

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2024-6160

N° dossier d'accréditation : AM-1001-0636

EMPLOYEUR

CAISSE DESJARDINS DES GRANDS BOULEVARDS DE LAVAL
3111, BOULEVARD SAINT-MARTIN OUEST
LAVAL QC H7T 0K2

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

FÉDÉRATION DES CAISSES DEJARDINS DU QUÉBEC
DIRECTION RELATIONS PROFESSIONNELLES
150, RUE DES COMMANDEURS, 4E ÉTAGE
LÉVIS QC G6V 6P8

Date signature : 2025-12-05

Date dépôt : 2025-12-15

Nombre de
salariés visés : 14

Date début : 2025-12-05

Date d'expiration : 2029-12-31

Remarque :

Inclut une lettre d'entente : Intention;
(Centre de service Saint-Claude).

Yao Aimé Goli
Préposé(e) à l'émission

2025-12-19
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

Courriel: service.clientele@travail.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

**CAISSE DESJARDINS DES
GRANDS BOULEVARDS DE LAVAL
(CENTRE DE SERVICE SAINT-CLAUDE)**

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

ET

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

ci-après appelé « Le Syndicat »

Du 5 décembre 2025 au 31 décembre 2029

TABLE DES MATIÈRES

	Page
ARTICLE 1 DÉFINITIONS	5
ARTICLE 2 DÉCLARATIONS DES PARTIES	8
ARTICLE 3 DROITS DES PARTIES	12
ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL	13
ARTICLE 5 AFFAIRES SYNDICALES	15
ARTICLE 6 PROCÉDURE ET RÈGLEMENTS DE GRIEFS	21
ARTICLE 7 ARBITRAGE	24
ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES	26
ARTICLE 9 ANCIENNETÉS	29
ARTICLE 10 MOUVEMENT DE PERSONNEL	32
ARTICLE 11 MÉCANISME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI	38
ARTICLE 12 JOURS FÉRIÉS	52
ARTICLE 13 CAISSE DE GESTION DE TEMPS	54
ARTICLE 14 CONGÉS SOCIAUX	59
ARTICLE 15 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	63
ARTICLE 16 CONGÉS PARENTAUX	67
ARTICLE 17 CONGÉ DE MALADIE	75
ARTICLE 18 HEURES DE TRAVAIL	77
ARTICLE 19 HEURES SUPPLÉMENTAIRES	80
ARTICLE 20 RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES DU MOUVEMENT DESJARDINS ET RÉGIME DE RENTES DU MOUVEMENT DESJARDINS	83
ARTICLE 21 MÉCANISMES SALARIAUX	86
ARTICLE 22 TRANSACTION DE CAISSE	93
ARTICLE 23 SANTÉ-SÉCURITÉ, ACCIDENT DE TRAVAIL	94
ARTICLE 24 PROCÉDURE D'ÉVALUATION DES EMPLOIS	96
ARTICLE 25 DISPOSITIONS GÉNÉRALES	97
ANNEXE « A-1 » - ÉCHELLES SALARIALES ET TABLEAU – GRILLE D'AUGMENTATION SALARIALE 2024	99
ANNEXE « A-2 » - ÉCHELLES SALARIALES ET TABLEAU – GRILLE D'AUGMENTATION SALARIALE 2025	101
ANNEXE « B » - PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS PARTIEL	103
ANNEXE « C » - PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES	109
ANNEXE « D » - RATIOS DE CONGÉS ANNUELS	113
ANNEXE « E » - CRÉATION DE PERSONNES SALARIÉES RELÈVE	114

ANNEXE « F » - MODALITÉS DU RÉGIME DE RETRAITE PROGRESSIVE.....	115
LETTRE D'ENTENTE # 1 - HORAIRE DE TRAVAIL	116
LETTRE D'ENTENTE # 2 – CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	117
LETTRE D'ENTENTE # 3 - RÉOLUTION LORS D'UN LITIGE	118
LETTRE D'ENTENTE # 4 - APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE INDIVIDUELLE (API)	120
LETTRE D'ENTENTE # 5 - RÉGIME D'INTÉRESSEMENT.....	123
LETTRE D'ENTENTE # 6 - RECONNAISSANCE DES ANNÉES DE SERVICE	124
LETTRE D'ENTENTE # 7 - FRAIS DE DÉPLACEMENT.....	125
LETTRE D'ENTENTE # 8 - PREUVE EXTRINSÈQUE	126
LETTRE D'ENTENTE # 9 - TRANSFORMATION DE L'OFFRE DE SERVICE	127
LETTRE D'ENTENTE # 10 - FRAIS ADMISSIBLES À UN REMBOURSEMENT	128
LETTRE D'ENTENTE # 11 - AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ..	129
LETTRE D'ENTENTE # 12 - OUVERTURE DE LA CAISSE LE SAMEDI.....	130
LETTRE D'ENTENTE # 13 - POSTE AGENT-CONSEIL – EXPÉRIENCE MEMBRE ET CLIENT, (ACEMC) NV03 SANS HORAIRE FIXE	131
LETTRE D'ENTENTE # 14 - VEILLE DE NOËL ET JOUR DE L'AN	132
LETTRE D'ENTENTE # 15 - CALCUL DE LA RÉTROACTIVITÉ	133
LETTRE D'ENTENTE # 16 - CLAUSE BANQUIER.....	134
LETTRE D'ENTENTE # 17 - TRANSFORMATION DU MOUVEMENT DESJARDINS.....	137
LETTRE D'ENTENTE # 18 - PROGRAMMES D'AIDE AUX PERSONNES SALARIÉES (PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS ET DÉLÉGUÉ SOCIAL)	140
LETTRE D'ENTENTE # 19 - PRIME DE SOIR ET DU SAMEDI.....	141
LETTRE D'ENTENTE # 20 - CONDITIONS DE TRAVAIL RECOMMANDÉES PAR LA FÉDÉRATION DES CAISSES DESJARDINS	142
LETTRE D'ENTENTE # 21 – MAJORATION SALARIALE ET AJOUT D'UNE JOURNÉE DE CONGÉ ANNUEL ADDITIONNELLE	143
LETTRE D'ENTENTE # 22 - CONGÉS POUR VIOLENCE FAMILIALE, CONJUGALE OU À CARACTÈRE SEXUEL	144

ARTICLE 1 DÉFINITIONS

Préambule

Aux fins d'application de la présente convention collective, les définitions suivantes s'appliquent.

1.01 Personne salariée

Le mot « personne salariée », chaque fois qu'il est mentionné dans cette convention, signifie toutes les personnes salariées de l'Employeur qui sont couvertes par la présente convention collective, tel que mentionné à la clause 3.01.

1.02 Personne salariée temporaire

1. La personne salariée temporaire est une personne salariée embauchée pour remplacer les personnes salariées absentes pour causes de congés annuels, de maladie, d'accident, d'activité syndicale, de congé parentaux ou de congé autorisé. L'exécutif syndical est avisé, par écrit, des motifs ainsi que du nom de la personne que cette personne salariée temporaire remplace, et ce, pour toute embauche de plus d'un (1) mois.
2. Toute personne salariée embauchée 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. L'exécutif syndical en est avisé, par écrit, ainsi que des motifs donnant lieu à cet embauchage. Cette période ne doit pas excéder quatre (4) mois. La durée pourra en être prolongée après entente écrite avec les membres de l'exécutif syndical.

1.03 Personne salariée régulière à temps partiel

Personne salariée qui travaille sur une base régulière un nombre d'heures déterminé par l'Employeur à l'embauche et qui est inférieur à la semaine normale de travail prévue à la clause 18.01. Ces heures, avec le consentement de la personne salariée, peuvent être augmentées temporairement selon les besoins de l'Employeur. Dans ce cas, la personne salariée conserve son statut à temps partiel.

ARTICLE 1 DÉFINITIONS

1.04 Promotion

Mouvement d'une personne salariée d'un niveau donné à un niveau supérieur.

1.05 Mutation

Mouvement d'une personne salariée d'un niveau donné à un niveau égal.

1.06 Rétrogradation

Mouvement d'une personne salariée d'un niveau donné à un niveau inférieur.

1.07 Fonction

Le regroupement organisé d'un certain nombre de tâches et responsabilités attribuées à la personne salariée.

1.08 Poste

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

1.09 Interprétation

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

ARTICLE 1 DÉFINITIONS

1.10 Conjoint

La présente définition ne s'applique toutefois pas aux dispositions de l'article 20: Régime d'assurances collectives du Mouvement Desjardins et régime de rentes du Mouvement Desjardins.

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

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

ARTICLE 2 DÉCLARATIONS DES PARTIES

2.01 But

Le but de cette convention est de maintenir des relations harmonieuses entre l'Employeur et ses personnes salariées représentées 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 personnes salariées représentées par le Syndicat, tel que défini par la clause 3.01.

2.02 Légalité

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

2.03 Privilèges existants

Si des changements sont apportés aux conditions de travail existantes, non prévus à la présente convention collective, mais qui sont connus et généralement appliqués à la date de la requête en accréditation, le Syndicat a le droit de contester la décision prise par l'Employeur selon les dispositions de la procédure de grief et d'arbitrage. L'arbitre peut modifier la décision de l'Employeur si elle n'est fondée sur aucun motif raisonnable dont le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

2.04 Travail confidentiel

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

ARTICLE 2 DÉCLARATION DES PARTIES

2.05 Discrimination

Ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni ses représentants respectifs, ni les personnes salariées ne doivent faire de discrimination ou de l'intimidation à l'égard de quelque personne salariée que ce soit en raison des motifs prévus à la Charte des droits et libertés dans l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la Loi, les deux (2) parties doivent s'opposer activement à toute forme de discrimination ou d'intimidation. Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou les qualités requises par un emploi est réputée non discriminatoire.

2.06 Harcèlement psychologique

Aux fins de la présente convention collective, le harcèlement psychologique est celui défini par la Loi sur les normes du travail.

L'Employeur convient de prendre les moyens raisonnables dans le but de favoriser un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel, et lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

Les parties conviennent que toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuel provenant de toute personne.

L'Employeur adopte et rend disponible une politique sur le harcèlement psychologique. La personne salariée qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut déposer une plainte à la personne désignée à cette fin par l'Employeur suivant la politique. Les mécanismes de signalement et de prise en charge des situations portées à l'attention de l'Employeur n'empêchent pas la personne salariée d'utiliser la procédure de griefs prévue à la convention collective. En vertu de l'article 123.7 de la Loi sur les normes du travail, le délai pour soumettre un grief et/ou déposer une telle plainte est de deux ans de la dernière manifestation de cette conduite.

ARTICLE 2 DÉCLARATION DES PARTIES

2.07 Unité de négociation

1. Le travail confié aux personnes salariées couvertes par la présente convention collective ne sera pas confié à des personnes non assujetties à cette même convention de façon permanente et exclusive, sauf si la répartition des tâches va à l'encontre des normes de contrôle interne reconnues officiellement.

Sans égard au paragraphe précédent, il est convenu que l'application de l'article 11 (mises à pied) ne doit pas avoir pour effet de permettre à une personne non assujettie à la convention collective d'effectuer du travail normalement confié aux personnes salariées couvertes par la présente convention.

Également, les personnes non assujetties à la convention collective ne peuvent effectuer du travail confié aux personnes salariées couvertes par cette convention si cela a pour conséquence d'empêcher l'affichage d'un poste de douze (12) heures et plus par semaine, d'empêcher d'augmenter les heures de travail des personnes salariées régulières à temps partiel qui ont exprimé leur disponibilité et qui sont en mesure d'être présentes au moment requis et capables d'effectuer ledit travail ou encore d'empêcher des personnes salariées d'effectuer ce même travail en heures supplémentaires.

Toutefois, ces restrictions ne doivent pas avoir pour effet de limiter le droit pour une personne non assujettie à la convention collective d'effectuer ce même travail en contexte de situation particulière qui requiert une intervention immédiate.

2. Cette clause n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur de donner des contrats à forfait. Dans ce cas, le Syndicat en est avisé.
3. Le fait de donner des contrats à forfait ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied, des rétrogradations ou de réduire le nombre d'heures de travail des personnes salariées.
4. Dans le cas où l'Employeur demande à une personne salariée couverte par la présente convention collective d'effectuer le travail d'une personne salariée non régie par cette même convention collective, celle-ci peut refuser d'effectuer le travail. Si la personne salariée accepte d'effectuer le travail, cette personne salariée continue de bénéficier de tous les droits de la présente convention.

ARTICLE 2 DÉCLARATION DES PARTIES

2.08 Langue de travail

L'Employeur reconnaît le français comme langue officielle de travail des personnes salariées chez l'Employeur.

ARTICLE 3 DROITS DES PARTIES

3.01 Reconnaissance syndicale

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur pour toutes les salariées au sens du Code du travail, conformément au certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat par le service du droit d'association du ministère du Travail du Québec.

3.02 Droits de direction

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

3.03 Entente individuelle

Toute entente entre l'Employeur et une ou des personne salariée(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 une représentante de l'exécutif syndical.

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL

4.01 Adhésion au Syndicat

1. Toute personne salariée assujettie à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pour la durée de la présente convention.
2. Toute nouvelle personne salariée doit adhérer au Syndicat dès son entrée en service, sans préjudice à l'application des dispositions de la clause 9.02, paragraphe 1.
3. Toute personne salariée expulsée par le Syndicat conserve son emploi à la condition, toutefois, qu'elle continue à payer la cotisation syndicale prévue à la clause suivante.

4.02 Cotisation syndicale

1. Toutes les personnes salariées assujetties à la présente convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, payer la cotisation syndicale.
2. La retenue des cotisations syndicales est faite, par l'Employeur, à chaque période de paie sur les salaires et remise au Syndicat une (1) fois par mois par dépôt électronique au plus tard que le quinzième (15^e) jour du mois suivant. Si, pour une raison quelconque, les cotisations d'une personne salariée ne sont pas déduites de sa paie au temps régulier des déductions, lesdites cotisations sont alors déduites de sa paie suivante.
3. Les montants ainsi déduits seront remis au Syndicat par dépôt électronique accompagné d'un rapport indiquant le nom de chaque personne salariée, le nombre d'heures de travail par période de paie et sa rémunération actuelle, soit : salaire régulier et/ou prestations d'invalidité lorsque l'information est disponible, heures supplémentaires, paiement 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. L'exécutif syndical devra recevoir simultanément une copie de ce rapport.

