collective.

ARTICLE 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

20.01 Définition (pour les employés visés par la section « A » de l'article 19)

Tout travail en temps supplémentaire est le travail effectué à la demande de l'employeur au-delà de l'horaire de travail de l'employé, sous réserve de la clause 19.03 ou suivant les modifications découlant de l'application des dispositions de la clause 19.05.

20.02 Répartition du temps supplémentaire

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

20.03 Calcul du temps supplémentaire

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

20.04 Rémunération du temps supplémentaire

- a) Le travail exécuté en temps supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le salaire régulier de l'employé.
- b) Tout travail exécuté en temps supplémentaire le dimanche est rémunéré à raison de deux (2) fois le salaire régulier de l'employé et ce, pour un minimum de trois (3) heures.
- c) Il est entendu que, si un employé effectue du travail en temps supplémentaire dans une classe inférieure à la sienne, le calcul de son temps supplémentaire se fera en prenant comme base son salaire régulier majoré, suivant la procédure décrite ci-dessus.
- d) Après entente avec l'employeur, l'employé pourra, s'il le désire, convertir en temps, au taux du temps supplémentaire applicable, le travail effectué en temps supplémentaire. Ces congés pourront être pris à une date convenue entre l'employé et l'employeur.

20.05 Rappel au travail

Dans tous les cas de rappel au travail, alors que l'employé a quitté les lieux de travail, l'employeur garantit un minimum de trois (3) heures au taux prévu selon la procédure prévue au présent article.

20.06 Temps supplémentaire - repas

Tout employé qui doit travailler en continuité au moins trois (3) heures en temps supplémentaire, immédiatement après ses heures normales de travail, se verra accorder une demi-heure ($\frac{1}{2}$ h) rémunérée pour prendre son repas.

**ARTICLE 21 RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES DU MOUVEMENT
DESJARDINS ET RÉGIME DE RENTES DU MOUVEMENT
DESJARDINS**

21.01 Régime d'assurances collectives du Mouvement Desjardins

1. L'employeur maintient son adhésion pour la durée de la convention aux protections du régime d'assurances collectives du MCDQ dont les protections sont les suivantes :

Volet vie :

- Vie de base
- Vie de base du conjoint et des enfants à charge
- Vie facultative
- Décès et mutilation accidentels de base
- Décès et mutilation accidentels facultative
- Maladies graves de base
- Maladies graves facultative

Volet invalidité:

- Invalidité de courte durée
- Invalidité de longue durée

Volet santé :

- Accident-maladie (incluant soins visuels)
- Soins dentaires
- Compte de dépenses de frais de santé (CDFS)
- Programme d'aide aux employés

Choix entre trois options : « L'Essentiel », « L'Équilibré » et « L'Enrichi ». Chaque option regroupe à différents degrés les services de santé habituels d'un régime d'assurance tels les médicaments, les soins complémentaires de santé, les soins psychologiques, les soins dentaires, les soins visuels et l'assurance voyage.

2. Les statuts possibles sont « individuel », « monoparental », « couple » ou « familial ».

**ARTICLE 21 RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES DU MOUVEMENT
DESJARDINS ET RÉGIME DE RENTES DU MOUVEMENT
DESJARDINS (SUITE)**

21.02 Partage des primes

Le partage des primes est le suivant :

- a) Pour les volets vie et santé, la part globale des primes défrayées par l'employé correspond au coût des protections facultatives du volet vie et de la différence entre l'option « L'Essentiel » et l'option choisie par l'employé pour le volet santé.
- b) Pour les volets vie et santé, la part globale des primes défrayées par l'employeur correspond au coût de la protection de base pour le volet vie et au coût de la protection de l'option « L'Essentiel » pour le volet santé.
- c) Pour le volet invalidité, les primes sont réparties entre l'employeur et l'employé de la façon suivante :
 - L'Employeur paie la totalité des primes correspondant au coût de la protection d'invalidité de courte durée ;
 - L'employé paie la totalité des primes correspondant au coût de la protection d'invalidité de longue durée.

21.03 Documentation

L'employeur fournit à l'exécutif syndical une copie des polices d'assurances et du régime de retraite et de tout amendement qui est apporté par le conseil d'administration de la Fédération des Caisses Desjardins du Québec au régime d'assurances collectives. Ces copies doivent être remises à l'exécutif syndical dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la signature de la convention collective.

Le contrat d'assurances collectives ainsi que tout amendement sont disponibles sur le portail des employés à la section « Régime d'assurances collectives » ou sur le site suivant : www.rcd.dgp.com.

**ARTICLE 21 RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES DU MOUVEMENT
DESJARDINS ET RÉGIME DE RENTES DU MOUVEMENT
DESJARDINS (SUITE)**

21.04 Régime de retraite

L'employeur adhère au régime de rentes du Mouvement Desjardins selon les règles qui y sont établies. Il y aura contribution de l'employeur et de l'employé suivant l'échelle établie par le régime de rentes.

21.05 Dans les cas où l'assureur refuse l'invalidité d'un employé, celui-ci s'engage à rembourser les sommes avancées par l'employeur après entente entre les parties. À défaut d'entente, après un délai de quatre-vingt-dix (90) jours du retour au travail de l'employé, l'employeur retient un maximum de 10 % net du salaire hebdomadaire, jusqu'à ce que le remboursement soit complété.

En aucun cas l'employeur ne récupérera la somme versée en trop à même le compte de l'employé.

Nonobstant ce qui précède, advenant le départ d'un employé, l'employeur récupère le solde dû à même les sommes payables à l'employé, sans entente avec celui-ci.

21.06 Advenant que des changements soient apportés au régime d'assurances collectives du Mouvement Desjardins, les parties conviennent que des discussions auront lieu afin d'introduire ces changements dans la présente convention collective.

ARTICLE 22 MÉCANISMES SALARIAUX

22.01 Échelle de salaires

Pendant la durée de la convention collective, les échelles salariales sont celles indiquées à l'annexe « A » des présentes.

22.02 Promotion ou réévaluation

L'employé promu ou réévalué à un ou plusieurs niveaux supérieurs d'emploi reçoit une augmentation salariale équivalant à 7,5% de son salaire régulier par niveau d'emploi supérieur. Si l'augmentation prévue situe l'employé à un niveau inférieur au minimum de son nouveau niveau d'emploi, elle sera intégrée à ce minimum.

Suite à une rétrogradation involontaire, l'employé nommé à un poste de niveau supérieur par voie de promotion, de réévaluation de poste ou d'affectation temporaire, bénéficie des mécanismes salariaux prévus à la présente clause comme s'il occupait un poste de niveau d'emploi équivalent au poste qu'il occupait avant sa rétrogradation involontaire. Cependant, l'application de ce paragraphe ne doit jamais avoir pour effet d'augmenter ou de diminuer le salaire que l'employé aurait touché s'il était demeuré dans le poste qu'il occupait avant sa rétrogradation involontaire.

22.03 Rétrogradation involontaire

Si un employé est rétrogradé par suite d'une réévaluation de tâches ou autres conditions susceptibles de provoquer des mises à pied, ou encore à cause de son état de santé, il sera rémunéré de la manière suivante :

- 1) Si, au moment de la rétrogradation, son taux de salaire est inférieur au point 115 de l'échelle de son nouveau niveau d'emploi, l'employé conserve son salaire jusqu'à la prochaine date d'augmentation générale. À cette date, il reçoit une augmentation de salaire équivalant à l'augmentation générale accordée aux employés de son nouveau niveau d'emploi.
- 2) Si, au moment de sa rétrogradation, son taux de salaire est supérieur au point 115 de l'échelle de son nouveau niveau d'emploi, l'employé conserve son salaire et devient hors barème. Il est intégré au point 115 de son nouveau niveau d'emploi lorsque l'évolution de celui-ci le permettra. Au moment de l'intégration, si l'augmentation accordée à l'employé est inférieure au pourcentage moyen d'augmentation générale, l'employé recevra la différence en paiement forfaitaire.

ARTICLE 22 MÉCANISMES SALARIAUX (SUITE)

22.04 Rétrogradation volontaire

Dans le cas de rétrogradation volontaire, l'employé rétrogradé dans un niveau d'emploi inférieur verra son salaire diminué de 7.5% par niveau d'emploi ou fixé au maximum de son nouveau niveau d'emploi, le moins élevé des deux.

Dans les circonstances où l'employé réintègre un poste d'un niveau d'emploi équivalent ou supérieur au poste qu'il occupait avant sa rétrogradation volontaire, il verra son salaire ajusté en fonction des mécanismes salariaux prévus à la clause 22.02. Cependant, l'application de la clause 22.02 ne doit pas avoir pour effet de garantir à l'employé un salaire inférieur au salaire qu'il gagnait avant sa rétrogradation volontaire.