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL

4.03 Dégagement de l'Employeur

L'Employeur n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis les personnes salariées quant à la retenue des cotisations syndicales, sauf l'obligation de faire la retenue et de verser au Syndicat les montants perçus. L'Employeur n'encourt également aucune responsabilité vis-à-vis les personnes salariées et le Syndicat quant à l'avis disciplinaire transmis au Syndicat selon la clause 8.01. Le Syndicat accepte d'exonérer et de dégager l'Employeur de toute obligation, réclamation, dommage ou poursuite qui pourrait survenir à la suite de tout acte posé par l'Employeur en vertu des dispositions du présent article et quant à l'avis disciplinaire transmis au Syndicat selon la clause 8.01.

ARTICLE 5 AFFAIRES SYNDICALES

5.01 Représentation

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

5.02 Négociation

1. Un permis d'absence, sans perte de salaire, est accordé à deux (2) personnes salariées membres du comité de négociation, à moins d'entente contraire entre les parties pour un nombre supérieur, pour assister à des séances de négociation ou de conciliation si lesdites séances ont lieu durant les heures de travail.
2. Après entente avec l'Employeur, les membres du comité de négociation du Syndicat pourront être libérés, sans perte de salaire, pour la préparation des textes lors de périodes de négociation intensives.

ARTICLE 5 AFFAIRES SYNDICALES

5.03 Comité de relations de travail

1. L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que les consultations, les échanges sur le contenu de la convention collective et les sujets d'intérêt commun ne figurant pas dans la convention collective devraient promouvoir entre eux des relations harmonieuses et constructives.
2. Les consultations prendront place dans le cadre d'un comité de relations de travail composé, du côté syndical, d'au plus deux (2) personnes salariées représentantes du Syndicat et, du côté patronal, d'au plus deux (2) personnes dont le directeur ou son représentant.
3. Ce comité siégera par visioconférence ou dans les locaux de l'Employeur sur convocation de l'une ou l'autre des parties et à une date qui conviendra aux deux parties.
4. Chacune des parties fera parvenir à l'autre une liste des sujets qu'elle veut placer à l'ordre du jour au plus tard trois (3) jours ouvrables avant la tenue de la réunion.
5. Les représentants syndicaux qui participeront à la réunion de ce comité seront libérés, sans perte de salaire, pour une durée d'une (1) heure afin de préparer la réunion.

5.04 Information

Informations à transmettre à l'Employeur

Le Syndicat s'engage à fournir à l'Employeur le nom des personnes salariées qui font partie des différents comités, ainsi que celui des délégués syndicaux dans les meilleurs délais suivant leur élection ou nomination.

ARTICLE 5 AFFAIRES SYNDICALES

5.04 Information (suite)

Informations à transmettre au Syndicat

1. L'Employeur fournira mensuellement au Syndicat les listes suivantes :

a) La liste des personnes salariées, incluant :

1. Numéro d'employé
2. Nom et prénom
3. Date d'ancienneté Mouvement
4. Date d'ancienneté
5. Code d'emploi
6. Titre de fonction
7. Nom du profil d'emploi
8. Niveau de rémunération
9. Taux horaire
10. Type de personne salariée (régulière ou temporaire)
11. Type d'horaire (temps plein ou temps partiel)
12. Heures de travail prévues par semaine
13. Adresse résidentielle
14. Numéro de téléphone
15. Adresse de l'établissement de travail
16. Courriel de travail
17. Raison d'absence le cas échéant

b) La liste des affectations temporaires ;

c) Un historique des absences des personnes salariées ;

d) Les changements au dossier des personnes salariées ;

e) La liste des affichages de postes de l'unité syndicale

ARTICLE 5 AFFAIRES SYNDICALES

5.04 Information (suite)

Informations à transmettre au Syndicat (suite)

2. Documentation à l'égard des conditions de travail

L'Employeur expédiera à l'exécutif syndical les documents qu'il distribue aux personnes salariées. Dans le cas où ces documents ont trait aux conditions de travail de l'ensemble des personnes salariées régies par la convention collective, l'Employeur devra les expédier à l'exécutif syndical deux (2) jours à l'avance.

L'Employeur s'engage à informer les personnes salariées de l'emplacement sur le portail électronique où ils peuvent avoir accès à la convention collective, ainsi que la description de fonction à laquelle elles sont assignées et au régime d'assurance collective du Mouvement Desjardins et au régime de rentes du Mouvement Desjardins. De plus, l'Employeur fournit, dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, le fichier électronique de la convention collective. Dans le cas des personnes salariées temporaires, l'Employeur leur fournira l'information relative aux clauses de la convention collective les touchant spécifiquement. De plus, l'Employeur verra à informer les personnes salariées de la structure de la caisse.

5.05 Libérations syndicales

L'Employeur accordera une libération syndicale, sans perte de salaire, à toute personne salariée désignée par le Syndicat pour assister à des congrès, colloques, sessions de formation, pour représentation aux instances syndicales et pour s'occuper des affaires courantes locales du Syndicat ou au président du Syndicat. Les libérations seront accordées aux conditions suivantes:

1. L'Employeur convient d'accorder une banque totale de quatorze (14) jours par année de convention. Les jours non utilisés dans une année de convention ne pourront être reportés à une autre année de convention.
2. Une telle permission pourra être accordée à une (1) personne salariée à la fois à moins d'entente contraire avec l'Employeur.

ARTICLE 5 AFFAIRES SYNDICALES

5.05 Libérations syndicales (suite)

3. La demande de libération doit être formulée, par courrier électronique, à l'Employeur, au moins dix (10) jours ouvrables avant la date de l'absence, à moins d'entente contraire avec l'Employeur, en fournissant le nom de chaque personne salariée concernée, la date prévue, le motif de l'absence ainsi que la durée prévue de l'absence.

5.06 Droit d'affichage

L'Employeur met à la disposition du Syndicat, dans chacun de ses établissements, un tableau d'affichage. Le Syndicat peut afficher sur les tableaux prévus à cet effet tout document relatif aux affaires syndicales. De plus, l'exécutif syndical peut utiliser le courrier électronique interne de l'Employeur pour ses besoins d'information syndicale. Les documents doivent être émis par un membre de l'exécutif syndical avec copie à l'Employeur.

5.07 Conseiller syndical

Les représentantes du SEPB pourront prendre part à toutes les réunions patronales-syndicales après avis à l'Employeur. Après entente avec l'Employeur, elles pourront rencontrer une ou des personne salariée(s) durant les heures de travail, au jour, à l'heure et à l'endroit qui auront été convenus avec l'Employeur.

5.08 Classeur

À la signature de la présente convention, l'Employeur mettra à la disposition du Syndicat un classeur fermant à clef à l'intérieur de ses bureaux.

ARTICLE 5 AFFAIRES SYNDICALES

5.09 Congé sans solde pour activité syndicale

La personne salariée élue à un poste au sein du SEBP obtient, sur demande, un congé sans solde pour la durée du mandat pour lequel elle est élue et ce, aux conditions suivantes :

1. Demande écrite avec un préavis de trente (30) jours;
2. Durant ce congé, seule l'ancienneté s'accumule;
3. Après avoir donné un préavis de retour au travail d'au moins trente (30) jours, la personne salariée reprend la même fonction qu'elle occupait. Si son poste a été aboli, elle bénéficie des dispositions de l'article 11;
4. Le congé prévu à la présente clause n'entre pas dans la compilation des jours accordés selon l'article 14.06 (congé sans solde);
5. Sur demande du SEPB, l'Employeur verse la rémunération régulière à la personne salariée 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 sera plus tenu par le présent paragraphe.

5.10 Nouveau membre

L'Employeur présentera à toute nouvelle personne salariée son représentant syndical dans les quinze (15) jours ouvrables de son embauche.

ARTICLE 6 PROCÉDURE ET RÈGLEMENTS DE GRIEFS

6.01 Définition

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

6.02 Grief individuel

1. Avant de soumettre un grief individuel, la personne salariée peut tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat.
2. La personne salariée et/ou un membre de l'exécutif syndical doit soumettre son grief, par écrit, à l'Employeur, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance de l'événement par la personne salariée à l'intérieur d'un délai maximal de six (6) mois de l'événement.
3. L'Employeur donner sa réponse, par écrit, à celle qui a présenté le grief, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date de réception du grief.

6.03 Grief collectif

1. Avant de soumettre un grief qui affecte plusieurs personnes salariées prises collectivement, un membre de l'exécutif syndical peut tenter de régler le problème avec l'Employeur.
2. Dans le cas d'un grief qui affecte plusieurs personnes salariées prises collectivement, le Syndicat pourra soumettre un grief, par écrit, à l'Employeur, en spécifiant le nom de toutes les personnes salariées visées et portant la signature d'un membre de l'exécutif syndical dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance de l'événement par les personnes salariées concernées à l'intérieur d'un délai maximal de six (6) mois.
3. L'Employeur doit donner sa réponse, par écrit, à celle qui a présenté le grief, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date de réception du grief.

ARTICLE 6 PROCÉDURE ET RÈGLEMENTS DE GRIEFS

6.04 Grief syndical

1. Avant de soumettre un grief ayant trait aux droits conférés comme tels au Syndicat, un membre de l'exécutif syndical peut tenter de régler le problème avec l'Employeur.
2. Dans le cas de griefs ayant trait aux droits conférés comme tels au Syndicat par la présente convention collective, un membre de l'exécutif syndical pourra soumettre, par écrit, un grief l'Employeur, dans les vingt (20) jours ouvrables de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance de l'événement par le Syndicat à l'intérieur d'un délai maximal de six (6) mois.
3. L'Employeur doit donner sa réponse, par écrit, à celle qui a présenté le grief, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date de réception du grief.

6.05 Procédure de griefs et délais

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

ARTICLE 6 PROCÉDURE ET RÈGLEMENTS DE GRIEFS

6.06 Restriction

Le renvoi d'une personne salariée en probation ne peut donner lieu à un grief. Cependant, l'Employeur devra fournir, sur demande du Syndicat, les informations concernant l'échec d'une personne salariée en probation.

ARTICLE 7 ARBITRAGE

7.01 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 pourra, dans les trente (30) jours, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de porter le grief à l'arbitrage.

7.02 Choix de l'arbitre

À la suite de l'avis écrit prévu à la clause 7.01, les parties doivent s'entendre sur le choix d'un arbitre et, à défaut d'entente, le ministre du Travail du Québec sera prié d'en nommer un, suivant les dispositions du Code du travail.

7.03 Objection préliminaire

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

7.04 Pouvoirs et devoirs de l'arbitre

1. L'arbitre doit rendre sa décision conformément aux dispositions de la présente convention; il n'a pas le droit d'altérer, modifier ou amender quelque partie que ce soit de la convention ou y ajouter.
2. Dans le cas d'un grief résultant d'une réprimande écrite, suspension, congédiement ou rétrogradation (par mesure disciplinaire), l'arbitre a le pouvoir de maintenir, réduire ou abolir cette sanction; il a le droit d'ordonner la réintégration, avec ou sans remboursement de salaire, pour la personne salariée qui en a été privé, déduction faite des revenus qu'elle aurait gagnés ailleurs.
3. Dans les autres cas de suspension, de congédiement ou de rétrogradation (sous réserve de l'article 11 de la convention collective), l'arbitre a le pouvoir de maintenir, d'abolir ou de substituer à la décision de l'Employeur toute autre sanction ou décision qui lui paraît équitable dans les circonstances.

ARTICLE 7 ARBITRAGE

7.05 Sentence

1. La décision de l'arbitre doit être rendue dans les trente (30) jours qui suivent la dernière séance d'enquête.
2. La décision de l'arbitre est finale et exécutoire; elle lie les deux parties à cette convention.

7.06 Frais d'arbitrage

1. Les frais de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les deux parties.
2. Si l'arbitrage se tient sur les lieux de travail ou dans la localité, la personne salariée appelée comme témoin ainsi que la plaignante et sa représentante syndicale pourront s'absenter, sans perte de salaire, pour la durée requise de leur présence devant l'arbitre.
3. En matière de grief collectif et syndical, un maximum d'un (1) membre du comité de grief pourra s'absenter, sans perte de salaire, pour assister aux séances d'arbitrage; de plus, lors d'un grief collectif, le comité des griefs pourra s'adjoindre une personne salariée parmi les plaignantes.

ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

8.01 Méthode

1. Toute mesure disciplinaire ou administrative doit faire l'objet d'un écrit adressé à la personne salariée concernée et contenant l'exposé des motifs. Une copie de l'avis disciplinaire ou administratif est transmise à un membre de l'exécutif syndical.
2. Pour les fins de la présente convention collective, une réprimande verbale ne peut être interprétée comme étant une mesure disciplinaire.
3. Les avis disciplinaires ou administratifs dont la personne salariée et un membre de l'exécutif syndical 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 la personne salariée.

8.02 Convocation de la personne salariée

Dans le cas où l'Employeur décide de convoquer une personne salariée pour lui remettre une mesure disciplinaire ou administrative qui la concerne, celle-ci peut, si elle le désire, se faire accompagner d'un représentant syndical. L'Employeur avise simultanément l'exécutif syndical, de ladite rencontre.

8.03 Dossier de la personne salariée

Toute personne salariée peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel, accompagnée d'un représentant de l'Employeur et, si elle le désire, d'une déléguée syndicale.

8.04 Droit de grief

La personne salariée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de griefs et d'arbitrage.

ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

8.05 Bien-fondé d'une mesure disciplinaire

Dans tous les cas d'arbitrage relativement à des mesures disciplinaires, l'Employeur s'engage à établir le bien-fondé de ces mesures.

8.06 Suspension vs ancienneté

Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de la personne salariée.

8.07 Prescription d'une mesure disciplinaire

Une mesure disciplinaire versée au dossier d'une personne salariée et qui date de plus de douze (12) mois ne peut être invoquée par l'Employeur.

8.08 Prescription pour appliquer une mesure disciplinaire

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

ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

8.09 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 la personne salariée concernée les sommes accumulées au régime de rente du Mouvement Desjardins tant et aussi longtemps que le grief n'est pas réglé. La personne salariée continuera à bénéficier des protections permises par le Régime d'assurance collective du Mouvement Desjardins, à la condition qu'elle paie mensuellement à l'avance la totalité des primes, soit la participation de la personne salariée et celle de l'Employeur.

8.10 Suspension des délais

Les délais prévus au présent article sont suspendus proportionnellement à tout congé sans solde de plus de vingt (20) jours ouvrables ainsi qu'à toute période d'invalidité, à moins d'entente contraire entre les parties.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉS

9.01 Définition

1. Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté signifie la durée totale des services d'une personne salariée depuis sa dernière date d'entrée au service de l'Employeur.
2. L'ancienneté Mouvement correspond à la durée du service continu de la personne salariée pour l'une ou l'autre des institutions du Mouvement des Caisses Desjardins. La durée de service inclut les périodes d'interruption d'emploi. Toutefois, la durée de l'interruption n'est pas considérée dans le calcul du service de la personne salariée.

Aucune rétroaction de reconnaissance de l'ancienneté Mouvement ne sera accordée pour les interruptions survenues avant le 1^{er} janvier 2017.

9.02 Période probatoire

1. Toute nouvelle personne salariée sera soumise à une période de probation de quatre cent vingt (420) heures travaillées de façon cumulative pour les postes de niveaux 4 et moins, de huit cent quarante (840) heures travaillées de façon cumulative pour les postes de niveaux 5 à 7 et de mille cent vingt (1 120) heures pour les postes de niveaux 8 et plus.

Les heures travaillées mentionnées au paragraphe précédent excluent les heures du plan de formation données par la Fédération des Caisses Desjardins. Dès l'embauche d'une personne salariée, l'Employeur fournit à ce dernier et au Syndicat son plan de formation. L'Employeur avisera le Syndicat et la personne salariée de la date prévue du début de sa probation.

Cette période probatoire pourra être modifiée après entente.

2. La personne salariée temporaire qui se voit accorder un poste permanent sera soumise à la période probatoire prévue au paragraphe précédent. Le temps accompli à titre de personne salariée 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 9 ANCIENNETÉS

9.03 Acquisition de l'ancienneté

1. À la fin de la période probatoire, l'ancienneté prend effet à la date du début de la probation de la personne salariée.
2. La personne salariée temporaire qui devient permanente se verra compter son ancienneté rétroactivement à la date de son entrée en service à titre de personne salariée temporaire, à la condition, toutefois, qu'il n'y ait pas eu d'interruption de service de plus de trois (3) mois.

9.04 Service continu et absences autorisées

Les absences dues à des accidents survenus dans l'accomplissement du travail et les congés autorisés ne constituent pas une interruption de service, sauf lorsqu'il en est autrement prévu par cette convention.

9.05 La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

1. Départ volontaire;
2. Congédiement pour juste cause;
3. Non-rappel au travail suite à une mise à pied pour une période excédant douze (12) mois aux conditions ci-après décrites.

Durant la période de douze (12) mois :

- a) un rappel pour un (1) mois et moins cumulatif n'entraîne pas d'interruption dans la computation de la période;
- b) un rappel pour plus d'un (1) mois mais deux (2) mois ou moins cumulatifs entraîne une prolongation de la période d'autant;
- c) un rappel pour plus de deux (2) mois cumulatifs entraîne la reconduction de la période de douze (12) mois.

Pour fins d'application du présent paragraphe, un (1) jour égale sept (7) heures et vingt-deux (22) jours égalent un (1) mois. La mise à jour du droit de rappel s'effectue une (1) fois par année à la fin de la période de douze (12) mois qui suit la date de mise à pied;

ARTICLE 9 ANCIENNETÉS

- 9.05**
4. Refus de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant un avis écrit de rappel au travail. Cet avis sera envoyé, par courrier recommandé ou certifié, au dernier domicile connu de la personne salariée et copie en sera remise au Syndicat;
 5. Pour une absence de travail excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans avis, à moins que la personne salariée puisse démontrer qu'elle était dans l'impossibilité d'aviser l'Employeur dans les délais prescrits.

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

Dans les cas d'absence pour accident ou maladie non survenu dans l'accomplissement du travail, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté. Durant les trente (30) premiers mois de son absence, la personne salariée conserve son droit de retour dans son poste. Après cette période, l'Employeur s'engage à analyser la situation de la personne salariée 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 10 s'appliquent. À ce même moment, la personne salariée perd son ancienneté et son emploi, à moins d'entente contraire entre les parties.

ARTICLE 10 MOUVEMENT DE PERSONNEL

10.01 Affichage

1. a) Lorsque l'Employeur décide d'abolir un poste vacant, il en informe l'exécutif syndical dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date où le poste devient vacant en lui fournissant les motifs par écrit.
- b) Lorsque l'Employeur décide de retarder le moment où il affichera un poste permanent vacant ou nouvellement créé, il en informe l'exécutif syndical dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date où le poste est créé ou devient vacant et en fournit les motifs par écrit. À la demande de l'exécutif syndical, l'Employeur fournira la date probable de l'affichage.
2. a) Lorsque l'Employeur décide de combler des postes permanents vacants ou des postes permanents nouvellement créés, couverts par la présente convention collective, il affiche ledit poste durant une période d'au moins cinq (5) jours ouvrables et envoie copie de l'affichage à l'exécutif syndical.
- b) Lorsque l'Employeur décide de combler un poste temporairement dépourvu de sa titulaire pour une durée prévue de plus de deux (2) mois, il procède par affichage, tel que prévu au présent article. Cette obligation ne s'applique qu'au premier niveau de remplacement.
- c) Tout poste temporaire tel que défini à la clause 1.02 2. qui est d'une durée supérieure à deux (2) mois sera affiché selon les modalités prévues au présent article. De plus, l'Employeur doit indiquer sur l'affichage la durée probable de l'emploi.
- d) La personne salariée qui obtient une affectation temporaire en vertu du paragraphe b) ou c) de la présente clause ne peut, pendant le temps où elle est ainsi affectée, postuler à une autre affectation temporaire qui débiterait avant la fin de l'affectation temporaire qu'elle occupe, à moins d'entente contraire entre les parties.
3. L'avis d'affichage doit indiquer, entre autres, le titre, la nature de la fonction, les exigences normales, l'échelle de salaires, le statut rattaché au poste, le nombre d'heures de travail s'il s'agit d'un poste à temps partiel, la période d'affichage et le lieu à titre indicatif.

ARTICLE 10 MOUVEMENT DE PERSONNEL

10.01 Affichage (suite)

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

a) Normalement, la personne salariée est avisée au moins quarante-huit (48) heures à l'avance de la date de l'heure et de l'endroit où elle doit se rendre pour passer les tests. Ces tests se tiennent généralement sur les heures de travail de la personne salariée.

b) La personne salariée et le Syndicat sont informés à l'avance de la note requise pour obtenir le poste ou pour se qualifier pour le programme de développement accéléré des compétences (DAC) offert par la Fédération.

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

Toute personne salariée peut, après avoir pris rendez-vous, obtenir un compte-rendu détaillé des résultats aux tests, examens ou entrevues qu'elle a passés.

10.02 Candidature

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

Toutefois, la personne salariée pourra poser sa candidature par anticipation avant toute absence prévue à la présente convention au directeur ou à son représentant en mentionnant sur quel poste elle désire que soit considérée sa candidature. De plus, la personne salariée doit être disponible pour se présenter aux entrevues de sélection et pour passer des tests dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage. Lorsque la personne salariée se présente aux entrevues durant une absence prévue à la présente convention, elle ne recevra pas de rémunération additionnelle.

À la demande du Syndicat, l'Employeur fournira la liste des candidats de l'unité de négociation ayant appliqué sur un poste affiché.

ARTICLE 10 MOUVEMENT DE PERSONNEL

10.03 Nomination

1. Fonctions niveaux 4 et moins

Pour les fonctions de niveaux 4 et moins, le poste est accordé à la candidate qui satisfait aux exigences normales du poste.

Dans le cas où deux ou plusieurs personnes salariées satisfont de façon relativement égale aux exigences normales du poste, l'ancienneté prévaudra.

Dans tous les cas de nomination, advenant que l'Employeur choisisse parmi les candidates une personne salariée ayant moins d'ancienneté qu'une autre personne salariée et que celle-ci en conteste la décision, l'Employeur s'engage à assumer le fardeau de la preuve de sa décision.

2. Fonction niveaux 5 et supérieurs

Pour les fonctions de niveaux 5 et supérieurs, l'Employeur accorde le poste à la personne salariée qui est la plus apte à remplir les exigences normales du poste. Lorsque deux ou plusieurs personnes salariées satisfont de façon relativement égale aux exigences normales du poste, l'ancienneté prévaudra. Advenant que l'Employeur choisisse parmi les candidates une personne salariée ayant moins d'ancienneté qu'une autre personne salariée, et que celle-ci en conteste la décision, l'Employeur s'engage à assumer le fardeau de preuve de sa décision.

3. a) Les exigences normales doivent être pertinentes et en relation avec la nature du poste à combler.
- b) Si le Syndicat considère que les exigences normales ne sont pas conformes au paragraphe précédent, il pourra soumettre le cas à la procédure de griefs et d'arbitrage.
4. Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion n'affecte en rien le droit de la personne salariée à une promotion ultérieure.

ARTICLE 10 MOUVEMENT DE PERSONNEL

10.03 Nomination (suite)

5. La nomination sera faite dans les trente (30) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage, sinon l'affichage sera considéré comme annulé et il devra y avoir un nouvel affichage avant nomination.

Toutefois, dans le cas où une ou plusieurs salariée(s) aurait (auraient) postulé par anticipation, conformément à la clause 10.02, alors la nomination sera faite dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le dernier test ou la dernière entrevue de sélection, sinon l'affichage sera considéré comme annulé et il devra y avoir un nouvel affichage avant nomination.

10.04 Absence de candidature

Advenant l'absence de candidature ou devant le fait qu'aucune des personnes salariées ayant soumis sa candidature ne réponde aux exigences normales du poste, l'Employeur pourra alors recruter où bon lui semblera.

10.05 Période d'essai

1. a) Pour les fonctions de niveaux 4 et moins, la candidate à laquelle 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 fonctions de niveaux 5 et supérieurs, la candidate à laquelle 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.
2. En tout temps pendant cette période, la personne salariée peut renoncer à la mutation et réintégrer son ancien poste sans préjudice à tous ses droits.
3. Dans le cas où l'Employeur n'est pas satisfait de la personne salariée, il devra retourner celle-ci à son ancien poste à l'intérieur de cette même période d'essai.

ARTICLE 10 MOUVEMENT DE PERSONNEL

10.05 Période d'essai (suite)

4. L'Employeur accepte le fardeau de la preuve advenant un grief sur la décision de retourner la personne salariée à son ancien poste durant la période d'essai.

10.06 Réintégration

Si une personne salariée doit être réintégrée dans son ancien poste pendant la période d'essai, l'Employeur se réserve le droit de réintégrer dans son ancien poste toute autre personne salariée mutée à la suite de la mutation de la première personne salariée qui doit être réintégrée.

10.07 Mutation hors de l'unité

1. La personne salariée de l'unité de négociation mutée à un poste 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 10.05 dans les autres cas et peut réintégrer son ancien poste si elle n'est pas satisfaite ou si l'Employeur ne la confirme pas dans cet emploi.
2. Si une personne salariée mutée à un poste hors de l'unité de négociation redevient « personne salariée » au sens de cette convention, conformément au paragraphe précédent, elle reprendra le salaire qu'elle aurait eu si elle était demeurée à son ancien poste.

10.08 Affectation temporaire

1. Lorsque l'Employeur décide, afin de répondre à ses besoins opérationnels engendrés par l'application de l'article 2.06 ou quand il décide de combler tout poste temporaire, tel que défini à la clause 1.02 2., et/ou tout poste temporairement vacant dépourvu de sa titulaire pour une période de moins de trois (3) mois, et ce, dans le même établissement, il doit offrir ledit poste par ordre d'ancienneté aux personnes salariées capables d'accomplir la fonction. Dans l'éventualité où aucune personne salariée n'accepte l'affectation, l'Employeur désigne alors la personne salariée capable d'accomplir la fonction, et ce, par ordre inverse d'ancienneté, sauf si une personne salariée temporaire capable d'accomplir la fonction est disponible, et ce, sans augmentation du coût pour l'Employeur.

ARTICLE 10 MOUVEMENT DE PERSONNEL

10.08 Affectation temporaire (suite)

2. La personne salariée qui obtient une affectation temporaire en vertu de la présente clause ne peut, pendant le temps où elle est ainsi affectée, postuler à une autre affectation temporaire qui débiterait avant la fin de l'affectation temporaire qu'elle occupe, à moins d'entente contraire entre les parties.
3. Lorsque la personne salariée absente revient à son poste, la personne salariée affectée temporairement en vertu de la clause 10.01, paragraphe 2., ou 10.08, paragraphe 1., retourne à son poste.
4. Nonobstant la clause 2.06 4., 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 personnes salariées capables d'accomplir la fonction. Dans l'éventualité où aucune personne salariée n'accepte l'affectation, l'Employeur peut alors désigner la personne salariée capable d'accomplir la fonction, et ce, par ordre inverse d'ancienneté. La personne salariée affectée en vertu du présent paragraphe continue de bénéficier de la présente convention collective.

ARTICLE 11 MÉCANISME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

11.01 Principes

Dispositions générales

1. Lorsque l'Employeur procède à une réorganisation du travail pouvant engendrer des abolitions complètes de poste et/ou une réduction d'heures pour les personnes salariées, les mécanismes suivants s'appliquent.
2. 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 la personne salariée répond aux exigences normales du nouveau poste.
3. Si une personne salariée 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, la personne salariée régulière 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.
4. La personne salariée 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.
5. 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 la personne salariée est à nouveau embauchée 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.

ARTICLE 11 MÉCANISME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

11.01 Principes (suite)

6. L'Employeur assure à la personne salariée touchée un traitement juste et équitable et propose des mesures visant à favoriser la réorientation de carrière et supporter les efforts de recherche d'emploi. La personne salariée concernée a la responsabilité de collaborer et de participer activement aux mesures visant sa transition, elle peut demander qu'une partie de son indemnité soit affectée à cet effet.

11.02 Rencontre en C.R.T. et démarches préalables aux changements

1. 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.

2. 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, incluant le dernier MDE, s'il y a lieu;
 - les impacts prévisibles, tels que le nombre et l'identification des postes susceptibles d'être abolis ou encore visés par une réduction ou augmentation d'heures de travail, ainsi que le nom des personnes salariées touchées.

ARTICLE 11 MÉCANISME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

11.02 Rencontre en C.R.T. et démarches préalables aux changements (suite)

3. 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 11.07, en priorisant s'il y a lieu les personnes salariées qui seront éventuellement mises à pied ou encore celles non identifiées pour les besoins de formation;
- réduction de la masse salariale;
- réduction des heures ou de la semaine de travail;
- réaménagement de nouvelles fonctions multisecteurs et redéfinition de la notion de poste prévue à la clause 1.08;
- relocalisation volontaire à l'intérieur du MCDQ avec indemnité de déménagement jusqu'à concurrence de mille dollars (1 000 \$);
- allocations de préretraite avec la possibilité de prioriser les personnes salariées 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 la personne salariée éligible ou par l'Employeur;
- adhésion au programme de Gestion des personnes en contexte de changements organisationnels aux conditions du programme;
- toute autre alternative convenue entre les parties.