22.05 Versement des salaires

- a) La rémunération de tout employé lui est versée le jeudi par dépôt direct et couvre la période précédente de paie.
- b) Si un jour de paie coïncide avec un jour férié, la rémunération est versée le jour ouvrable précédent.
- c) Advenant une erreur sur la paie, l'employeur s'engage à rembourser l'employé, et ce, dans les plus brefs délais de la demande de remboursement de l'employé.

Advenant qu'une somme ait été versée en trop par l'employeur, celui-ci s'entend avec l'employé sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, l'employeur retient un maximum de 10 % net du salaire hebdomadaire jusqu'à ce que le remboursement soit complété.

En aucun cas l'employeur ne récupérera la somme versée en trop à même le compte de l'employé.

Nonobstant ce qui précède, advenant le départ d'un employé, l'employeur récupère le solde dû à même les sommes payables à l'employé.

Advenant le cas où l'employeur doit implanter le versement du salaire aux deux (2) semaines ou lorsqu'il appliquera la nouvelle méthode de versement de la rémunération selon le point a) de la présente clause, il avisera le syndicat et les employés dans un délai d'au moins trente (30) jours avant l'application du changement.

ARTICLE 22 MÉCANISMES SALARIAUX (SUITE)

Lors de l'application, les parties conviennent des mesures suivantes :

1. L'employeur s'engage à verser sous forme d'avance de paie, l'équivalent d'une semaine normale de salaire à l'employé qui en fait la demande.
2. L'employé devra s'engager à rembourser cette avance de paie dans la même année fiscale, maximum douze (12) mois, qui suivent le versement de l'avance.

En aucun cas l'employeur ne récupérera la somme versée en trop à même le compte de l'employé.

Nonobstant ce qui précède, advenant le départ d'un employé, l'employeur récupère le solde dû à même les sommes payables à l'employé.

22.06 Souche de paie

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

- a) Nom de l'employé;
- b) Période couverte;
- c) Taux du salaire;
- d) Rémunération brute;
- e) Déductions;
- f) Rémunération nette;
- g) Temps supplémentaire.

22.07 Évaluation des emplois

- a) Si, au cours de la présente convention collective, une nouvelle fonction est créée ou si des modifications substantielles sont apportées au contenu d'un ou des poste(s) d'une fonction en vertu desquelles une réévaluation de la fonction devenait nécessaire ou était demandée par le syndicat ou le supérieur immédiat, une échelle de salaires est alors déterminée par l'employeur, en tenant compte des postes, fonctions et classifications ainsi que des échelles de salaires établies dans la présente convention. L'employeur avise le syndicat de la création de la nouvelle fonction modifiée et de l'échelle de salaires s'y rattachant dans les six (6) jours de leur établissement.
- b) Si les deux parties ne s'entendent pas sur la classification et l'échelle de salaires établies, le syndicat peut avoir recours au mode de règlement de griefs et d'arbitrage.

ARTICLE 22 MÉCANISMES SALARIAUX (SUITE)

- c) Dans les seuls cas de réévaluation à la hausse d'une fonction découlant de la procédure à la présente clause, le changement de classification doit avoir un effet rétroactif à la date de la demande écrite de l'une des parties.

22.08 Affectation temporaire

1. Affectation temporaire de moins d'une (1) semaine

L'employé affectée temporairement pour une durée de moins d'une (1) semaine sur un poste de niveau d'emploi supérieur reçoit, sous forme de prime, une reconnaissance monétaire qui correspond à 7,5% de son salaire régulier par niveau d'emploi supérieur et ce, pour la durée de son affectation.

2. Affectation temporaire d'une (1) semaine ou plus

L'employé affectée temporairement pour une durée d'une (1) semaine ou plus sur un poste de niveau d'emploi supérieur reçoit une augmentation de salaire selon les règles prévues à 22.02 et ce, pour la durée de son affectation.

ARTICLE 23 TRANSACTION DE CAISSE

23.01 Régime

Sont couverts par le présent article tous les employés susceptibles d'effectuer une transaction.

L'existence de ce régime a pour but de protéger un employé qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet une erreur de transaction qui n'est pas associée à une fraude ou un geste malhonnête.

L'employeur convient d'absorber ces éventuelles pertes ou erreurs de transaction en autant que l'employé ait respecté la procédure et la réglementation en vigueur à la Caisse et connues de l'employé.

Ces informations doivent être remises par écrit à l'employé ainsi que toutes les modifications ou mises à jour.

23.02 Responsabilités

L'employeur peut, suite à une évaluation des circonstances entourant une erreur de transaction d'un employé, réclamer le remboursement de la perte si les conditions prévues à la clause 23.01 n'ont pas été respectées par l'employé.

Dans ce cas, l'employé peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage et l'employeur assumera le fardeau de la preuve.

Suite à cette procédure, l'employé peut être tenu de rembourser la Caisse en prenant des arrangements avec celle-ci.

Nonobstant ce qui précède, une perte encourue à la suite d'une transaction avec un non-membre, à l'exception d'une transaction inter-caisses, ne peut être couverte par le régime et l'employé est seul responsable, sauf si la transaction est autorisée par un cadre ou par un employé autorisé.

L'employé est dégagé de toute responsabilité vis-à-vis un chèque paraphé par un membre des cadres à la Caisse ou par un employé autorisé.

L'employé autorisé à parapher les chèques ou les autres transactions est couvert par le présent régime.

L'employeur ne peut tenir un employé responsable des faux billets, faux chèques ou lettres de change, si celui-ci a suivi les procédures de contrôle usuelles à moins que cela ne soit pas possible.

ARTICLE 24 SANTÉ-SÉCURITÉ

24.01 Principe

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

24.02 Problème de santé

Si un employé constate un problème de santé et de sécurité, il en informe son supérieur immédiat. Si le problème n'est pas réglé de façon satisfaisante par ce dernier, le cas peut être soumis au comité prévu à la clause 6.01.

Dans le cas d'un problème urgent, le comité prévu à la clause 6.01 peut être convoqué dans les plus brefs délais.

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

24.03 Locaux

L'employeur, le syndicat et les employés conviennent de coopérer afin de prendre tous les moyens pour maintenir les locaux propres. L'employeur prend tous les moyens à sa disposition pour bien chauffer et bien éclairer les locaux.

24.04 Accident de travail

L'employeur verse à tout employé qui doit s'absenter en raison de blessures ou maladie résultant d'un accident de travail, l'équivalent de la prestation qu'il recevra de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail jusqu'à ce qu'il reçoive sa première prestation de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Aucune déduction n'est effectuée sur ce montant aussi longtemps que la Loi l'exigera.

L'employé s'engage à remettre à l'employeur, le cas échéant, les avances versées par l'employeur dès la réception des indemnités correspondantes reçues de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

ARTICLE 24 SANTÉ-SÉCURITÉ (SUITE)

Dans l'éventualité où cet employé serait déclaré totalement invalide, selon les définitions qui apparaissent au contrat d'assurance avec Desjardins Sécurité Financière, il reçoit alors sa prestation de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail et le régime d'assurance salaire lui verse la différence entre cette prestation et le pourcentage prévu de son salaire, selon le régime d'assurance salaire de longue et courte durée au moment de l'accident de travail.

24.05 Panne d'électricité

En cas de panne d'électricité, le service au guichet est interrompu. Les employés restent sur les lieux du travail pour la durée des heures normales de travail. Cependant, si les conditions physiques de travail se détériorent, les employés pourront quitter la Caisse selon ce qui est prévu par la Loi de la santé et sécurité au travail.

24.06 Vol à main armée

- a) Suite à un vol à main armée, la Caisse est fermée au public pour le reste des heures prévues à la clause 19.02. Les employés restent sur les lieux du travail tant qu'ils seront nécessaires à l'enquête.
- b) Si le temps nécessaire à l'enquête dépasse les heures régulières de travail, l'article 20 sur le temps supplémentaire s'applique.
- c) Si, par la suite, l'employé est réclamé pour apporter sa contribution à l'enquête (identification, portrait-robot, cour, etc.), ceci se fera durant les heures de travail ou si devant se faire en dehors de ces heures, l'article 20 sur le temps supplémentaire s'applique.
- d) Les employés qui devront se déplacer dans le cadre du paragraphe c) de la clause 24.06 seront remboursés pour leurs frais de transport.

24.07 Il est entendu qu'aucun employé ne doit transporter du numéraire à l'extérieur de l'édifice de la Caisse. L'employeur doit prendre les moyens pour qu'une firme spécialisée assure le transport du numéraire.

ARTICLE 25 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

25.01 Documentation

L'employeur s'engage à faire parvenir de façon électronique, dans les trente (30) jours de la signature, la présente convention collective à tous les employés et au syndicat pour son utilisation. En outre, l'impression de la convention collective demeure possible, selon la clause 6.09.