ARTICLE 11 MÉCANISME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

1. a) 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 11.02, les personnes salariées visées par les abolitions de poste identifient, par ordre de préférence, trois (3) choix de déplacement, conformément à la clause 11.04 4., 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 la personne salariée n'est réalisable, l'Employeur en informe celle-ci dans les plus brefs délais et la personne salariée transmet, s'il y a lieu, ses nouveaux choix. Si aucun des choix exprimés par la personne salariée n'est réalisable et que l'Employeur n'a aucun autre poste à lui offrir, elle est alors mise à pied et devient éligible à l'indemnité de départ prévue.

Dans l'éventualité où les choix de déplacement réalisables d'une personne salariée impliquent une rétrogradation involontaire de plus de deux (2) niveaux d'emploi, la personne salariée ainsi touchée peut alors choisir de recevoir l'indemnité de départ prévue au tableau de l'article 11.07. Par contre, si la personne salariée choisie volontairement une rétrogradation de plus de deux (2) niveaux, son salaire sera diminué au point 105 de son nouveau niveau d'emploi.

b) Modification des heures

Lorsque l'Employeur doit réduire les heures de travail d'une ou plusieurs personnes salariées d'une fonction donnée, il applique la procédure ci-après décrite.

Les nouveaux horaires de travail sont offerts et octroyés aux personnes salariées de la fonction concernée et ce, sur la base de l'ancienneté. Dans ce cas, la personne salariée maintient son salaire antérieur pour une durée équivalant au nombre de semaines d'indemnité auxquelles elle aurait eu droit si elle avait été effectivement mise à pied en vertu du tableau prévu à 11.07, avec toutefois un maximum de cinquante-deux (52) semaines.

ARTICLE 11 MÉCANISME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

11.03 Mise en place et réalisation des changements ou mises à pied (suite)

1. b) La personne salariée qui a accepté un nouvel horaire de travail réduit en vertu du paragraphe précédent, et qui est par la suite effectivement mise à pied, demeure éligible aux indemnités prévues, déduction faite des sommes reçues en vertu du maintien de salaire ci-dessus prévu.

La personne salariée 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 11.07, 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 la personne salariée 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 la personne salariée la perte de son ancienneté et de son emploi, telle que prévue à la clause 9.05 paragraphe 1.

Pour les fins de la présente section, si une modification d'horaire d'une personne salariée régulière 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), la personne salariée sera tenue d'accepter son nouvel horaire, à défaut de quoi elle perd son ancienneté et son emploi.

2. Réduction réelle d'effectifs

- a) La personne salariée dont le poste est aboli ou qui est elle-même déplacée, et qui est en conséquence effectivement mise 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 11.07.

ARTICLE 11 MÉCANISME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

11.03 Mise en place et réalisation des changements ou mises à pied (suite)

2. b) 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.
- c) 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 11.07
 - 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.
- d) Outre les départs prévus par le paragraphe b), 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.

11.04 Mécanismes de mise à pied

1. Dans le cadre de la ou des rencontre(s) prévue(s) à 11.02 2., mais après considération des alternatives, les déplacements et les nominations sont identifiés et réalisés à partir des choix exprimés par les personnes salariées visées. 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 1.a) de 11.03.

ARTICLE 11 MÉCANISME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

11.04 Mécanismes de mise à pied (suite)

2. L'Employeur doit donner à une personne salariée mise 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 elle 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 11.03 1.
3. 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.
4. Les mises à pied sont effectuées, par ordre d'ancienneté, selon les modalités ci-après décrites dans l'ordre:
 - a) La personne salariée ayant le moins d'ancienneté dans une fonction d'un établissement donné est la première touchée;
 - b) La personne salariée ainsi touchée peut déplacer la personne salariée la moins ancienne des établissements de son choix 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'elle réponde aux exigences normales de la fonction à accomplir et en autant qu'elle soit plus ancienne que cette personne salariée.
5. Une autre personne salariée ainsi déplacée de sa fonction a le droit de déplacer une autre personne salariée ayant moins d'ancienneté qu'elle, selon les modalités décrites précédemment.
6. Il est bien entendu que, dans tous les cas de déplacement ci-dessus prévus, la personne salariée la moins ancienne à être déplacée est celle qui travaille le même nombre d'heures, sans limiter cependant la possibilité à une personne salariée d'en déplacer une autre ayant une semaine régulière dont le nombre d'heures est différent.
7. Dans tous les cas de déplacement, une personne salariée ne pourra se voir refuser un choix de déplacement pour le motif qu'elle ne détient pas la formation générale indiquée pour le poste visé par son choix de déplacement.
8. Les mécanismes prévus au paragraphe 4. s'appliquent dans les cas de réévaluation à la baisse dans un poste.

ARTICLE 11 MÉCANISME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

1. La personne salariée inscrite sur la liste de rappel doit poser sa candidature, par anticipation, au directeur ou son représentant. À cet effet, elle 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, elle indique le nombre de jours par semaine et le nombre d'heures. L'Employeur remet une copie de toute mise en candidature par anticipation à l'exécutif syndical.

De plus, la personne salariée 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 la personne salariée se présente aux tests et entrevues durant cette période, elle n'a droit à aucune rémunération additionnelle.

2. Une personne salariée, dont le nom est inscrit sur la liste de rappel, qui obtient un poste en vertu du paragraphe 1., 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, elle sera considérée comme ayant refusé le rappel.
3. 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 cette personne salariée est de nouveau mise 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 la lettre d'entente relative aux personnes salariées régulières à temps partiel. 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.

4. Le refus d'un retour permanent ou d'une affectation temporaire de plus de deux (2) mois dans la même fonction entraîne pour la personne salariée 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 11 MÉCANISME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

5. 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 la personne salariée 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.
6. La personne salariée 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.).

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

1. Principe

- a) La liste de disponibilité et de rappel prévue à la présente clause inclut les personnes salariées mises à pied éligibles et les personnes salariées régulières à temps partiel ayant signifié leur disponibilité.
- b) L'Employeur utilise la liste de disponibilité et de rappel en rappelant les personnes salariées, par ordre d'ancienneté, dans une fonction de niveau égal ou inférieur et, selon la disponibilité signifiée par les personnes salariées, aux conditions prévues aux paragraphes 2. et 3. de la présente clause.
- c) L'Employeur doit utiliser la liste de disponibilité et de rappel avant de recourir à l'utilisation d'personnes salariées temporaires, et ce, qu'elles proviennent d'agences ou d'ailleurs.
- d) Le rappel des personnes salariées s'effectue durant la première heure de travail de la journée à la caisse et en présence de la représentante syndicale. Après cette heure, les personnes salariées ne sont pas tenues d'accepter un rappel.
- e) S'il y a plusieurs personnes salariées disponibles pour effectuer le rappel, l'Employeur l'offre par ordre d'ancienneté.

ARTICLE 11 MÉCANISME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

- f) La personne salariée qui est rappelée doit être disponible pour la durée totale du rappel temporaire.
- g) Pour tout rappel d'un (1) mois et moins, l'Employeur affecte la personne salariée la plus ancienne qui est capable d'accomplir la fonction. Pour tout rappel de plus d'un (1) mois mais de moins de deux (2) mois, la personne salariée la plus ancienne qui répond aux exigences normales du poste y est affectée. Il est convenu que la personne salariée est capable et répond aux exigences de la fonction qu'elle détenait avant sa mise à pied.
- h) Pour tout rappel dans une fonction inférieure à celle que la personne salariée détenait avant sa mise à pied, celle-ci verra son salaire d'avant la mise à pied maintenu selon les dispositions de la clause sur la rétrogradation involontaire.
- i) La personne salariée 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.).
- j) Les conditions de travail d'une personne salariée rappelée sont celles prévues à la lettre d'entente relative aux personnes salariées régulières à temps partiel, sous réserve des conditions prévues à la présente clause.

2. Disponibilité pendant la période d'indemnité

Pendant toute la période où une personne salariée reçoit une indemnité hebdomadaire, telle que prévue à la clause 11.07 2. b), les conditions additionnelles ci-après prévues s'appliquent :

- a) La personne salariée mise à pied est inscrite sur la liste de disponibilité et de rappel et elle doit être au moins disponible pour une fonction égale ou inférieure, et ce, pour le même nombre d'heures/semaine que le poste qu'elle détenait avant sa mise à pied.

La disponibilité hebdomadaire d'une personne salariée régulière à temps partiel doit être équivalente au nombre d'heures moyen de l'année précédant sa mise à pied;

ARTICLE 11 MÉCANISME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

2. Disponibilité pendant la période d'indemnité (suite)

- b) Compte tenu du nombre de personnes salariées inscrites sur la liste de rappel, la disponibilité exprimée par les personnes salariées doit couvrir le maximum de journées et de semaines dans l'année;
- c) Toutefois, la personne salariée peut être non disponible pendant une période équivalant au nombre de semaines de congés annuels qu'elle aurait eues si elle était demeurée au travail, en respectant, toutefois, le principe énoncé au paragraphe b);
- d) La personne salariée peut modifier sa disponibilité moyennant un préavis d'un (1) mois, en respectant, toutefois, les principes énoncés au paragraphe a).
- e) La personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité et de rappel a priorité sur les personnes salariées régulières à temps partiel ayant signifié leur disponibilité;
- f) L'Employeur peut exiger qu'au moins une (1) personne salariée soit disponible à tous les jours ouvrables dans une fonction, en autant que le nombre de personnes salariées sur la liste de rappel le permette. Dans ce cas, les personnes salariées signifient leur disponibilité selon les règles prévues au paragraphe a) ci-haut, par ordre d'ancienneté, et la disponibilité doit couvrir le maximum de journées ouvrables;
- g) Le rappel temporaire d'une personne salariée entraîne une réduction proportionnelle du montant de l'indemnité;
- h) La personne salariée ne peut refuser un rappel effectué en conformité avec le paragraphe a), à moins d'une situation hors de son contrôle et dont la preuve lui incombe.

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

ARTICLE 11 MÉCANISME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

3. Disponibilité pour la période s'écoulant de la fin de la période d'indemnité à la fin de la période de rappel

- a) La personne salariée mise à pied peut inscrire sa disponibilité pour toute fonction où elle répond aux exigences du poste, et ce, pour le nombre d'heures/semaine désiré.
- b) La personne salariée peut modifier sa disponibilité moyennant un préavis d'un (1) mois.
- c) La personne salariée peut refuser à deux (2) occasions un rappel effectué en conformité avec le paragraphe a).

Le troisième (3^e) refus d'un tel rappel entraîne, pour la personne salariée, 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 une personne salariée de ne pas être disponible pour une période donnée, en autant qu'elle ait avisé l'Employeur en conformité avec le paragraphe b).

11.07 Indemnité de départ

1. Éligibilité

Seules les personnes salariées régulières ayant un (1) an d'ancienneté à la date de l'avis prévu à la clause 11.04 1. bénéficient de l'indemnité de départ.

2. Monnayabilité

À l'échéance des délais prévus à la clause 11.04 1. :

- a) Le versement d'une indemnité en un seul versement n'est fait que lorsqu'il y a entente entre le Syndicat et l'Employeur.

ARTICLE 11 MÉCANISME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

11.07 Indemnité de départ (suite)

- b) La personne salariée qui reçoit 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, la personne salariée qui reçoit l'indemnité sous forme d'allocation hebdomadaire conserve son droit de rappel aux conditions et restrictions énoncées aux clauses 11.05 et 11.06. De plus, si la personne salariée obtient un emploi dans une autre composante du Mouvement, l'indemnité cesse d'être dû.

- c) L'Employeur, s'il le désire, peut accorder à la personne salariée 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 la personne salariée la perte de son ancienneté et de son emploi, telle que prévue à la clause 9.05, paragraphe 1.

Si l'Employeur opte pour cette modalité de versement unique, il a l'obligation de maintenir au moins une (1) personne salariée sur la liste de rappel.

3. Prévoyances collectives

Les protections d'assurance détenues par une personne salariée (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 :

- a) La date d'obtention par l'assurée d'un poste permanent (intérieur ou extérieur du Mouvement Desjardins) si le nouvel Employeur offre un régime collectif d'assurances. La personne salariée doit aviser par écrit son ex-Employeur qui, lui, informera l'assureur;
- b) Une durée continue maximale de douze (12) mois, à compter de la mise à pied;
- c) Les primes de ces protections d'assurance sont payées par la personne salariée et l'Employeur dans les mêmes proportions que celles prévues à la convention collective;

ARTICLE 11 MÉCANISME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

11.07 Indemnité de départ (suite)

3. Prévoyances collectives

- d) La présente section ne s'applique pas à la personne salariée qui a opté pour l'indemnité compensatoire prévue à la clause 11.03 1. b).

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

ARTICLE 12 JOURS FÉRIÉS

12.01 Énumération

Sont reconnus jours fériés, les congés observés par la Fédération des Caisses Desjardins du Québec. Ces jours sont habituellement les suivants:

Le jour de l'An
Lendemain du jour de l'An
Le Vendredi saint
La fête 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
Lendemain de Noël

12.02 Changement des jours fériés

Advenant un changement dans les congés accordés par la Fédération des Caisses Desjardins du Québec, le Syndicat accepte que soit opéré un changement identique par l'Employeur. L'Employeur verra à informer les personnes salariées des modifications dans les plus brefs délais.

12.03 Rémunération des jours fériés

Les jours fériés ci-haut mentionnés à la clause 12.01 ou déplacés selon la clause 12.02 sont payés selon ce qui est le plus avantageux entre :

- a) Une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines de paie précédant la semaine du congé férié sans tenir compte des heures supplémentaires;
ou
- b) le paiement des heures prévues à l'horaire de travail, rémunérées au taux de salaire effectif au moment du jour férié.

ARTICLE 12 JOURS FÉRIÉS

12.04 Travail un jour férié

Tout travail exécuté durant les jours fériés ci-haut mentionnés ou les jours observés selon la clause 12.03 est rémunéré au taux double pour le temps accompli, et ce, pour un minimum de trois (3) heures, en plus du taux régulier. Le temps ainsi travaillé est alors déduit de la garantie de douze (12) jours prévue à la clause 12.05.

12.05 Nombre de congés payés garanti

Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe suivant, l'Employeur garantit douze (12) jours de congé payés par année civile. Si l'Employeur n'est pas fermé douze (12) jours, les personnes salariées ont le droit de prendre la différence entre le nombre de congés payés accordés et la garantie de douze (12) jours, selon les modalités prévues à la clause 13.07, paragraphe 4.

12.06 Jour férié qui coïncide avec des congés annuels

Si l'un ou l'autre des congés fériés survient pendant les congés annuels d'une personne salariée, cette dernière pourra reporter une journée de congés annuels à une autre date. La personne salariée formulera une demande précédant d'une (1) semaine la date à laquelle elle entend prendre cette journée de congé et la journée sera accordée en conformité avec la clause 13.07, paragraphe 4.

ARTICLE 13 CAISSE DE GESTION DE TEMPS

13.01 Préambule

Avec la caisse de gestion de temps, la personne salariée accumule à chaque période de paie des heures de congé.

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

13.02 Régime

- a) Lors de l'embauche d'une personne salariée régulière temps complet au sein du Mouvement Desjardins, l'Employeur verse trente-cinq (35) heures dans la caisse de gestion de temps.
- b) La personne salariée 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 semaines.

Le nombre d'heures de congé annuel pouvant être cumulé annuellement par une personne salariée est déterminé ainsi :

Accumulation courante caisse de gestion de temps	Ancienneté Mouvement	Nombre d'heures de congé annuel accumulé annuellement pour une personne salariée régulière temps plein	Heures renouvelées par période de paie pour une personne salariée régulière à temps plein (paie aux 2 semaines)
Première embauche comme personne salariée régulière au sein d'une entité du Mouvement	Dès la 1ère 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 13 CAISSE DE GESTION DE TEMPS

13.02 Régime (suite)

Ces heures de congé annuel sont rémunérées au taux de salaire effectif de la personne salariée au moment de la prise de congé annuel.

13.04 Période de référence

La période de référence du 1^{er} mai au 30 avril est utilisée uniquement pour des fins de calculs et de validation dans les cas d'absence pour invalidité, de congés sans solde et de tous autres congés.

13.05 Restrictions

Une personne salariée absente 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 la personne salariée qui s'absente pour un congé de maternité, congé parental ou lésions professionnelles.

La personne salariée absente 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'une personne salariée 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 deux (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, la personne salariée peut combler en temps les heures de congé annuel accumulées jusqu'à concurrence du quantum prévu à la clause 13.02.

ARTICLE 13 CAISSE DE GESTION DE TEMPS

13.06 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 la personne salariée. Dans l'éventualité où la personne salariée 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 la personne salariée reçoit des congés additionnels dans le cadre du programme de reconnaissance des années de services.

13.07 Programmation des congés annuels

1. Le supérieur doit donner préférence, quant au choix des dates de congés annuels, aux personnes salariées 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. Seulement des semaines complètes peuvent être programmées dans les calendriers des congés annuels.
2. a) Le calendrier des congés annuels doit être préparé par le supérieur immédiat le ou vers le 1^{er} mars de chaque année pour la première (1^{re}) liste des congés annuels pour la période du 1^{er} mai au 30 octobre et la deuxième (2^e) liste le ou vers le 1^{er} septembre de chaque année couvrant pour la période des congés annuels du 1^{er} novembre au 30 avril. Le supérieur immédiat fait circuler, par ordre d'ancienneté, un document où les personnes salariées peuvent indiquer leur choix de congés annuels en tenant compte des ratios prévus à l'annexe « D » de la convention collective. Le choix définitif des congés annuels doit se faire entre le 1^{er} avril et le 15 avril et doit être affiché le ou vers le 1^{er} avril pour la première (1^{re}) liste. Le choix définitif pour la deuxième (2^e) liste doit se faire entre le 1^{er} octobre et le 15 octobre et doit être affiché le ou vers le 1^{er} octobre.

ARTICLE 13 CAISSE DE GESTION DE TEMPS

13.07 Programmation des congés annuels (suite)

- b) Dans un premier tour, la personne salariée peut choisir un minimum d'une semaine et un maximum de quatre (4) semaines consécutives de congés.

Après ce premier tour, dans un deuxième tour et par ordre d'ancienneté, une personne salariée peut choisir d'autres semaines, si vacantes, en respectant les ratios prévus à l'annexe « D » de la convention collective.

- c) Une personne salariée peut, après le 15 avril ou le 15 octobre selon le cas, effectuer une modification à son choix de congés annuels en respectant les ratios prévus en annexe et en ne nuisant pas à tout autre choix ayant pu être exprimé auparavant, pourvu qu'elle en fasse la demande au moins un (1) mois à l'avance.
- 3. Une personne salariée qui bénéficie de la garantie d'invalidité ou qui est devenue éligible à toucher des prestations d'invalidité durant la deuxième (2e) semaine de ses congés annuels pourra déplacer le solde de ses congés annuels selon la modalité prévue à la clause 13.07, paragraphe 2 c), et sous réserve des dispositions prévues à l'article 17.03, pourvu que la période concernée affecte au moins une (1) semaine de congés annuels prévus.
 - 4. La personne salariée 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. La personne salariée pourra prendre ces congés après entente avec l'Employeur après l'avoir avisé deux (2) jours ouvrables avant la prise d'un tel congé. Cependant, l'Employeur ne pourra refuser l'obtention dudit congé si l'absence est urgente ou si elle est reliée à un mariage, décès, sinistre, ou rendez-vous médical; pour ce dernier cas, la personne salariée doit faire les efforts nécessaires pour prendre ses rendez-vous en dehors de son horaire de travail régulier. L'Employeur devra aviser la personne salariée de sa décision vingt-quatre (24) heures suivant la demande. Dans les cas où la personne salariée demande ce congé plus de cinq (5) jours ouvrables avant la prise dudit congé, alors l'Employeur devra l'aviser au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date demandée.

ARTICLE 13 CAISSE DE GESTION DE TEMPS

13.07 Programmation des congés annuels (suite)

De plus, l'Employeur ne peut refuser ce 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'une personne salariée voudrait utiliser son congé à la même date, il devra y avoir entente avec l'Employeur quant au jour où chacune des personnes salariées pourra utiliser son congé, et ce, en respectant l'ancienneté de chacune.

13.08 Paiements des congés annuels

La rémunération due par les congés annuels est versée conformément à la clause 21.05.

13.09 Cessation d'emploi - indemnité pour congés annuels

En cas de fin d'emploi d'une personne salariée, le solde de sa caisse de gestion de temps lui sera payé en entier, à elle ou à sa succession, selon les modalités prévues à l'article 13.02. Si le départ de la personne salariée est vers une autre institution du Mouvement Desjardins, le transfert des congés annuels se fait automatiquement au dossier de la personne salariée.

ARTICLE 14 CONGÉS SOCIAUX

14.01 Énumération

1. La personne salariée 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 soeur et de un (1) jour additionnel si le défunt demeurait avec la personne salariée concernée;
 - c) trois (3) jours ouvrables, à l'occasion du décès du père ou de la mère du conjoint, son beau-frère, sa belle-soeur, son grand-père, sa grand-mère, son gendre ou sa bru, les grands-parents du conjoint, ses petits-enfants;
 - d) la personne salariée qui est appelée à agir comme juré, candidate-juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où elle n'est pas l'une des parties, reçoit la différence entre l'indemnité ou l'honoraire qui lui est versé(e) et son salaire réel;
 - e) si l'un des événements cités aux paragraphes a), b) et c) a lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du domicile de la personne salariée, elle a droit à une (1) journée additionnelle de congé payé;
 - f) Lorsque la personne salariée est la liquidatrice pour une des situations citées à a), b) et c) il a droit à une journée additionnelle.
2. Les congés prévus au paragraphe 1., alinéas a), b) et c) de 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 le devoir de liquidateur.
3. La personne salariée candidate à une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale peut obtenir sur demande écrite un congé sans solde pour une période de trente (30) jours. Si elle le requiert, la personne salariée élue à une élection provinciale ou fédérale peut bénéficier d'un congé sans solde pour la durée de son premier mandat. L'Employeur garantit à la personne salariée un emploi à son retour. La fonction occupée par la personne salariée à son retour ne doit pas la placer dans une situation de conflit d'intérêts, compte tenu de son activité publique pendant la durée de son congé.

ARTICLE 14 CONGÉS SOCIAUX

14.02 Report de congés annuels

Dans le cas d'un congé de décès du conjoint, de l'enfant, du père ou de la mère, survenu au cours de congés annuels de la personne salariée, celle-ci pourra remplacer les journées de congés annuels qui coïncident avec ce congé. Les journées de congés annuels ainsi remplacées seront reportées à une autre période convenue entre la personne salariée et l'Employeur.

14.03 Restrictions

1. Sous réserve de la clause 14.02 et à l'exception du congé électoral, les congés prévus à la clause 14.01 ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé accordé en vertu des dispositions de la présente convention collective.
2. Dans tous les cas, la personne salariée devra aviser son supérieur immédiat.
3. Seuls les jours ouvrables durant cette période de congé seront payés.

14.04 Durée d'un congé

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

14.05 Congé sans solde

1. Une personne salariée ayant au moins un (1) an d'ancienneté peut obtenir un permis d'absence sans solde dont la durée ne pourra excéder plus d'un (1) an. Ce permis sera accordé si le motif est sérieux et si l'absence n'entrave pas la bonne marche des opérations.

ARTICLE 14 CONGÉS SOCIAUX

14.05 Congé sans solde (suite)

2. La personne salariée devra en faire la demande, par écrit, au directeur de la caisse, en donnant un préavis d'un (1) mois et en expliquant la raison et la durée du congé désiré. Si l'absence est urgente, le préavis pourra être moindre.
3. L'Employeur avisera de sa décision toute personne salariée qui demande un congé sans solde cinq (5) jours ouvrables après la demande de la personne salariée.
4. Durant son absence sans solde, seule l'ancienneté s'accumule.
5. À son retour au travail, la personne salariée reprend le même poste qu'elle occupait avant son départ ainsi que toutes les personnes salariées affectées par le congé sans solde.
6. La personne salariée qui désire revenir au travail avant la fin de son congé sans solde devra donner un préavis écrit d'au moins un (1) mois à l'Employeur en précisant sa date de retour.

14.06 Congé de compassion

L'Employeur accorde à la personne salariée qui en fait la demande, un congé sans solde pour compassion selon la durée d'admissibilité prévue par les lois en vigueur.

Si la personne salariée décide de conserver ses protections aux différents régimes de rentes et d'assurance dont elle bénéficie, l'Employeur continue d'assumer sa part sur le paiement des primes et des cotisations en fonction des protections dont bénéficie la personne salariée. Toutefois, les protections d'assurance salaire de courte et de longue durée sont suspendues.

ARTICLE 14 CONGÉS SOCIAUX

14.07 Obligations familiales

Une personne salariée peut s'absenter du travail sans salaire, pendant 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 ou de l'un de ses grands-parents.

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

La personne salariée 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.

ARTICLE 15 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Principe

L'Employeur reconnaît et favorise le développement et la mise à jour des compétences de ses personnes salariées afin de leur permettre d'acquérir une plus grande compétence dans leur fonction et de leur faciliter l'accès à des fonctions supérieures chez l'Employeur. L'Employeur mettra à la disposition des personnes salariées l'information relative aux cours offerts dans le cadre des programmes de perfectionnement des employés au sein de Mouvement Desjardins.

15.01 Remboursement des frais de formation et de perfectionnement

Dans l'application de ce principe, l'Employeur s'engage à rembourser certains frais à la personne salariée qui désire suivre des cours, selon les modalités suivantes :

1. Pour bénéficier d'un remboursement des frais de développement professionnel et de formation, la démarche doit être approuvée au préalable par l'Employeur.
2. Les frais de scolarité, frais d'inscription obligatoires sont remboursés par l'Employeur sous réserve de la réception des pièces justificatives. À noter que certains frais d'inscription comprennent l'adhésion à des assurances dentaires et santé ainsi que des frais liés aux associations étudiantes et aux services aux étudiants. Ces frais ne sont pas remboursables par l'Employeur.
3. Un maximum de deux (2) cours par session pourra faire l'objet d'un remboursement.
4. La personne salariée peut se prévaloir d'une avance de remboursement de frais de formation académique à raison de 100% du montant engagé au moment de l'inscription, et ce, sur présentation de pièces justificatives.
5. À la réussite du cours, l'Employeur rembourse les frais de formation et de perfectionnement à la personne salariée. En cas d'échec, le cours sera remboursé à 50%. Si la personne salariée s'est prévalu d'une avance de remboursement, elle devra remettre à l'Employeur 50% des montants ainsi avancés. Toutefois, en cas d'échec par suite d'abandon sans raison valable, ce cours n'est pas remboursé. Si la personne salariée s'est prévalu d'une avance de remboursement, elle devra remettre à l'Employeur 100% des montants ainsi avancés.

ARTICLE 15 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

15.01 Remboursement des frais de formation et de perfectionnement (suite)

6. Sur réception de son relevé de note, la personne salariée doit en remettre une copie à son gestionnaire. Advenant le départ d'une personne salariée de la caisse avant la remise de son relevé de note, cette dernière s'engage, au moment de son départ, à remettre à l'Employeur la totalité de l'avance reçue. Cette disposition ne s'applique pas dans les cas de mise à pied.

15.02 Contribution aux frais de livres

Les frais d'achat de livres et de documentation obligatoires pour suivre ces cours de formation académique seront remboursés à cent pour cent (100 %) par l'Employeur sur présentation de pièces justificatives.

15.03 Perfectionnement des personnes salariées requis par l'Employeur

Si une personne salariée est appelée à suivre un cours requis par l'Employeur, les frais d'inscription et de scolarité et les autres frais afférents, tels que transport, repas, etc., sont entièrement payés par l'Employeur selon les politiques en vigueur quant aux frais de transport, aux frais d'hébergement et les indemnités de repas.

15.04 Exigences de formation continue

La personne salariée dont la fonction exige d'être détenteur et de maintenir un droit d'exercice délivré par l'Autorité des marchés financiers pour répondre aux exigences de son poste bénéficie des conditions suivantes :

- L'Employeur favorise le cumul des unités de formation continue (UFC) sur le temps de travail de la personne salariée ou après entente permet à celle-ci de s'absenter sans perte de salaire pour suivre une formation;
- 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 pour maintenir un droit d'exercice.

ARTICLE 15 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

15.05 Congés pour études

- a) Le congé pour études, de la personne salariée qui est inscrite à une formation scolaire en dehors de son horaire normal doit être approuvée par l'Employeur avant le début de la formation.
- b) Le congé pour études correspond à l'équivalent de 50 % des heures des cours remboursés à la personne salariée conformément à la clause 15.02. L'Employeur accordera sur demande de la personne salariée ce congé pour étude, et ce, avant la fin du cours suivi par la personne salariée, sous réserve des contraintes opérationnelles.
- c) Les heures dans la caisse de congé pour études doivent être utilisées par la personne salariée au cours d'une même session de formation et pour des activités liées directement à ses cours de formation.
- d) Les heures de congés doivent être planifiées avec son gestionnaire au moins une semaine à l'avance. 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.
- e) Au terme de la session de formation, la caisse de congé pour études est remise à zéro par l'Employeur et les heures ne peuvent pas être payées ni être transférées.