25.02 Annexes et ententes

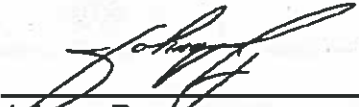
Toutes les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

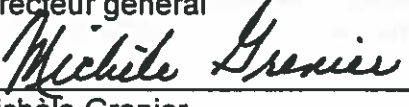
25.03 Durée

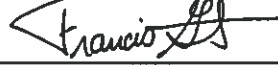
La présente convention collective de travail entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 1^{er} juillet 2026 et elle n'a aucun effet rétroactif sauf en ce qui concerne les salaires, selon les modalités prévues en lettre d'entente et à l'annexe « A », pour les employés toujours à l'emploi au moment de la signature de la convention collective, pour les employés qui ont quitté pour leur retraite, pour les employés qui ont quitté pour un autre établissement du Mouvement Desjardins.

EN FOI DE QUOI, les parties et leurs représentants dûment mandatés ont signé ce 22^e jour du mois d'août 2022.

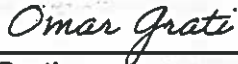
CAISSE DESJARDINS DE L'ÉDUCATION


Johnny Roy
Directeur général


Michèle Grenier
Présidente du conseil d'administration


Francis Gilbert
Conseiller principal en relations
professionnelles

SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU, SECTION LOCALE 575, SEPB CTC-FTQ


Omar Grati
Président de l'unité syndicale


Olga Maria Orlinska
Secrétaire-trésorière de l'unité syndicale


Marie-Claude Éthier
Conseillère syndicale, SEPB-Québec

Copie certifiée conforme

No Barreau QC : 338 998 7
Date : 31/08/2022 Ville : Montréal

ANNEXE « A » ÉCHELLES SALARIALES**AVRIL 2022**

Niveau d'emploi	Minimum	Point 85	Point 95	Point 100	Point 105	Point 115
2	578,77	610,02	681,79	717,67	753,56	825,33
3	638,12	677,87	757,73	797,62	837,50	917,25
4	719,33	770,40	861,04	906,35	951,67	1042,31
5	510,27	881,63	985,35	1037,21	1089,08	1192,79
6	918,21	1006,81	1125,25	1184,48	1243,71	1362,15
7	1023,98	1131,58	1264,71	1331,27	1397,83	1530,96
8	1152,04	1272,98	1422,75	1497,63	1572,52	1722,29
9	1290,25	1425,77	1593,50	1677,37	1761,23	1928,96

Au 3 avril 2022, les employés reçoivent une augmentation de salaire conforme à leur appréciation de performance et en fonction de leur position relative déterminée selon le tableau numéro 1.

TABLEAU NUMÉRO 1 (2022)

Performance	Position du salaire dans l'échelle			
	Jusqu'à 85	Plus de 85 à 95	Plus de 95 à 105	Plus de 105 à 115
Soutenue	4.0 %	3.5 %	3.0 %	2.5%
Supérieure	5.0 %	4.5 %	4.0 %	3.5%
Exceptionnelle	6.5 %	6.0 %	5.5 %	5.0%

Aux fins de déterminer la position relative du salaire de l'employé dans l'échelle, on obtient ce dernier en divisant le salaire de l'employé par le salaire correspondant à son niveau d'emploi au point 100 de l'échelle qui précède l'augmentation.

ANNEXE « A » ÉCHELLES SALARIALES (SUITE)

APPLICATION DU TABLEAU NUMÉRO 1 (2022)

1. Respect en toute situation des minimums des échelles de salaires.
2. L'employé reçoit une augmentation selon la position relative de son salaire dans l'échelle et la cote d'appréciation de la performance obtenue. Le maximum de l'échelle salariale 2022 (point 115) ne peut être dépassé.
3. Traitement de l'augmentation salariale si la position relative du salaire de l'employé dans l'échelle est inférieure ou égale au maximum de l'échelle salariale (point 115) :

L'augmentation salariale indiquée à la zone 105-115 est accordée jusqu'au maximum de l'échelle salariale 2022. L'excédent qui ne peut être accordé en salaire est versé sous forme de forfaitaire, s'il y a lieu, dans les cas de performance supérieure ou exceptionnelle uniquement.
4. Traitement de l'augmentation salariale si la position relative du salaire de l'employé dans l'échelle est au-delà du maximum de l'échelle salariale (point 115) :

Pour l'employé dont la position relative du salaire dans l'échelle 2021 est supérieure au point 115, mais près du maximum de l'échelle salariale 2022 (jusqu'au point 117), l'augmentation salariale indiquée à la zone 105-115 est accordée jusqu'au maximum de l'échelle salariale 2022. L'excédent qui ne peut être accordé en salaire est versé sous forme de forfaitaire, s'il y a lieu, dans les cas de performance supérieure ou exceptionnelle uniquement.
5. Pour l'employé dont la position relative du salaire dans l'échelle salariale 2021 est supérieure au point 115, et plus éloignée de ce dernier (point 118 et plus), il reçoit un montant forfaitaire dans les cas de performance supérieure ou exceptionnelle uniquement de la façon suivante :
 - Supérieure : 2,0 %
 - Exceptionnelle : 3,5 %

ANNEXE « A » ÉCHELLES SALARIALES (SUITE)

ÉCHELLES DE SALAIRES 2023, 2024, 2025 et 2026

La date où l'augmentation salariale et l'augmentation d'échelle devient effective n'est pas encore déterminée pour les années 2023, 2024, 2025 et 2026.

L'employeur informe le syndicat au plus tard le 1^{er} mars de l'année qui précède la date à laquelle l'augmentation salariale et l'augmentation d'échelle sont effectives. L'augmentation salariale et l'augmentation d'échelle sont établies pour 26 périodes de paie. Advenant le cas où la date transmise par l'Employeur fait en sorte que l'augmentation salariale et l'augmentation d'échelle d'une année couvriraient 27 périodes de paie, les employés reçoivent une augmentation salariale majorée de 1/26 de l'augmentation salariale prévue au tableau 2 applicable pour ladite année. L'augmentation d'échelle salariale sera également majorée de 1/26 de l'augmentation d'échelle prévue pour l'année concernée.

Les échelles de salaires sont augmentées d'un minimum de 1,5 % pour les années 2023, 2024, 2025 et 2026.

TABLEAU NUMÉRO 2 (2023 à 2026)

Performance	Position du salaire dans l'échelle			
	Jusqu'à 85	Plus de 85 à 95	Plus de 95 à 105	Plus de 105 à 115
Soutenue	2.5 %	2.0 %	1.5 %	1.5%
Supérieure	3.5 %	3.0 %	2.5 %	2.0%
Exceptionnelle	5.0 %	4.5 %	4.0 %	3.5%

Au plus tard à la 8^{ème} période de paie de l'année (la première période de paie comprend le 1^{er} janvier) pour les années 2023, 2024, 2025 et 2026, les employés reçoivent une augmentation de salaire conforme à l'appréciation de leur performance et en fonction de leur position relative déterminée selon le tableau ci-dessus.

Aux fins de déterminer la position relative du salaire de l'employé dans l'échelle, on obtient ce dernier en divisant le salaire de l'employé par le salaire correspondant à son niveau d'emploi au point 100 de l'échelle en vigueur qui précède l'augmentation.

ANNEXE « A » ÉCHELLES SALARIALES (SUITE)

Advenant que les enquêtes salariales, les prévisions économiques et la situation financière du Mouvement Desjardins font en sorte que la recommandation salariale du Mouvement Desjardins octroie des augmentations d'échelles et des augmentations salariales supérieures, les parties conviennent que les échelles salariales et le Tableau numéro 2 pour les années 2023, 2024, 2025 et 2026 seront majorés en conséquence.

L'ajustement des échelles salariales du Mouvement Desjardins, ainsi que les pourcentages prévus au Tableau numéro 2 des années 2023, 2024, 2025 et 2026 et leurs applications pourront être supérieurs, mais non inférieurs, à ce qui est prévu à la présente annexe.

Les parties conviennent qu'il n'y aura aucun rattrapage salarial si les mandats salariaux du Mouvement Desjardins étaient revus à la baisse.

APPLICATION DU TABLEAU NUMÉRO 2 (2023, 2024, 2025 et 2026)

1. Respect en toute situation des minimums des échelles de salaires.
2. L'employé reçoit une augmentation selon la position relative de son salaire dans l'échelle et la cote d'appréciation de la performance obtenue. Le maximum de l'échelle salariale (point 115) des années 2022, 2023, 2024, 2025 et 2026 ne peut être dépassé.
3. Traitement de l'augmentation salariale si la position relative du salaire de l'employé dans l'échelle est inférieure ou égale au maximum de l'échelle salariale (point 115) :

L'augmentation salariale indiquée à la zone 105-115 est accordée jusqu'au maximum de l'échelle salariale 2023, 2024, 2025 et 2026. L'excédent qui ne peut être accordé en salaire est versé sous forme de forfaitaire, s'il y a lieu, dans les cas de performance supérieure ou exceptionnelle uniquement.
4. Nonobstant ce qui est prévu ci-dessus, la progression du salaire dans la zone 105-115 et au-delà du point 115 s'appliquera selon l'application de la recommandation du Mouvement Desjardins qui sera transmise annuellement au syndicat par l'employeur.

ANNEXE « B » EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

Restrictions et modalités particulières

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

a) **Ancienneté**

L'employé à temps partiel doit être considéré comme un employé régulier et, à ce titre, il est sujet à obtenir sa permanence après avoir satisfait aux conditions de la période de probation. Un employé à temps partiel peut donc, pour les fins de la présente convention, être en probation ou permanent.

b) **Mécanisme de mise à pied**

À défaut de l'avis spécifié à la clause 12.04, b), l'indemnité payable à l'employé à temps partiel sera établie au prorata de sa semaine normale de travail.

c) **Jours fériés**

Les employés à temps partiel pourront bénéficier des jours fériés ou des jours observés à la clause 13.01.

Pour chaque jour férié, l'employeur verse le plus avantageux entre :

- Une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé ou ;
- La paie régulière selon le nombre d'heures prévues de travail cette journée-là, sans tenir compte des heures supplémentaires.

d) **Congés annuels**

L'employé à temps partiel a droit, au prorata de son poste, aux modalités de l'article 14, sous réserve de ce qui suit :

1. Compte tenu de son ancienneté mouvement, l'employé régulier à temps partiel accumule des heures de congé dans sa caisse de gestion de temps au même titre que l'employé régulier à temps plein. Le nombre d'heures octroyé périodiquement est établi au prorata des heures rémunérées jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) heures par semaine.
2. Pour l'employé régulier à temps partiel nouvellement embauché, les trente-cinq (35) heures de congés versées à l'embauche sont au prorata de son horaire normal de travail.

ANNEXE « B » EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL (SUITE)

3. Durant une absence prolongée en lien avec la clause 14.05, l'employé temps partiel accumule des heures de congé annuel selon la moyenne des heures admissibles à l'accumulation des vingt-sept (27) dernières semaines travaillées.
4. Les semaines de congé annuel de l'employé à temps partiel sont rémunérées selon les dispositions prévues à la clause 14.03.
5. Aux fins du choix de la période de congé annuel, l'employé à temps partiel s'intègre aux ratios de congés annuels prévus en annexe « D », et ce, selon son ancienneté.
6. Un employé à temps partiel ne peut pas avoir plus de semaines de temps de congés annuels qu'un employé à temps plein. À cet effet, la référence étant une semaine programmée équivaut à trente-cinq (35) heures, et ce, nonobstant l'horaire de travail régulier de l'employé à temps partiel.

e) Congés sociaux

1. Dans tous les cas de congés sociaux, l'employé à temps partiel peut en bénéficier uniquement lorsque cela coïncide avec les jours où il aurait normalement dû travailler. Dans les cas de congés sociaux prévus pour décès, les absences autorisées en vertu de la clause 15.01 de la convention collective seront toujours accordées de la date du décès et selon le paragraphe f) de cette même clause.

f) Congés parentaux

Le salaire hebdomadaire brut régulier prévu aux clauses 17.04, paragraphe 1 et 17.07, paragraphe 1, est une moyenne de salaire hebdomadaire des vingt-sept (27) dernières semaines de travail.

Le crédit supplémentaire de vingt (20) jours prévu à la clause 17.07 paragraphe 1. b) est proportionnel à la moyenne des heures effectuées au cours des vingt-sept (27) dernières semaines de travail.

ANNEXE « B » EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL (SUITE)

g) Prévoyances collectives

1. L'employé à temps partiel a droit au régime de compensation-maladie prévu à la clause 18.01, au prorata de sa semaine de travail.
2. Les employés à temps partiel ne sont couverts par les différents régimes d'assurances collectives que selon les modalités qui y sont prévues.

h) Heures de travail

1. Période de repos

Les employés à temps partiel bénéficient d'une (1) période de repos rémunérée, de la manière suivante :

- Trois (3) heures mais moins de quatre (4) heures de travail : quinze (15) minutes ;
- Quatre (4) heures mais moins de sept (7) heures de travail : vingt (20) minutes ;
- sept (7) heures et plus de travail : trente (30) minutes.

Maximum 120 minutes par semaines.

2. Période de repas

L'employé a droit à une (1) période de repas d'une durée de soixante (60) minutes ininterrompues prises entre 11 h et 14 h 30 non rémunérées. Les périodes de repas sont fixées pour chacun des employés par l'employeur ou son représentant.

3. Liste de rappel

À compter de la signature de la convention collective, les employés à temps partiel peuvent s'inscrire à la liste de rappel, prévue à l'article 12 de la convention collective, en respectant les critères suivants:

- i) la liste de rappel couvre une période d'un (1) mois;
- ii) l'employé à temps partiel y indique sa disponibilité en dehors de son horaire régulier de travail;

ANNEXE « B » EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL (SUITE)

- iii) lorsqu'il y a remplacement temporaire à effectuer, l'employeur utilise cette liste en prenant contact avec ceux qui ont exprimé leur disponibilité pour cette journée, par ordre d'ancienneté;
- iv) l'employé à temps partiel est tenu d'accepter un remplacement si celui-ci correspond à la disponibilité exprimée, sauf s'il bénéficie d'une absence autorisée en vertu de la convention collective.

i) Temps supplémentaire

L'employé qui exécute du travail au-delà de sept (7) heures dans une même journée sera rémunéré en temps supplémentaire, sauf celui dont l'horaire régulier de travail prévoit un nombre d'heures supérieur, lequel sera rémunéré en temps supplémentaire pour tout travail excédant son horaire journalier de travail.

Tout travail exécuté le samedi sera rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le salaire régulier si cela constitue une sixième (6^e) journée de travail pour cet employé.

j) Bénéfices proportionnels

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

k) Période de probation

La période probatoire d'un employé à temps partiel sera de quatre cent vingt (420) heures travaillées.

l) Formation des employés

L'article 16 sur la formation des employés s'applique à l'employé à temps partiel dont l'horaire régulier est de 17 h 30 et plus par semaine ou à l'employé qui a travaillé neuf cent dix (910) heures et plus au cours de l'année civile précédente.

ANNEXE « C » EMPLOYÉS TEMPORAIRES

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

- a) Annexe « A ».
- b) Travail en temps supplémentaire.
- c) Jours fériés ou jours observés prévus à la clause 13.01.

Pour chaque jour férié, l'employeur verse le plus avantageux entre :

- Une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé ou;
- La paie régulière selon le nombre d'heures prévues de travail cette journée-là, sans tenir compte des heures supplémentaires.

- d) Caisse de gestion de temps

La caisse de gestion de temps selon les modalités suivantes :

L'employé temporaire accumule des heures de congé dans la caisse de gestion de temps selon le tableau suivant. Son accumulation totale ne peut dépasser cent quarante (140) heures par année ou cent soixante-quinze (175) heures selon sa durée de service.

De plus, aucune heure de congé ne lui est octroyée lors de son embauche.

Accumulation courante dans la caisse de gestion de temps	Ancienneté Mouvement	Nombre d'heures de congé annuel accumulées annuellement pour un employé temporaire temps plein	Heures renouvelées par période de paie pour un employé régulier à temps plein (paie aux 2 semaines)
À l'embauche	Dès la 1 ^{re} journée	N / A	5,385
Période de référence (calcul en temps réel)	Au cours de la première (1 ^{re}) année	140 heures	5,385
	Plus d'une (1) année à moins de cinq (5) années	140 heures	5,385
	Cinq (5) années et plus	175 heures	6,731

ANNEXE « C » EMPLOYÉS TEMPORAIRES (SUITE)

Le nombre d'heures octroyé périodiquement est établi au prorata des heures rémunérées jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) heures par semaine.

Advenant un changement de statut de temporaire à régulier au cours de la première année, l'employé continue d'accumuler ce qui est prévu au tableau ci-dessus, et ce, pour toute sa première année au sein du Mouvement Desjardins.

Durant les congés parentaux prévus à l'article 17 de la convention collective, l'employé temporaire accumule des heures de congé annuel selon la moyenne des heures admissibles à l'accumulation des vingt-sept (27) dernières semaines travaillées.

Les heures de congé annuel sont rémunérées au taux de salaire effectif de l'employé au moment de la prise du congé.

S'il quitte l'employeur avant d'avoir pris le congé annuel auquel il a droit, l'employeur lui remet l'indemnité qui lui est due.