15.06 Association professionnelle

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

Lorsqu'une personne salariée effectue un mouvement de poste pour lequel la détention et le maintien d'un droit d'exercice délivré par l'Autorité des marchés financiers n'est plus nécessaire pour répondre aux exigences de son poste, la personne salariée peut demander de l'aide à l'Employeur dans les démarches pour procéder à la suspension de ce droit d'exercice.

L'Employeur effectue le paiement sur présentation de pièces justificatives de l'association professionnelle ainsi que de la preuve du paiement fait par la personne salariée.

ARTICLE 15 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

15.07 Acquisition de scolarité

Mille dollars (1000 \$) sont payables en salaire pour l'obtention d'une scolarité équivalente à une (1) année (trente (30) crédits) (ex.: A.E.C. ou C.P.F.P.) et qui a été autorisée pour atteindre les exigences de base ou lorsque cette formation a été autorisée et en relation avec les exigences de l'emploi ou alignée sur un plan de carrière chez Desjardins. Les maximums d'échelle doivent être respectés, le différentiel est alors versé en forfaitaire.

ARTICLE 16 CONGÉS PARENTAUX

16.01 Admissibilité au congé de maternité

1. Chaque personne salariée 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. La personne salariée 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. La personne salariée 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.

16.02 Répartition du congé de maternité et préavis

1. La personne salariée enceinte peut répartir son congé de maternité avant et après la date prévue de la naissance, mais comprenant le jour de l'accouchement. La personne salariée 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 la personne salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la personne salariée 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.

ARTICLE 16 CONGÉS PARENTAUX

16.02 Répartition du congé de maternité et préavis (suite)

3. À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue de la naissance, si la personne salariée est encore au travail, l'Employeur peut exiger un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si la personne salariée 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 personne salariée 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.
4. Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt-sept (27) semaines. Si la personne salariée 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 la personne salariée 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 la personne salariée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.

16.03 Congés spéciaux reliés à la maternité

1. La personne salariée 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, la personne salariée enceinte est incapable de travailler par suite d'une complication de grossesse, telle qu'attestée par un certificat médical, elle bénéficiera, s'il y a lieu, de la garantie d'invalidité prévue à la clause 17.02 de la convention collective, selon les modalités du régime.

ARTICLE 16 CONGÉS PARENTAUX

16.03 Congés spéciaux reliés à la maternité (suite)

3. Si, au terme de son congé de maternité, la personne salariée est incapable de reprendre son travail, tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera, s'il y a lieu, de la garantie d'invalidité prévue à la clause 17.02 de la convention collective.
4. La personne salariée qui subit un avortement spontané ou autorisé par la Loi a droit à la protection qui lui est accordée par la garantie d'invalidité prévue à la clause 17.02 de la convention collective.
5. Si, à la suite de complications découlant d'un avortement spontané ou autorisé par la Loi, la personne salariée est incapable de reprendre son travail, tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera, s'il y a lieu, de la garantie d'invalidité prévue à la clause 17.02 de la convention collective.

16.04 Prestations supplémentaires aux prestations de maternité du R.Q.A.P.

1. La personne salariée qui a demandé et reçoit des prestations de maternité du R.Q.A.P. 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 R.Q.A.P. (maximum 25%)

On entend par « salaire hebdomadaire brut régulier », pour la personne salariée à temps plein, son salaire au moment de son départ pour son congé de maternité. Pour la personne salariée régulière 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 la personne salariée inadmissible aux prestations de maternité du R.Q.A.P. ou exclue de celles-ci.
3. La personne salariée qui désire une prestation supplémentaire aux prestations de maternité du R.Q.A.P. devra déposer une demande par écrit pour chacune des dix-huit (18) semaines de son congé de maternité.

ARTICLE 16 CONGÉS PARENTAUX

16.04 Prestations supplémentaires aux prestations de maternité du R.Q.A.P. (suite)

4. Pour chacune des semaines où elle demande une prestation supplémentaire, la personne salariée doit transmettre à l'Employeur son état de calcul planifié de prestation RQAP dès réception de celui-ci.
5. À partir du jour de la réception de l'état de calcul planifié de prestation, l'Employeur aura dix (10) jours ouvrables pour émettre le montant de la prestation supplémentaire.
6. Advenant que des modifications étaient apportées au Régime québécois d'assurance parentale en cours de convention collective, les parties se rencontreront pour en discuter. Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une ouverture de convention collective.

16.05 Maintien des conditions de travail

1. Au cours des congés prévus au présent article ou de leur prolongation, la personne salariée accumule son ancienneté comme si elle avait été au travail.
2. Au retour des congés prévus au présent article ou des prolongations prévues à la clause 16.06, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages prévus à la convention collective.
3. Au retour des congés prévus au présent article ou des prolongations prévues aux présentes, la personne salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail.

ARTICLE 16 CONGÉS PARENTAUX

16.06 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 la personne salariée est requise auprès du nouveau-né. Une personne salariée 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. La personne salariée 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 quatre-vingt-cinq (85) semaines de la date d'accouchement sauf dans les cas prévus à l'article 81.11 de la Loi sur les normes du travail.

16.07 Congé parental et d'adoption

1. Congé de paternité

La personne salariée dont la conjointe accouche et qui est déclarée admissible à des prestations en vertu du RQAP reçoit :

- a) Pour un maximum de 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%);
- b) Ou bien, la personne salariée peut choisir, en lieu et place du congé de paternité, de se faire octroyer un crédit supplémentaire jusqu'à vingt (20) jours de congé additionnel dans sa caisse de congés de paternité (les deux (2) jours payés en vertu des Normes du travail sont inclus dans les vingt (20) jours). Ces congés doivent être utilisés au cours de l'année qui suit la naissance de l'enfant.

ARTICLE 16 CONGÉS PARENTAUX

16.07 Congé parental et d'adoption (suite)

- c) La personne salariée qui désire se prévaloir d'un congé de paternité devra fournir un préavis de trois (3) semaines à l'Employeur. Ce délai peut être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci ou si la présence de la personne salariée est requise auprès de l'enfant nouveau-né. Toutefois, la personne salariée peut retarder son congé de paternité, parental. Elle devra en informer l'Employeur.

2. Congé d'adoption

La personne salariée qui adopte un enfant et qui est déclarée admissible à des prestations en vertu du RQAP reçoit pour un maximum de dix-huit (18) semaines : une indemnité égale à la différence entre 95 % du salaire hebdomadaire brut régulier et les prestations d'assurance parentale du RQAP (maximum 25 %); pour la personne salariée qui adopte un enfant.

Dans le cas d'une adoption hors Québec, la période de prestation peut débuter cinq (5) semaines avant l'arrivée de l'enfant.

- 3. On entend par « salaire hebdomadaire brut régulier », pour la personne salariée à temps plein, son salaire chez l'Employeur au moment de son départ pour son congé. Pour la personne salariée à temps partiel, le salaire hebdomadaire brut est calculé sur les vingt-sept (27) dernières semaines de travail.
- 4. La personne salariée qui désire se prévaloir d'un congé d'adoption devra fournir un préavis de trois (3) semaines à l'Employeur. Ce délai peut être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci ou si la présence de la personne salariée est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté. Toutefois, la personne salariée peut retarder son congé parental ou d'adoption. Elle devra en informer l'Employeur.

ARTICLE 16 CONGÉS PARENTAUX

16.08 Prolongation du congé de paternité ou d'adoption par un congé parental

La personne salariée 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 quatre-vingt-cinq (85) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, quatre-vingt-cinq (85) semaines après que l'enfant ait été confié à la personne salariée ou lorsque la personne salariée 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) La personne salariée devra préciser la date du début du congé et celle du retour au travail.
- d) La personne salariée devra fournir la preuve légale de l'adoption.
- e) La personne salariée 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) La personne salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné en vertu du paragraphe c) est présumée avoir démissionné.
- g) À la fin de son congé, la personne salariée réintègre le poste qu'elle occupait avant son départ. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail.
- h) Durant son congé sans solde, seule l'ancienneté de la personne salariée s'accumule.

ARTICLE 16 CONGÉS PARENTAUX

16.09 Congé sans solde partiel

L'Employeur regardera la possibilité d'accorder un congé sans solde partiel à une personne salariée au retour de son congé de maternité. La personne salariée 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, la personne salariée bénéficie des conditions de travail prévues à l'Annexe « B » des personnes salariées régulières à temps partiel.

16.10 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:

- La personne salariée a le choix de maintenir ou suspendre sa participation aux régimes collectifs. La personne salariée doit cependant maintenir sa participation à l'assurance médicaments.
- Durant cette période et selon les protections détenues par la personne salariée, 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.

ARTICLE 17 CONGÉ DE MALADIE

17.01 Régime

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

17.02 Garantie d'invalidité

La personne salariée régulière qui est incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, autre qu'un accident de travail, bénéficiera des garanties d'invalidité de courte et longue durée selon les modalités et restrictions ci-après décrites :

1. L'Employeur s'engage à maintenir le salaire de la personne salariée concernée dès sa première (1^{ère}) journée d'absence jusqu'à la fin de la période de carence prévue à la garantie de courte durée.
2. À partir du quinzième (15^e) jour de calendrier de l'invalidité, et ce, pour une période de vingt-quatre (24) semaines, sous réserve de son admissibilité à la garantie de longue durée, la personne salariée reçoit 80% de son salaire régulier brut.
3. Pour les absences de longue durée, c'est-à-dire excédant une période de vingt-six (26) semaines, sous réserve de son admissibilité à la garantie de longue durée, la personne salariée reçoit 70% de son salaire régulier.
4. Lorsqu'une personne salariée bénéficie de prestations provenant de régimes publics, l'organisme concerné est considéré comme premier payeur. Dans ce cas, les garanties d'invalidité s'appliquent pour la différence, s'il y a lieu.

ARTICLE 17 CONGÉ DE MALADIE

17.03 Certificat médical

1. Lorsque la personne salariée prend un congé de maladie, elle 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 la personne salariée établissant la cause de l'absence sauf s'il y a abus; alors l'Employeur pourra exiger un certificat médical établissant que la personne salariée est incapable de se présenter au travail.
2. Subordonné au paragraphe 1. de la présente clause, pour toute absence, l'Employeur peut, s'il le juge à propos, faire examiner la personne salariée par un médecin reconnu; cet examen est aux frais de l'Employeur et aura lieu durant le quart de travail de la personne salariée.

17.04 Avance de prestations

L'Employeur s'engage à verser, à la demande de toute personne salariée en congé de maladie et qui est admissible à des prestations en vertu du régime d'assurances collectives prévu dans cette convention, des avances de prestations à chaque période de paie jusqu'à ce qu'elle touche aux prestations précitées, et ce, aux modalités suivantes:

1. Chaque versement anticipé est égal au montant hebdomadaire auquel la personne salariée a droit en vertu des prestations et toutes les déductions prévues par la loi y sont effectuées;
2. Au début du congé, la personne salariée signe un engagement de reconnaissance de dette et s'engage à remettre toutes les sommes ainsi avancées;
3. Lorsque la personne salariée touche aux prestations auxquelles elle a droit, elle est tenue de rembourser immédiatement à l'Employeur le montant que ce dernier lui a avancé sous forme de versements anticipés;
4. Toutefois, cette clause ne s'applique pas dans les cas où il y a contestation de la maladie.

ARTICLE 18 HEURES DE TRAVAIL

18.01 Semaine normale

1. La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures maximum réparties en cinq (5) jours de travail, et ce, du lundi au vendredi inclusivement.
2. Les heures de travail établies sont continues et comprennent les périodes de repos, à l'exception de la période de repas.
3. Les personnes salariées pourront quitter les lieux lorsque le travail requis sera terminé.
4. Une personne salariée ne pourra être tenue de travailler plus de deux (2) soirs par semaine après 18h30 et au plus tard jusqu'à 20h30.

18.02 Horaire régulier de travail

1. Niveaux 4 et moins

Lundi : 9h00 à 16h00
Mardi : 9h00 à 16h00
Mercredi : 9h00 à 20h00
Jeudi : 9h00 à 20h30
Vendredi : 9h00 à 16h00 ou 9h00 à 18h30

2. Niveaux 5 et supérieurs

La clause 18.02, paragraphe 1., ne s'applique pas au groupe de personnes salariées de niveaux 5 et supérieurs en raison d'un besoin d'horaire souple nécessité par le travail de ce groupe de personnes salariées.

- a) La semaine de travail régulière sera de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement.
- b) Les heures de travail sont généralement situées entre 9h00 et 20h30.

ARTICLE 18 HEURES DE TRAVAIL

18.02 Horaire régulier de travail (suite)

- c) Considérant l'horaire souple ci-haut mentionné, la personne salariée ajustera son horaire de travail pour répondre aux besoins de l'Employeur, et ce, dans le cadre de sa fonction, dans les domaines suivants:
 - répondre aux besoins des sociétaires et du conseil d'administration;
 - répondre aux objectifs de représentation de la caisse dans son milieu;
 - réaliser les activités de sollicitation ou de promotion des produits et services de la caisse.
- d) La personne salariée recevra une rémunération en heures supplémentaires pour toutes les heures travaillées au-delà de cent quarante (140) heures dans une période de quatre (4) semaines.

Cette période de quatre (4) semaines débute dès la première semaine où les heures supplémentaires est réalisé selon la journée de la semaine où est effectué les heures supplémentaires. Par la suite, la salariée prend entente avec son gestionnaire afin de reprendre les heures supplémentaires soit dans la même semaine ou dans les trois (3) semaines suivantes qui prend fin le vendredi de la quatrième (4e) semaine. Advenant que la salariée effectue d'autres heures supplémentaires à l'intérieur de cette période de quatre (4) semaines, celles-ci se doivent d'être reprises à l'intérieur de cette même période. Dans le cas où la salariée ne peut reprendre le temps, les dispositions de la clause 19.04 s'appliquent.

- e) Cependant, si une personne salariée de niveau 5 et supérieurs effectue du travail de niveaux 4 et moins en dehors des horaires réguliers des niveaux 4 et moins, elle recevra une rémunération en heures supplémentaires pour toutes les heures ainsi travaillées, et ce, selon les mécanismes prévus à la clause 19.04 de la présente.