- e) Congés de décès prévus à la clause 15.01 et congé de compassion prévu à la clause 15.07, sous réserve des restrictions prévues aux clauses 15.02 et 15.03.
- f) Périodes de repas et de repos prévues aux clauses 19.06, 19.07, 19.14 et 19.15.
- g) Régime de transaction de caisse, article 23.
- h) Régime syndical, discipline et droit à la procédure de griefs et d'arbitrage s'il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus à la présente annexe.
- i) Dans le cas où un employé temporaire devient régulier, les clauses 10.02 et 10.03 s'appliquent. L'employé temporaire peut poser sa candidature à des postes permanents. Si un poste régulier affiché n'a pu être comblé par des employés réguliers, l'employeur s'engage à favoriser la candidature des employés temporaires en place qui répondent à toutes les exigences normales du poste affiché. Advenant qu'il y a plus d'un employé temporaire qui réponde aux exigences d'un poste affiché, l'employeur accordera le poste à l'employé temporaire de la façon suivante :
 - Pour les fonctions de niveaux 1 à 4, le poste est accordé au candidat qui a le plus d'ancienneté, à condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste.
 - Pour les fonctions des niveaux 5 et plus, le poste est accordé au candidat le plus apte parmi ceux qui peuvent satisfaire aux exigences normales du poste
- j) L'article 24 sur la santé et sécurité au travail s'applique.

ANNEXE « C » EMPLOYÉS TEMPORAIRES

- k) La clause 20.06 s'applique mutatis mutandis aux employés temporaires.
- l) L'employeur rappelle les employés temporaires par ordre d'entrée au service de l'employeur, à la condition que l'employé ait effectué neuf cent dix (910) heures rémunérées au cours des douze (12) mois qui ont précédé sa mise à pied et à la condition que l'employé soit rappelé pour occuper la même fonction que celle qu'il occupait lors de sa mise à pied.
- m) Les parties s'entendent que l'employé temporaire peut bénéficier des protections applicables au régime d'assurances collectives du Mouvement Desjardins et au régime des rentes du Mouvement Desjardins dans la mesure où il rencontre les critères d'admissibilité prévus par ces régimes pour les employés temporaires.
- n) Les employés temporaires ont également droit aux lettres d'ententes suivantes :
- Privilèges existants
 - Frais de représentation
 - Frais de déplacement
 - Régime d'intéressement

ANNEXE « D » RATIO PROGRAMMATION DES CONGÉS ANNUELS

Les parties se rencontreront en CRT à chaque année, avant la programmation des congés annuels en vue de discuter et de convenir de nouveaux ratios ou de nouvelles modalités d'application selon les changements survenus à la caisse.

ANNEXE « E » FORMULAIRE DE DEMANDE

RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

À compter de la semaine du _____.

Je fais la demande d'une prestation *du Régime québécois d'assurance parentale* pour :

_____ sem. de maternité à 70%

_____ sem. de maternité à 75%

_____ sem. de paternité à 70%

_____ sem. de paternité à 75%

_____ sem. de parentale à 70%

_____ sem. de parentale à 75%

_____ sem. d'adoption à 70%

_____ sem. d'adoption à 75%

Je m'engage à vous faire parvenir, sur réception, *la preuve de mon admissibilité audit régime.*

Signature de l'employé(e)

Date

LETTRE D'ENTENTE – CALCUL DE LA RÉTROACTIVITÉ

Suite au versement de la rétroactivité salariale, suivant la signature de la convention collective, un employé peut, à sa demande, obtenir un calcul détaillé de sa rétroactivité salariale.

LETTRE D'ENTENTE – PRIVILÈGES EXISTANTS

L'employeur s'engage à fournir aux employés le café, le lait, le sucre, les filtres à café, les verres à café, le papier hygiénique, les papiers mouchoirs, les essuie-tout, le papier à mains, les accessoires de cuisine, l'eau de source, les linges à vaisselle, la cafetière, les fournitures de bureau ainsi que les accessoires de bureau.

LETTRE D'ENTENTE – FERMETURE DU POINT DE SERVICE

Lors d'une fermeture temporaire du point de service, l'employé est réputé en télétravail pour la durée de ladite fermeture ou il pourra choisir de prendre ses congés annuels.

LETTRE D'ENTENTE – FRAIS DE REPRÉSENTATION

Le remboursement des frais de déplacement doit être supporté par des pièces justificatives.

L'employeur paie les frais de repas (raisonnables), sur présentation de la facture.

Toutes les dépenses engagées, pour être remboursées, doivent être autorisées par le directeur ou son représentant.

LETTRÉ D'ENTENTE – RÉSOLUTION LORS DE LITIGE

ATTENDU QUE les parties désirent mettre en place une procédure temporaire en cas de contestation par l'employé de la décision de l'assureur (DSF) de mettre fin à la protection d'assurance-salaire suite à une invalidité totale excédant vingt-huit (28) mois d'absence. Nonobstant la convention collective, l'employé dont les prestations d'invalidité sont refusées, a droit à la présente procédure et ce, même après trente (30) mois d'invalidité.

ATTENDU QUE cette procédure temporaire prendra fin lorsque que le Mouvement Desjardins mettra en place un mécanisme de traitement des plaintes relié à des refus de versement de prestations d'assurance-salaire court et long terme.

Mécanisme

- a) Lorsque l'assureur prend formellement la décision de mettre fin à la période d'invalidité totale d'un employé au terme d'une période excédant vingt-huit (28) mois, il doit:
 - 1. transmettre simultanément sa décision par écrit à l'employé;
 - 2. transmettre au médecin traitant copie de l'opinion médicale justifiant une telle décision, et ce, après autorisation de l'employé.
- b) L'employé qui désire contester une telle décision de l'assureur doit :
 - 1. autoriser l'assureur à transmettre, au médecin traitant, une copie de l'opinion médicale telle que prévue à a) 2.;
 - 2. demander à son médecin traitant de prendre connaissance de l'opinion médicale et du refus de l'assureur de le maintenir en invalidité;
 - 3. demander à son médecin traitant de fournir à l'assureur dans les plus brefs délais une réponse à ladite expertise médicale en y apposant ses commentaires professionnels et, s'il le juge à propos, une autre expertise médicale;
 - 4. l'employé doit confirmer, par écrit, à l'employeur l'envoi de cette réponse du médecin traitant à l'assureur.

LETTRE D'ENTENTE – RÉOLUTION LORS DE LITIGE (SUITE)

c) L'employeur commence à verser à l'employé une avance hebdomadaire correspondant au montant qu'il recevrait normalement de l'assureur lorsque :

1. il a reçu la confirmation écrite de l'employé prévu à b) 4.

et

2. il a obtenu la confirmation que l'assureur a reçu les documents du médecin traitant de l'employé prévu en b) 3.

d) Par la suite, l'employé doit se soumettre à une expertise médicale chez le médecin de l'employeur. Si ladite expertise confirme la décision de l'assureur, l'employeur cesse immédiatement les avances de prestations à l'employé. Par contre, l'employé n'est pas tenu de rembourser les avances déjà reçues.

e) Si l'expertise médicale du médecin choisi par l'employeur est du même avis que celui du médecin traitant de l'employé :

- L'employeur verse le montant qu'il recevait de l'assureur rétroactivement (maximum soixante (60) jours) à la date de coupure de prestation, et continue de verser à l'employé une avance hebdomadaire correspondant au montant qu'il recevrait normalement de l'assureur ;
- L'assureur devra étudier la documentation reçue et, après analyse du dossier, informera l'employé et l'employeur de sa décision de maintenir l'exclusion de l'employé de la protection d'assurance-salaire à long terme pour invalidité totale ou de l'inclure, rétroactivement, à ladite protection. Dans ce dernier cas, l'assureur rembourse à l'employeur les avances versées. Par contre, si l'assureur décide de maintenir sa décision, l'employeur cesse immédiatement les avances de prestations. Dans ce cas, l'employé n'est pas tenu de rembourser les avances déjà reçues.

LETTRÉ D'ENTENTE – APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE

1. Les principes directeurs sous-tendant l'augmentation salariale à la performance sont :
 - a) les employés sont informés des critères d'évaluation à l'avance;
 - b) des rencontres supérieur-employé sont prévues;
 - c) l'appréciation de la performance est transmise à l'employé, lequel est invité à apporter ses commentaires;
 - d) l'appréciation de la performance est révisée par le supérieur hiérarchique du supérieur qui a évalué l'employé;
 - e) le syndicat est informé du pourcentage de distribution par cote de performance au début de chaque année. À la fin de l'année, l'employeur avise par écrit le syndicat des augmentations accordées à chaque employé;
 - f) lorsque l'employé dont la performance est jugée « Qui a besoin d'amélioration » ou « insuffisante » en fait la demande expresse, l'employeur fournit au syndicat l'information pertinente à son appréciation et le cas peut être révisé lors d'un comité de relations de travail.
 - g) L'employé en maladie, maternité et/ou absence autorisée pour une période de six (6) mois ou plus, reçoit une augmentation salariale « performance soutenue ».
 - h) L'employeur tient compte des absences autorisées lorsque celles-ci atteignent plus de vingt (20) jours ouvrables par année (excluant les congés annuels et congés sociaux déjà considérés dans le processus usuel d'appréciation de la performance de l'employé), et ce, sans tenir compte des absences de quatre (4) jours et moins. L'employeur effectuera un prorata des objectifs en fonction du temps que l'employé a effectivement travaillé durant l'année;
 - i) En cas de mouvement de personnel permanent ou temporaire, les objectifs de l'employé sont révisés en tenant compte de ces mouvements durant l'année en effectuant un prorata en fonction du temps que l'employé a effectivement travaillé dans les postes occupés;