ARTICLE 18 HEURES DE TRAVAIL

18.03 Changement des horaires réguliers de travail

1. L'Employeur peut modifier les horaires réguliers de travail en avisant la ou les personne salariée(s) concernée(s) au moins un (1) mois à l'avance. Il effectue ces changements en conformité avec les principes énoncés en 18.01.
2. À défaut d'un tel avis, l'Employeur sera tenu de payer un supplément équivalant à une demi-fois (1/2) le salaire des heures qui excèdent l'ancien horaire.

18.04 Période de repas

1. Toutes les personnes salariées ont droit à une (1) période de repas d'une (1) heure non rémunérée située entre 11h00 et 14h00.
2. Toutes les personnes salariées ont droit à une (1) période de repas d'une (1) heure non rémunérée pour le repas du soir et située entre 16h00 et 19h00, et ce, lorsque l'horaire régulier excède 18h30.
3. Le moment d'utilisation de ces périodes sera établi par l'Employeur après entente avec les personnes salariées.

18.05 Période de repos

1. Les personnes salariées ont droit à vingt (20) minutes de repos par jour. Cette période de vingt (20) minutes est prolongée à trente (30) minutes les jours où l'horaire de la personne salariée prévoit sept (7) heures et plus de travail. Le temps alloué pour les périodes de repos est de cent vingt (120) minutes pour trente-cinq (35) heures de travail.
2. Le moment d'utilisation de ces périodes de repos sera établi par le supérieur immédiat après entente avec les personnes salariées.

ARTICLE 19 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

19.01 Définition

Tout travail en heures supplémentaires est le travail effectué, après autorisation de l'Employeur, en dehors des heures régulières des personnes salariées telles que définies à la clause 18.02 des présentes ou suivant les modifications découlant de l'application des dispositions de la clause 18.03.

19.02 Répartition des heures supplémentaires

Les personnes salariées travaillent les heures supplémentaires par rotation entre les personnes salariées consentantes qui font normalement ce travail. Cependant, lorsque le nombre de personnes salariées consentantes est insuffisant, les personnes salariées doivent accepter de travailler en heures supplémentaires. Dans tel cas, l'Employeur désigne les personnes salariées qui font normalement ce travail et qui ont une plus courte ancienneté.

19.03 Calcul des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires est calculé en arrondissant au plus proche quart (1/4) d'heure.

19.04 Rémunération des heures supplémentaires

1. Le travail exécuté en heures supplémentaires est rémunéré à raison d'une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le salaire régulier de la personne salariée pour les trois (3) premières heures, et à raison de deux (2) fois le salaire régulier de la personne salariée pour les heures subséquentes dans une même journée.
2. Tout travail exécuté en heures supplémentaires le dimanche est rémunéré à raison de deux (2) fois le salaire régulier de la personne salariée, et ce, pour un minimum de trois (3) heures.

ARTICLE 19 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

19.04 Rémunération des heures supplémentaires (suite)

3. Il est entendu que, si une personne salariée effectue du travail en heures supplémentaires dans un niveau inférieur au sien, le calcul de ses heures supplémentaires se fera en prenant comme base son salaire régulier majoré suivant la procédure décrite ci-haut.

4. La personne salariée effectuant des heures supplémentaires peut, à son gré, accumuler ses heures supplémentaires en temps, et ce, au même taux que si les heures supplémentaires étaient rémunérées.

Lorsque les heures supplémentaires sont accumulées en temps, l'année de référence est l'année civile, et cette dernière se divise en quatre (4) périodes, soit:

Période 1: Janvier, février et mars

Période 2: Avril, mai et juin

Période 3: Juillet, août et septembre

Période 4: Octobre, novembre et décembre

La personne salariée doit reprendre le temps accumulé dans la période suivant l'accumulation, et ce, après entente avec l'Employeur quant au moment de la reprise. Aucune journée ne devra être exclue à priori.

Dans le cas où la personne salariée ne peut reprendre le temps accumulé dans la période suivant celle où elle a accumulé ledit temps, les heures supplémentaires accumulées seront rémunérées à la fin de ladite période.

19.05 Retard de l'heure de repas

La personne salariée qui est à l'occasion requise de retarder son heure normale de repas pour exécuter un travail urgent n'exécute pas du travail en heures supplémentaires. Cependant, la personne salariée doit prendre son repas suivant le principe établi à 18.04 de la présente.

ARTICLE 19 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

19.06 Rappel au travail

Dans tous les cas de rappel au travail, l'Employeur garantit un minimum de trois (3) heures au taux prévu selon la procédure prévue au présent article.

19.07 Heures supplémentaires - repos - repas

Toute personne salariée qui doit travailler en continuité au moins deux (2) heures en heures supplémentaires a droit à une (1) pause-repos de quinze (15) minutes rémunérées. Toute personne salariée qui doit travailler en continuité au moins trois (3) heures en heures supplémentaires a droit à une (1) pause-repas de trente (30) minutes rémunérées. Cette pause-repas est diminuée de quinze (15) minutes si la personne salariée a utilisé son droit à une (1) pause-repos.

**ARTICLE 20 RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES DU MOUVEMENT
DESJARDINS ET RÉGIME DE RENTES DU MOUVEMENT
DESJARDINS**

20.01 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 Mouvement Desjardins 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 20 RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES DU MOUVEMENT
DESJARDINS ET RÉGIME DE RENTES DU MOUVEMENT
DESJARDINS**

20.02 Partage des primes

Le partage des primes est le suivant :

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

20.03 Régime des rentes du Mouvement Desjardins

L'Employeur maintient son adhésion au régime de rentes du Mouvement Desjardins selon les règles qui y sont établies. Il y aura contribution de l'Employeur et de la personne salariée suivant l'échelle établie par le régime.

**ARTICLE 20 RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES DU MOUVEMENT
DESJARDINS ET RÉGIME DE RENTES DU MOUVEMENT
DESJARDINS**

20.04 Documentation

L'Employeur fournit à l'exécutif syndical une copie des polices d'assurance 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 ou aux polices d'assurances. 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.

20.05 Versements anticipés

Dans le cas où l'assureur refuse l'invalidité d'une personne salariée, celle-ci s'engage à rembourser les sommes avancées par l'Employeur après entente entre les parties. À défaut d'entente, après un délai de trente (30) jours du retour au travail de la personne salariée, l'Employeur retient un maximum de 10 % net du salaire par paie, jusqu'à ce que le remboursement soit complété. Le remboursement devra toutefois être fait en conformité dans les lois fiscales applicables.

Nonobstant ce qui précède, advenant le départ d'une personne salariée, l'Employeur récupère le solde dû à même les sommes payables à la personne salariée.

En aucun cas, l'Employeur ne récupère les sommes versées en trop à même le compte de la personne salariée sans entente avec celle-ci.

20.06 Changements au Régime d'assurances collectives

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 21 MÉCANISMES SALARIAUX

21.01 Échelle de salaires

Pendant la durée de la présente convention collective, les augmentations applicables aux échelles de salaires sont celles recommandées par la Fédération des caisses Desjardins du Québec.

Les échelles salariales applicables aux différents niveaux d'emplois à compter du 31 mars 2024 sont présentées à l'annexe « A-1 ». Ces échelles tiennent compte d'une augmentation de deux pour cent (2 %) par rapport aux échelles salariales en vigueur avant cette augmentation.

Les échelles salariales applicables aux différents niveaux d'emplois à compter du 30 mars 2025 sont présentées à l'annexe « A-2 ». Ces échelles tiennent compte d'une augmentation de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) par rapport aux échelles salariales en vigueur avant cette augmentation.

Pour chacune des années subséquentes de la convention collective à compter de 2026, la date où l'augmentation annuelle des échelles salariales deviendra effective n'est pas encore déterminée pour ces années. L'Employeur informe le Syndicat de cette date au plus tard le 1er mars de l'année qui précède la date à laquelle l'augmentation des échelles salariales sera effective.

21.02 Révision salariale annuelle (RSA)

L'Employeur effectue annuellement la RSA de la personne salariée au plus tard à la huitième (8e) période de paie de l'année (la première (1ère) période de paie comprend le 1er janvier). Annuellement, la date à laquelle devient effective la RSA correspond à la date à laquelle sont augmentées les échelles salariales, conformément aux dispositions de la clause précédente.

L'augmentation salariale octroyée à la personne salariée est établie conformément à son positionnement dans le « Tableau – Grille d'augmentations salariales », applicable à la date de la RSA et conformément à ses modalités d'application. Cependant, les personnes salariées, embauchées entre le 1er janvier précédant les augmentations salariales et la date où celle-ci deviennent effectives, reçoivent une augmentation de salaire équivalente à l'augmentation appliquée aux échelles salariales à cette date. Cette augmentation de salaire permet de maintenir la position relative de la personne salariée dans l'échelle salariale de son niveau d'emploi. Pour l'année 2024, l'augmentation d'échelle s'élève à 2% et à 2.5% pour l'année 2025.

ARTICLE 21 MÉCANISMES SALARIAUX

21.02 Révision salariale annuelle (RSA) (suite)

L'augmentation salariale est établie pour vingt-six (26) périodes de paie. Advenant le cas où la date transmise par l'Employeur fasse en sorte que l'augmentation salariale d'une année couvrirait vingt-sept (27) périodes de paie, les personnes salariées recevront une augmentation salariale majorée de un vingt-sixième (1/26) de l'augmentation salariale prévue au « Tableau – Grille d'augmentations salariales ».

Les « Tableaux – Grille d'augmentations salariales » applicables le 31 mars 2024 et le 30 mars 2025, établis conformément aux dispositions de la présente convention collective, sont présentés aux annexes « A-1 » et « A2 », respectivement. Les modalités s'ajoutant aux dispositions de la convention collective aux fins de l'application à ces dates y sont également présentées.

TABLEAU – GRILLE D'AUGMENTATIONS SALARIALES

Le « Tableau – Grille d'augmentations salariales » applicable annuellement est présenté ci-bas.

<u>Performance annuelle</u>	<u>Zone de progression</u> <u>(Jusqu'à 95)</u>	<u>Zone de pleine maîtrise</u> <u>(Plus de 95 à 110)</u>	<u>Zone de maîtrise avancée</u> <u>(Plus de 110 à 125)</u>
<u>Soutenue</u>	<u>2,5 %</u>	<u>1,75 %</u>	<u>1,5 %</u>
<u>Supérieure</u>	<u>3,0 %</u>	<u>2,5 %</u>	<u>2,0 %</u>
<u>Exceptionnelle</u>	<u>4,0 %</u>	<u>3,5 %</u>	<u>3,0 %</u>

MODALITÉS D'APPLICATION

1. Le positionnement de la personne salariée dans le « Tableau – Grille d'augmentations salariales » applicable à la date d'augmentation est en fonction de la cote d'appréciation de la performance individuelle (API) qui lui est octroyée, ainsi que de sa position relative dans l'échelle salariale de son niveau d'emploi.
2. Afin de déterminer la position relative dans l'échelle salariale, on obtient cette dernière en divisant le salaire de la personne salariée par le salaire correspondant au point 100 de l'échelle salariale de son niveau d'emploi, en vigueur avant la date effective de la RSA.

ARTICLE 21 MÉCANISMES SALARIAUX

21.02 Révision salariale annuelle (RSA) (suite)

MODALITÉS D'APPLICATION (suite)

3. Respect en toute situation des minimums des échelles salariales.
4. Le maximum des échelles salariales (Point 125) ne peut être dépassé sauf dans les cas prévus à la convention collective.
5. Le pourcentage (%) d'augmentation salariale applicable à la zone 110-125 est accordée jusqu'au point maximum de l'échelle salariale. 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.
6. La progression du salaire au-delà du point 125 s'appliquera selon l'application de la recommandation de la Fédération des caisses Desjardins du Québec qui sera transmise annuellement au Syndicat par l'Employeur.

MODALITÉS PARTICULIÈRES

Advenant que les enquêtes salariales, les prévisions économiques et la situation financière du Mouvement Desjardins fassent en sorte que la recommandation salariale de la Fédération des caisses Desjardins du Québec octroie des augmentations salariales ou des modalités d'application plus généreuses, les parties conviennent que le « Tableau – Grille d'augmentations salariales » sera majoré et appliqué en conséquence.

Les pourcentages prévus au « Tableau – Grille d'augmentations salariales » et leurs applications pourront être supérieurs, mais non inférieurs à ce qui est prévu à la présente convention collective.

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

À cet effet, les parties signeront une lettre d'entente, à chaque année, établissant les échelles salariales applicables, ainsi que le « Tableau – Grille d'augmentations salariales » applicable et les modalités s'ajoutant aux dispositions de la convention collective aux fins de son application, et ce, dès que la recommandation salariale de la Fédération des caisses Desjardins du Québec sera transmise au Syndicat (au plus tard le 1^{er} mars).

ARTICLE 21 MÉCANISMES SALARIAUX

21.03 Promotion ou réévaluation

La personne salariée promue ou réévaluée a 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 la personne salariée à un niveau inférieur au minimum de son nouveau niveau d'emploi, elle sera intégrée à ce minimum.

Suite à une rétrogradation involontaire, la personne salariée nommée 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 si elle occupait un poste de niveau d'emploi équivalant au poste qu'elle 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 la personne salariée aurait touché si elle était demeurée dans le poste qu'elle occupait avant sa rétrogradation involontaire.

21.04 Rétrogradation involontaire

Si une personne salariée est rétrogradée par suite d'une réévaluation de tâches, de changements technologiques ou autres conditions susceptibles de provoquer des mises à pied, ou encore à cause de son état de santé, elle sera rémunérée de la manière suivante:

1. Si, au moment de la rétrogradation, son taux de salaire est inférieur au point 125 de l'échelle de son nouveau niveau d'emploi, la personne salariée conserve son salaire jusqu'à la prochaine date d'augmentation annuelle. À cette date, elle reçoit une augmentation de salaire équivalant à l'augmentation accordée aux personnes salariées de son nouveau niveau.
2. Si, au moment de sa rétrogradation, son taux de salaire est supérieur au point 125 de l'échelle de son nouveau niveau d'emploi, la personne salariée conserve son salaire et devient hors barème. Elle sera intégrée au point 125 de son nouveau niveau d'emploi lorsque l'évolution de celui-ci permettra une telle intégration. Au moment de l'intégration, si l'augmentation accordée en salaire est inférieure au pourcentage prévu à la zone 110-125 du tableau 1 de l'Annexe « A », la personne salariée recevra la différence en montant forfaitaire. La personne salariée qui se situe au-dessus du point 125 n'a droit à aucun montant forfaitaire.