LETTRE D'ENTENTE – APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE (SUITE)

- j) Lorsque la performance de l'employé est « Performance qui a besoin d'amélioration » ou « Performance insuffisante », les modalités suivantes s'appliquent:

Description	% d'augmentation
Si le total de la pondération des objectifs atteints ou dépassés est :	
Performance qui a besoin d'amélioration (51% à 74%)	Correspondant à l'augmentation des échelles de salaires prévues à l'annexe « A »
Performance insuffisante (25% à 50%)	Correspondant à la moitié de l'augmentation des échelles de salaires prévue à l'annexe « A »
Performance insuffisante (inférieure à 25%)	Aucune augmentation

Par contre, pour la durée de la convention collective, l'employé qui pour la première fois obtient :

- Une « Performance insuffisante » obtiendra une augmentation qui ne peut être inférieure à l'augmentation d'échelle.
 - Une « Performance qui a besoin d'amélioration » obtiendra une augmentation qui ne peut être inférieure à celle prévue à la zone « Plus de 95 à 105 », sauf pour l'employé dont le salaire se situe dans la zone 105-115, alors ce dernier recevra l'augmentation salariale prévue pour cette zone.
2. L'appréciation de la performance permettant l'octroi d'un pourcentage d'augmentation pour une « Performance soutenue », une « Performance supérieure » ou une « Performance exceptionnelle », ne peut être soumise à la procédure d'arbitrage. Dans le cas où l'employé obtient une performance évaluée « Performance insuffisante » ou « Performance qui a besoin d'amélioration », la preuve incombe à l'employeur.
3. L'employé qui obtient une performance de fin d'année qui est « Performance qui a besoin d'amélioration » bénéficie du RGI (Régime Général d'Intéressement) selon les conditions et modalités recommandées par le Mouvement Desjardins.

LETTRE D'ENTENTE – APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE (SUITE)

4. Les objectifs de rendement sont fixés en tenant compte des caractéristiques suivantes :

- Réalistes;
- Mesurables;
- Fixés en regard du marché local;
- En relation avec la fonction de l'employé;
- En fonction du nombre d'heures de travail.

Les objectifs de performance de chaque employé ne peuvent être modifiés en cours d'année sauf dans le cas où le contexte économique local le justifie ou en raison d'événements incontrôlables, exceptionnels et non prévisibles.

En aucun cas les objectifs de début d'année ne peuvent être augmentés à moins d'un changement de fonction ou d'une augmentation du nombre d'heures de travail.

LETTRÉ D'ENTENTE – RECONNAISSANCE DES ANNÉES DE SERVICES

Personnes visées

Employés réguliers qui, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année cumulent quinze (15) années ou plus de service au sein du Mouvement.

Avantages

Ancienneté	Congés additionnels	Gratification
15 ans	-	250 \$
20 ans	-	500 \$
25 ans	1 semaine	500 \$
30 ans	2 semaines	750 \$
35 ans	3 semaines	1 000 \$
40 ans	4 semaines	1 000 \$

Les congés additionnels s'ajoutent pour l'année de l'anniversaire de service seulement; ils sont ajoutés à la caisse de gestion de temps à la période de paie couvrant la date anniversaire de service de l'employé.

Quant à la gratification, elle est versée au cours du mois ou le mois suivant l'anniversaire de service. Elle peut être encaissée ou versée dans un REER, au choix de l'employé.

Pour l'employé à temps partiel, la semaine de congés additionnels est équivalente à son horaire normal de travail et la gratification est versée en totalité.

Cette politique ne peut être modifiée durant la durée de la présente convention collective à moins que le conseil d'administration de la caisse n'approuve une modification recommandée par le Mouvement Desjardins. Dans ce cas, cette modification ne doit pas avoir pour effet de diminuer les privilèges des employés pour la durée de la convention collective.

LETTRÉ D'ENTENTE – FRAIS DE DÉPLACEMENT

Les employés dont la fonction exige des déplacements se verront rembourser les frais d'utilisation de leur véhicule, selon la recommandation du Mouvement Desjardins en vigueur à la signature de la convention collective. Toute modification des recommandations du Mouvement Desjardins doit être appliquée rétroactivement à la date de la modification. Le syndicat doit en être avisé simultanément.

L'employeur remboursera également, s'il y a lieu, l'avenant « affaire » de l'assurance automobile sur production de pièces justificatives.

LETTRÉ D'ENTENTE – RÉSEAU DES DÉLÉGUÉS SOCIAUX

Les parties reconnaissent l'importance des programmes d'aide aux employés.

Ainsi, les parties encouragent les employés à utiliser les ressources d'aide disponibles.

L'employeur a été informé de l'existence de délégué social. Cette initiative syndicale ne lie d'aucune façon l'employeur qui détient déjà ses propres programmes d'aide aux employés.

À cet effet, le syndicat peut afficher la liste des délégués sociaux, qui peuvent être consultés par les employés, sur le tableau prévu à la clause 6.06.

Les consultations devront s'effectuer en dehors des heures normales de travail du délégué social et de l'employé.

LETTRÉ D'ENTENTE – TRANSFORMATION DE L'OFFRE DE SERVICE

Les parties conviennent de se rencontrer en CRT et de déployer les efforts nécessaires afin de trouver des solutions mutuellement acceptables lors de transformations ou modifications de l'offre de services de la Caisse. Cette démarche ne crée pas une obligation de résultat pour l'une ou l'autre des parties, mais vise à privilégier une entente négociée entre la Caisse et le syndicat plutôt que d'avoir à recourir aux différents tribunaux administratifs existants.

LETTRE D'ENTENTE – AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL ET/OU RETRAITE PROGRESSIVE

Au besoin, les parties conviennent de se rencontrer en CRT afin d'analyser la possibilité de mettre en place diverses formules d'aménagement et de réduction du temps de travail, selon les besoins exprimés par les employés et suivant les besoins des opérations. Si les parties s'entendent sur le projet et les modalités d'application, alors elles implantent ledit aménagement.

LETTRE D'ENTENTE – REMBOURSEMENT DES FRAIS RELIÉS À L'ACTIVITÉ PHYSIQUE

Dans le but d'encourager la pratique régulière d'activités physiques par l'employé, celui-ci a droit de se faire rembourser selon les recommandations du Mouvement Desjardins qui sont en vigueur à la signature de la convention collective. Toute modification des recommandations du Mouvement Desjardins doit être appliquée rétroactivement à la date de modification

LETTRÉ D'ENTENTE – RÉGIME GÉNÉRAL D'INTÉRESSEMENT (RGI)

Considérant qu'un régime d'intéressement est un outil privilégié supportant la transformation de la Caisse et la réalisation du plan d'affaires, tout en permettant aux employés une rémunération incitative en contribuant activement à la mobilisation des employés au dépassement des objectifs prévus afin d'améliorer la performance de la Caisse et la qualité des services aux membres.

En conséquence, advenant la décision de l'employeur d'introduire ou de reconduire un tel régime (ou régime similaire), les parties conviennent de ce qui suit:

- a) En aucun cas, la rémunération prévue à la convention collective ne doit être modifiée du fait de l'introduction ou de la reconduction d'un tel régime ou système similaire;
- b) La partie syndicale est associée à la démarche d'implantation, de reconduction ou au suivi, s'il y a lieu.

À cet effet, l'employeur doit convoquer ladite partie syndicale dans le cadre d'un comité de relations de travail, tel que prévu à la convention collective, auquel les parties peuvent s'adjoindre à cette occasion des personnes ressources des secteurs concernés.

Lors de cette rencontre, l'employeur transmet un projet contenant les buts, les valeurs recherchées, les objectifs annuels et les modalités d'application du régime proposé.

Au moment de la rencontre ou à tout autre moment convenu entre les parties, la partie syndicale peut soumettre des commentaires ou des propositions quant au projet.

Suite aux échanges de bonne foi sur le projet de régime, celui-ci est soumis par la partie syndicale à l'assemblée générale de ses membres. S'il y a accord, celui-ci est confirmé par une entente écrite entre les parties avant l'implantation ou la reconduction du régime;

- c) Les parties reconnaissent l'importance de maintenir une communication régulière sur l'évolution des résultats en regard des objectifs du régime;
- d) L'employeur donne accès au syndicat aux états financiers de la Caisse, et ce, pour au moins les cinq (5) dernières années;
- e) Les parties reconnaissent expressément que les buts, les valeurs recherchées, les objectifs et les modalités d'application d'un tel régime sont de nature strictement locale.

LETTRE D'ENTENTE – PRISE DU JOUR FÉRIÉ « JOUR DU SOUVENIR »

- CONSIDÉRANT** la réalité géographique de la Caisse de l'Éducation quant à ses établissements ;
- CONSIDÉRANT** la volonté de l'employeur de regrouper une fois par année, tous ses employés, en impactant le moins possible sa clientèle, soit le jour férié suivant : Le jour du Souvenir ;
- CONSIDÉRANT** la perte du lundi de Pâques comme jour férié au profit de 7 heures supplémentaires dans la caisse de gestion de temps ;
- CONSIDÉRANT** la volonté du syndicat de favoriser le lundi de Pâques pour reprendre le jour férié du jour du Souvenir, notamment en raison de conciliation travail/famille ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de l'entente;
2. À compter de la signature de la convention collective, le jour du Souvenir sera désormais travaillé par les employés, en raison de la volonté de l'employeur de rencontrer cette journée-là l'ensemble de ses employés;
3. Les parties conviennent que le Jour du Souvenir sera effectivement travaillé pour un maximum de sept (7) heures, peu importe l'horaire régulier ;
4. Les employés recevront tout de même la rémunération en fonction de leur horaire régulier de travail ;
5. Le temps de transport effectivement pris pour se rendre à la rencontre du point de service habituel au lieu de la rencontre par les employés sera payé à temps régulier ou en temps supplémentaire lorsqu'applicable ;
6. Avec l'accord de l'employeur quant aux modalités, le syndicat pourrait également profiter de cette journée-là pour tenir une assemblée générale au même endroit choisi par l'employeur ;
7. La reprise du jour férié du jour du Souvenir est devancée le lundi de Pâques de la même année ;
8. Advenant le départ d'un employé, après le lundi de Pâques, mais avant le jour du Souvenir, l'employeur récupère le solde dû pour le jour férié du jour du Souvenir à même les sommes payables à l'employé.

LETTRE D'ENTENTE - PRISE DU JOUR FÉRIÉ « JOUR DU SOUVENIR » (SUITE)

Advenant que l'employeur déciderait d'ouvrir éventuellement la caisse le lundi de Pâques, les parties conviennent qu'ils se rencontreront en CRT pour négocier d'éventuelles modalités quant à la reprise du jour férié du jour du Souvenir.

LETTRE D'ENTENTE – OUVERTURE DE LA CAISSE LE SAMEDI

Nonobstant les dispositions de l'article 19 et à l'annexe « B » de la présente convention collective, advenant une décision du conseil d'administration d'ouvrir la caisse les samedis, les parties conviennent d'appliquer ce qui suit pour la durée de la convention à l'égard des employés réguliers à temps plein et/ou à temps partiel.

- a) L'employeur avise les employés susceptibles d'être visés quatre-vingt-dix (90) jours avant l'introduction des changements d'horaire.
- b) L'horaire régulier de travail le samedi se situe entre 8h30 et 15h.
- c) Les employés réguliers à temps plein et à temps partiel dont l'horaire de travail comprend le samedi bénéficient d'un congé hebdomadaire de deux (2) jours consécutifs. Si un jour férié coïncide avec un lundi de congé hebdomadaire d'un employé, celui-ci pourra reprendre ce congé férié le lendemain ou, s'il le désire, à une autre date après entente avec son supérieur immédiat.
- d) De plus, l'horaire de travail de ces employés ne peut comprendre plus d'un (1) soir par semaine après 18 h 30.
- e) Les employés ont droit à une période de repas d'une (1) heure non rémunérée lorsque leur horaire de travail prévoit plus de quatre (4) heures.
- f) Les employés ont droit aux périodes de repos suivantes:
 - trois (3) heures, mais moins de quatre (4) heures de travail = 15 minutes
 - quatre (4) heures, mais moins de sept (7) heures de travail = 20 minutes
 - sept (7) heures et plus de travail = 30 minutes
- g) Afin de combler ses besoins, l'employeur favorisera la rotation des employés.
- h) Un employé-cadre de la Caisse sera disponible pendant toutes les heures d'ouverture de la caisse.
- i) Aux fins des présentes, le samedi n'est pas considéré comme une journée ouvrable en ce qui concerne les délais prévus à la convention collective.

Aux fins d'application des clauses visant les absences pour affaires syndicales, les mises à pied, les congés annuels et les congés sociaux, une (1) semaine est constituée de cinq (5) jours ouvrables.

LETTRE D'ENTENTE – CONTINUUM SALARIAL (RIV)

Advenant que la Caisse souhaite adhérer au continuum salarial, les parties s'entendent pour se rencontrer en CRT afin de discuter des modalités s'y rattachant.

LETTRE D'ENTENTE – HORAIRE VARIABLE DIRECTEURS DÉVELOPPEMENT DES AFFAIRES

CONSIDÉRANT Les besoins de représentation de la Caisse;

CONSIDÉRANT Les clauses 19.08, 19.09 et 19.10 de la convention collective au niveau de l'horaire flexible et de la semaine normale de travail des employés N5 et plus;

LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

Les directeurs développement des affaires peuvent moduler leurs 140 heures de travail afin de travailler le samedi ou les soirées de la semaine de normale de travail pour des besoins de représentation de la Caisse.

**LETTRE D'ENTENTE CADRE – LA TRANSFORMATION DU MOUVEMENT
DESJARDINS**

ENTRE LA

CAISSE DESJARDINS DE L'ÉDUTATION

ci-après appelée « L'employeur » ou « La Caisse »

ET LE

**SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS
PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU,
SECTION LOCALE 575, SEPB CTC-FTQ**

ci-après appelé « Le syndicat »

ET

FÉDÉRATION DES CAISSES DESJARDINS DU QUÉBEC
100, avenue des Commandeurs
Lévis (Québec) G6V 7N5

Ci-après appelé « La Fédération »

ci –après appelé collectivement « **Les parties**»

**OBJET : ENTENTE CADRE CONCERNANT LA TRANSFORMATION DU
MOUVEMENT DESJARDINS**

Préambule

ATTENDU QUE les employeurs Desjardins amorcent une transformation importante qui touche à la fois les caisses, les centres financiers aux entreprises, les centres administratifs, le centre de perception, la Fédération et plusieurs filiales (les unités d'affaires) et que cette transformation s'échelonnnera jusque vers la fin de l'année 2026;

ATTENDU QUE les diverses solutions d'affaires ne s'effectueront pas en même temps dans toutes les composantes Desjardins et régions et que cette transformation peut comporter des transferts d'employés entre les diverses composantes Desjardins;

ATTENDU QUE l'objectif des parties est de minimiser les impacts sur les employés syndiqués et de permettre la relocalisation des employés touchés par la transformation;

ATTENDU QUE dans cette perspective, les parties veulent trouver des solutions aux diverses situations qui vont se produire;

LES PARTIES S'ENTENDENT POUR UTILISER LES PRINCIPES DIRECTEURS ET RÈGLES SUIVANTES POUR LA DURÉE DE LA TRANSFORMATION :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes;
2. L'approche générale retenue pour les divers projets de transformation sera celle basée sur la concession partielle d'entreprise, en autant que l'ensemble des activités soient transférées;
3. Lors d'un transfert d'activités entre composantes Desjardins, ce transfert ne sera pas interprété comme allant à l'encontre de toute clause de contrat à forfait ou d'impartition généralement prévue à la convention;
4. Les parties utiliseront, le cas échéant, le guide de gestion des personnes en contexte de changement organisationnel proposé par le Mouvement Desjardins;
5. Cette entente vise à faciliter la transition des employés entre employeurs dans le but de maintenir les talents dans le Mouvement Desjardins;
6. L'employé qui voit son poste transféré dans une autre composante du Mouvement Desjardins a le choix d'accepter le transfert, si un poste de la même fonction est disponible, ou se prévaloir de la procédure prévue à l'article 11 de la convention collective;
7. Dans l'éventualité où un poste de la même fonction n'est pas disponible, l'employé se voit offrir la possibilité de postuler sur les fonctions qui seront en affichage, s'il y a lieu, dans la composante du Mouvement Desjardins où le transfert s'est effectué et sera considéré en priorité avant tout candidat de l'extérieur;
8. Dans le cas où aucune des éventualités prévues aux paragraphes 6 et 7 ne s'applique ou si l'employé n'est pas retenu pour le poste tel que prévu au paragraphe 7, l'employé bénéficiera des dispositions de l'article 11 de la convention collective;

9. Dans le cas où l'employé est transféré, il conserve une priorité d'embauche chez son employeur d'origine pour une période de douze (12) mois pour tout poste vacant ou nouvellement créé dans la mesure où l'employé rencontre les exigences normales dudit poste. Cette priorité est accordée uniquement après que la caisse ait utilisé le processus d'affichage interne et avant de recruter à l'extérieur. Advenant que l'employé refuse le retour chez l'employeur d'origine après avoir postulé et avoir été retenu pour le poste, celui-ci perdra la priorité prévue au présent point;
10. Dans l'éventualité où l'employé ne peut se prévaloir du transfert vers un nouvel employeur ou de son droit de supplantation, l'employé devient excédentaire et sera référé au Centre d'accompagnement des personnes, tel que mentionné au guide de gestion des personnes en contexte de changement organisationnel afin de les replacer dans une composante du Mouvement Desjardins lors de la relocalisation de l'employé chez un nouvel employeur :
- i) Advenant que l'employeur soit assujéti à une accréditation syndicale du SEPB-575, l'employé ne pourra refuser l'affectation à un poste d'un même nombre d'heures et de même niveau ou à un poste d'un même nombre d'heures qui constitue une rétrogradation de un (1) niveau par rapport au poste détenu lors de la fin d'emploi. Dans un tel cas, le salaire de l'employé est maintenu s'il se situe dans l'échelle de salaires. Advenant que le salaire se situe au-delà du point 115, les dispositions concernant les modalités compensatoires lors d'une diminution salariale liée à une affectation dans un poste d'un niveau inférieur s'applique selon la section 3 du Guide de gestion des personnes en contexte de changement organisationnel;
 - ii) Au début du processus d'accompagnement, l'employé concerné peut indiquer au Centre d'accompagnement son choix d'être affecté à des postes dans des caisses assujetties à une accréditation syndicale et/ou dans des caisses non syndiquées. De plus, l'employé concerné peut indiquer au Centre d'accompagnement qu'il est disponible pour des postes à l'extérieur du rayon prévu au paragraphe 11 ci-après. Dans un tel cas, l'employé ne peut refuser un poste proposé selon les modalités prévues à la section 3 du Guide de gestion des personnes en contexte de changement organisationnel. Dans tous les autres cas, l'employé peut refuser une offre d'affectation;
 - iii) Tout autre employé, qui ne peut se prévaloir de son droit de supplantation dans le cadre d'un transfert d'activités, couvert par la présente lettre d'entente, bénéficie des dispositions de la présente lettre d'entente;

11. Comme règle générale d'application des présentes, l'employé n'est pas tenu d'accepter un emploi localisé dans un rayon de plus de soixante (60) kilomètres de son lieu de travail d'origine. Toutefois, pour les fins d'application du paragraphe 11, les parties doivent s'entendre sur des alternatives advenant que le temps de déplacement dépasse quarante-cinq (45) minutes de voyage à partir de son lieu de travail d'origine ou que la localisation amène un changement substantiel en lien avec le domicile de l'employé.
12. En considération des éléments précédents et de la signature des présentes, il est convenu que le syndicat ne s'objectera pas, via le processus de grief et d'arbitrage, à la légitimité des transferts d'activités;
13. S'il advenait des difficultés d'interprétation et/ou d'application de la présente lettre d'entente, les parties se rencontreront pour tenter de régler les difficultés et s'il y a lieu, favoriseront le recours à la médiation pré-arbitrale afin de régler rapidement ces situations;
14. Les parties déploieront tous les efforts requis pour que la présente entente soit acceptée, entérinée et appliquée par chaque unité d'affaire du Mouvement et unité d'accréditation du syndicat touchée par un projet de réorganisation. Afin d'arrimer la présente entente avec les conventions collectives, les parties adopteront les amendements suivants soit, lors des renouvellements des conventions collectives ou par lettre d'entente pour celles déjà en vigueur :
- Tableau des indemnités de départ (guide de gestion des personnes en contexte de changement organisationnel) ;
 - Étalement hebdomadaire de l'indemnité de départ ;
 - L'employeur peut offrir des départs avec paiement unique seulement après entente entre les parties.

**LETTRE D'ENTENTE CADRE – LES VERSEMENTS DE COTISATIONS
D'ÉQUILIBRE SUPPLÉMENTAIRES**

ENTRE

CAISSE DESJARDINS DE L'ÉDUCATION

9405, rue Sherbrooke Est bureau 2500

Montréal (Québec)

H1L 6P3

Ci-après appelé « L'employeur »

ET

**SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES
ET DE BUREAU, SECTION LOCALE 575, SEPB (CTC-FTQ)**

565, boul. Crémazie Est,

Bureau 2200

Montréal (Québec) H2M 2V7

Ci-après appelé « Le syndicat »

ET

**FÉDÉRATION DES CAISSES DESJARDINS DU
QUÉBEC 100, avenue des Commandeurs Lévis
(Québec) G6V 7N5**

Ci-après appelé « La Fédération »

Ci-après appelé collectivement « Les parties »

**OBJET : ENTENTE CADRE CONCERNANT LES VERSEMENTS DE
COTISATIONS D'ÉQUILIBRE SUPPLÉMENTAIRES**

ATTENDU QUE les dispositions du Règlement du Régime de rentes du Mouvement Desjardins (ci-après le « Règlement »);

ATTENDU QUE le Règlement prévoit présentement un partage des coûts de financement du Régime entre les employeurs participants et les membres du Régime de rentes du Mouvement Desjardins (ci-après le « Régime »);

ATTENDU QUE la Fédération désire verser des cotisations d'équilibre supplémentaires au Régime afin d'assurer le financement du déficit du Régime;

- ATTENDU QUE** la Fédération est disposée à accepter que ces cotisations d'équilibre supplémentaires ne soient pas réparties entre les employeurs participant au Régime et les membres, tel que prévu au Règlement;
- ATTENDU QUE** la Fédération et les employeurs participant au Régime désirent toutefois informer le Syndicat qu'ils acceptent de supporter seuls le coût de ces cotisations d'équilibre supplémentaires sous condition de pouvoir bénéficier de congés de cotisations préférentiels (dont ne bénéficieront pas les participants) lorsque la solvabilité du Régime serait établie;
- ATTENDU QUE** la Fédération prendra les mesures nécessaires afin que le Règlement soit amendé afin de prévoir que lorsque le Régime sera pleinement capitalisé et solvable et que la provision pour écart défavorable aura été créée, les employeurs pourront bénéficier de congés de cotisation jusqu'à une somme équivalente au montant total des cotisations d'équilibre supplémentaires versées par les employeurs, avec intérêts, à savoir les intérêts annuels sur les cotisations d'équilibre supplémentaires des employeurs portant au même taux que celui qui est crédité sur les cotisations salariales des employés au Régime, tel que prévu à l'article 6.6. du Règlement;

DANS UN CONTEXTE DE BONNE ENTENTE ET DE RESPECT MUTUEL, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule de la présente entente en fait partie intégrante;
2. Un état de la valeur accumulée des cotisations d'équilibre supplémentaires des employeurs et des intérêts crédités en date du 31 décembre de l'année précédente, sera publié annuellement dans les premiers mois de l'année suivante;
3. Les parties reconnaissent avoir reçu toutes les informations nécessaires à la compréhension de la présente lettre d'entente et de la modification jointe à la présente en tant qu'annexe A, s'en déclarent satisfaites;
4. Le Syndicat convient des termes et modalités de la présente lettre d'entente en son nom propre et au nom des employés qu'il représente et qui sont couverts par le certificat d'accréditation accordé au Syndicat par la Commission des relations du travail;
5. Le Syndicat confirme qu'il renonce à tout droit d'action, action, plainte, grief, poursuite, requête, créance, réclamation ou demande de quelque nature que ce soit découlant directement ou indirectement de ladite modification et de ses effets, incluant la prise par la Fédération ou les employeurs participant au Régime d'éventuels congés de cotisations dans les circonstances prévues au texte de la modification;

6. Dans l'éventualité où des modifications sont apportées à Loi sur les régimes complémentaires de retraite et que de telles modifications législatives font en sorte que de futurs versements de cotisations d'équilibre supplémentaires causent préjudice aux employés syndiqués selon ravis du Syndicat, les parties conviennent que :

- la présente lettre d'entente continue d'être en vigueur et d'avoir pleinement effet en ce qui a trait aux cotisations d'équilibre supplémentaires déjà versées à la date d'entrée en vigueur de la modification à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite- quant aux futurs versements de cotisations d'équilibre supplémentaires pouvant causer préjudice aux employés syndiqués. Selon l'avis du Syndicat, le Syndicat pourra alors demander de mettre fin à la présente entente et ce, par la transmission d'un avis écrit à l'employeur dans les trente (30) jours précédant le versement anticipé;

7. Les parties déclarent que la présente lettre d'entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du Code civil du Québec,

8. La présente lettre d'entente lie et liera les parties, leurs successeurs et représentants légaux.

LETTRE D'INTENTION RELATIVE À LA CONCILIATION TRAVAIL/FAMILLE

La partie syndicale, d'une part, et l'employeur, d'autre part, reconnaissent par la présente la relation d'interdépendance entre le travail et la famille.

En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation travail/famille dans l'organisation du travail. À cet effet, les parties s'engagent à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, dans la détermination des conditions de travail et leur application.