ARTICLE 21 MÉCANISMES SALARIAUX

21.05 Rétrogradation volontaire

Dans le cas de rétrogradation volontaire, la personne salariée rétrogradée dans un niveau d'emploi inférieur verra son salaire diminué de 7,5% par niveau d'emploi ou fixé au point 125 de son nouveau niveau d'emploi, le moins élevé des deux.

Dans les circonstances où la personne salariée réintègre un poste d'un niveau d'emploi équivalent ou supérieur au poste qu'elle occupait avant sa rétrogradation volontaire, elle verra son salaire ajusté en fonction des mécanismes salariaux prévus à la clause 21.03. Cependant, l'application de la clause 21.03 ne doit pas avoir pour effet de garantir à la personne salariée un salaire inférieur à celui qu'elle gagnait avant sa rétrogradation volontaire.

21.06 Versement des salaires

1. La rémunération de toute personne salariée lui sera versée aux deux semaines le jeudi qui suit les deux semaines complètes de travail couverte par cette paie.
2. Si un jour de paie coïncide avec un jour férié, la rémunération sera versée le jour ouvrable précédent.
3. Advenant une erreur sur la paie, l'Employeur s'engage à rembourser la personne salariée dans les plus brefs délais de la demande de remboursement de la personne salariée.
 - a) Advenant qu'une somme ait été versée en trop par l'Employeur, celui-ci s'entend avec la personne salariée sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, l'Employeur retient un maximum de dix pour cent (10 %) net du salaire, jusqu'à ce que le remboursement soit complété.
 - b) En aucun cas l'Employeur ne récupérera la somme versée en trop à même le compte de la personne salariée sans entente avec celui-ci. Nonobstant ce qui précède, advenant le départ d'une personne salariée, l'Employeur récupère le solde dû à même les sommes payables à la personne salariée.

ARTICLE 21 MÉCANISMES SALARIAUX

21.07 Talon de paie

Les détails suivants devront être communiqués à la personne salariée avec son salaire:

- nom de la personne salariée;
- période couverte;
- taux du salaire;
- rémunération brute;
- déductions;
- rémunération nette;
- heures supplémentaires.

L'Employeur s'engage à stipuler clairement les cotisations syndicales sur les T-4 et Relevé 1.

21.08 Affectation temporaire

Lorsqu'une personne salariée accomplit des tâches en affectation temporaire d'une fonction de niveau supérieur à la sienne, elle sera rémunérée de la manière suivante :

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

La personne salariée 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

La personne salariée 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 21.03, et ce, pour la durée de son affectation.

ARTICLE 21 MÉCANISMES SALARIAUX

21.09 Repositionnement salarial

Au besoin, l'Employeur peut effectuer, chaque année, un exercice de repositionnement salarial visant à maintenir l'équité interne en impliquant le Syndicat conformément à la démarche d'analyse de positionnement salarial recommandée par la Fédération des caisses Desjardins du Québec en vigueur au moment où l'exercice se fait.

Les parties conviennent que cette démarche d'analyse de positionnement salarial ne garantit en aucun temps un ajustement salarial à une personne salariée.

L'Employeur remettra la documentation pertinente ainsi que les résultats au Syndicat concernant l'exercice de repositionnement afin d'avoir un portrait global, qu'il y ait des ajustements ou non. Les parties pourront en discuter en CRT s'il y a lieu.

Les ajustements salariaux applicables aux personnes salariées admissibles seront effectifs au moment du traitement dans le système de paie par l'Employeur; il n'y a aucun traitement rétroactif.

Les résultats de cette démarche ne pourront pas donner lieu à des griefs. Toutefois, le Syndicat peut déposer un grief si la démarche n'a pas été effectuée conformément aux recommandations de la Fédération des caisses Desjardins du Québec.

ARTICLE 22 TRANSACTION DE CAISSE

22.01 Régime

L'Employeur convient de payer les déficits de caisse de la personne salariée en autant que celle-ci ait suivi les procédures et la réglementation en vigueur connues de la personne salariée. Toutefois, il y aura une évaluation du rendement de la personne salariée concernant ces déficits de caisse.

Advenant que, suite à cette évaluation, l'Employeur décide de ne pas absorber les déficits, la personne salariée s'engage à rembourser la caisse et celle-ci pourra, par la suite, se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage si elle est en désaccord avec la décision de l'Employeur. Dans ce cas, l'Employeur assumera le fardeau de la preuve.

22.02 Responsabilités

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

ARTICLE 23 SANTÉ-SÉCURITÉ, ACCIDENT DE TRAVAIL

23.01 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.

23.02 Problème de santé

Si une personne salariée constate un problème de santé et de sécurité, elle en informe son supérieur immédiat. Si le problème n'est pas réglé de façon satisfaisante par ce dernier, le cas pourra être soumis au comité de relations de travail.

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

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

23.03 Coopération

L'Employeur, le Syndicat et les personnes salariées conviennent de coopérer afin de prendre tous les moyens pour maintenir les locaux propres, bien chauffés, bien éclairés.

23.04 Accident de travail

L'Employeur verse à toute personne salariée qui doit s'absenter en raison de blessure ou maladie résultant d'un accident de travail l'équivalent de la prestation qu'elle recevra de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, jusqu'à ce qu'elle reçoive sa première prestation de la Commission de la santé et de la sécurité du travail. Aucune déduction n'est effectuée sur ce montant aussi longtemps que la loi l'exigera.

ARTICLE 23 SANTÉ-SÉCURITÉ, ACCIDENT DE TRAVAIL

23.04 Accident de travail (suite)

Au début de l'invalidité, la personne salariée signe un engagement à rembourser les sommes ainsi avancées. La personne salariée remet à l'Employeur, le cas échéant, les avances versées par l'Employeur dès la réception des indemnités correspondantes reçues de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

Dans l'éventualité où cette personne salariée serait déclarée en invalidité totale, selon les définitions qui apparaissent au contrat d'assurances avec Desjardins Sécurité Financière, elle reçoit alors sa prestation de la Commission 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.

ARTICLE 24 PROCÉDURE D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

24.01 Nouveau poste

Si au cours de la présente convention collective un nouveau poste est créé, un niveau d'emploi est alors déterminé par l'Employeur, après avoir reçu l'approbation du comité d'évaluation de la direction Évaluation des emplois.

Ce nouveau poste devra faire l'objet d'une réévaluation, douze (12) mois après l'entrée en fonction de la personne salariée, pour s'assurer que le poste demeure représentatif des responsabilités initialement évaluées. Si un ajustement de niveau d'emploi devait être apporté, seul l'ajustement à la hausse sera rétroactif à la date de l'entrée en fonction de la personne salariée. En cas d'ajustement à la baisse, le niveau d'emploi révisé sera appliqué à la date de la réévaluation et le mécanisme de rétrogradation involontaire s'applique.

24.02 Demande de réévaluation de poste

Si le contenu d'un poste est modifié de manière significative ou si l'Employeur ou le Syndicat demande une réévaluation, la demande doit d'abord être envoyée à l'Employeur. Celui-ci la transmet ensuite au comité d'évaluation des emplois de la direction Évaluation des emplois, conformément à la lettre d'entente du comité d'évaluation des emplois de la convention collective.

Dans les seuls cas de réévaluation à la hausse d'un emploi, découlant de la procédure prévue au présent article, le changement de niveau de rémunération devra avoir un effet rétroactif à la date de la demande.

ARTICLE 25 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

25.01 Annexes et ententes

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

25.02 Durée

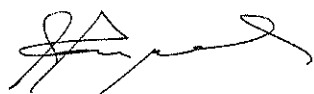
La présente convention collective de travail entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2029 et elle n'a aucun effet rétroactif sauf en ce qui concerne les augmentations de salaire, selon les modalités prévues à l'Annexe « A », pour les personnes salariées toujours à l'emploi au moment de la signature de la convention collective et pour celles qui ont quitté pour la retraite ou pour un autre Employeur du Mouvement Desjardins entre la date de l'échéance de la convention collective et la date de signature de celle-ci.

25.03 Prolongement

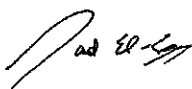
Malgré les dispositions du paragraphe précédent, la convention collective continue de s'appliquer pendant la période de négociation jusqu'à ce qu'un renouvellement soit intervenu entre les parties ou bien jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out soit exercé, selon la première éventualité.

EN FOI DE QUOI, les représentants autorisés des deux (2) parties à cette convention collective de travail ont signé ce 5^e jour du mois de décembre 2025.

**CAISSE DESJARDINS DES
GRANDS BOULEVARDS
DE LAVAL (CENTRE DE SERVICE
SAINT-CLAUDE)**



Sylvain Courcelles
Directeur général

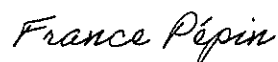


Jad El-Zein
Directeur, soutien à la direction générale



Noëlle Masbanji
Conseillère principale en relations de travail

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



France Pépin
Secrétaire-trésorière



Isma Djema
Conseillère syndicale

**ANNEXE « A-1 » - ÉCHELLES SALARIALES ET TABLEAU – GRILLE
D'AUGMENTATION SALARIALE 2024**

ÉCHELLES SALARIALES À COMPTER DU 31 MARS 2024 (augmentation de 2,0 %)

Niveau	Minimum	Point 95	Point 100	Point 110	Point 125
	ZONE DE PROGRESSION	ZONE DE PLEINE MAÎTRISE		ZONE DE MAÎTRISE AVANCÉE	
N2	19,02 \$	21,26 \$	22,38 \$	24,62 \$	27,97 \$
	665,79 \$	744,12 \$	783,27 \$	861,60 \$	979,10 \$
	34 621,00 \$	38 694,00 \$	40 730,00 \$	44 803,00 \$	50 913,00 \$
N3	21,14 \$	23,63 \$	24,87 \$	27,36 \$	31,09 \$
	739,98 \$	827,04 \$	870,56 \$	957,62 \$	1 088,19 \$
	38 479,00 \$	43 006,00 \$	45 269,00 \$	49 796,00 \$	56 586,00 \$
N4	23,79 \$	26,59 \$	27,99 \$	30,79 \$	34,99 \$
	832,79 \$	930,77 \$	979,75 \$	1 077,73 \$	1 224,69 \$
	43 305,00 \$	48 400,00 \$	50 947,00 \$	56 042,00 \$	63 684,00 \$
N5	25,14 \$	29,85 \$	31,42 \$	34,56 \$	39,27 \$
	879,73 \$	1 044,67 \$	1 099,65 \$	1 209,62 \$	1 374,58 \$
	45 746,00 \$	54 323,00 \$	57 182,00 \$	62 900,00 \$	71 478,00 \$
N6	28,14 \$	33,42 \$	35,18 \$	38,69 \$	43,97 \$
	984,92 \$	1 169,60 \$	1 231,15 \$	1 354,27 \$	1 538,94 \$
	51 216,00 \$	60 819,00 \$	64 020,00 \$	70 422,00 \$	80 025,00 \$
N7	31,63 \$	37,56 \$	39,54 \$	43,49 \$	49,42 \$
	1 107,00 \$	1 314,56 \$	1 383,75 \$	1 522,13 \$	1 729,69 \$
	57 564,00 \$	68 357,00 \$	71 955,00 \$	79 151,00 \$	89 944,00 \$
N8	33,36 \$	42,25 \$	44,48 \$	48,92 \$	55,59 \$
	1 167,48 \$	1 478,81 \$	1 556,63 \$	1 712,31 \$	1 945,79 \$
	60 709,00 \$	76 898,00 \$	80 945,00 \$	89 040,00 \$	101 181,00 \$
N9	37,36 \$	47,32 \$	49,81 \$	54,79 \$	62,27 \$
	1 307,60 \$	1 656,29 \$	1 743,46 \$	1 917,81 \$	2 179,33 \$
	67 995,00 \$	86 127,00 \$	90 660,00 \$	99 726,00 \$	113 325,00 \$
N10	41,84 \$	53,00 \$	55,79 \$	61,37 \$	69,74 \$
	1 464,50 \$	1 855,04 \$	1 952,67 \$	2 147,94 \$	2 440,85 \$
	76 154,00 \$	96 462,00 \$	101 539,00 \$	111 693,00 \$	126 924,00 \$
N11	48,24 \$	61,10 \$	64,32 \$	70,75 \$	80,40 \$
	1 688,31 \$	2 138,52 \$	2 251,08 \$	2 476,19 \$	2 813,85 \$
	87 792,00 \$	111 203,00 \$	117 056,00 \$	128 762,00 \$	146 320,00 \$

Aux fins d'application des échelles de salaire, le salaire annuel est celui de référence et le salaire hebdomadaire et le taux horaire figurent à titre informatif.

ANNEXE « A-1 » – ÉCHELLES SALARIALES ET TABLEAU – GRILLE D'AUGMENTATIONS SALARIALES 2024

TABLEAU – GRILLE D'AUGMENTATIONS SALARIALES AU 31 MARS 2024

Le « Tableau – Grille d'augmentations salariales » applicable au 31 mars 2024 est présenté ci-bas.

Performance annuelle	Zone de progression (Jusqu'à 95)	Zone de pleine maîtrise (Plus de 95 à 110)	Zone de maîtrise avancée (Plus de 110 à 125)
Soutenue	4,1 %	3,1 %	2,3 %
Supérieure	5,1 %	3,9 %	2,8 %
Exceptionnelle	6,1 %	4,6 %	3,3 %

Les modalités suivantes s'ajoutent aux dispositions de la convention collective pour l'application du tableau au 31 mars 2024 ci-haut :

- Traitement de la RSA si la position relative du salaire de la personne salariée dans l'échelle est au-delà du maximum de l'échelle salariale (point 125) :
 - La personne salariée n'a droit à aucune augmentation;
 - Cependant, un montant forfaitaire est versé aux personnes salariées dans les cas de performance supérieure ou exceptionnelle de la façon suivante:
 - Supérieure : 1,0 %;
 - Exceptionnelle : 1,5 %.

**ANNEXE « A-2 » - ÉCHELLES SALARIALES ET TABLEAU – GRILLE
D'AUGMENTATION SALARIALE 2025**

ÉCHELLES SALARIALES À COMPTER DU 30 MARS 2025 (augmentation de 2,5 %)

Niveau	Minimum	Point 95	Point 100	Point 110	Point 125
	ZONE DE PROGRESSION	ZONE DE PLEINE MAÎTRISE		ZONE DE MAÎTRISE AVANCÉE	
N2	19,50 \$	21,79 \$	22,94 \$	25,23 \$	28,67 \$
	682,42 \$	762,71 \$	802,85 \$	883,13 \$	1 003,56 \$
	35 486,00 \$	39 661,00 \$	41 748,00 \$	45 923,00 \$	52 185,00 \$
N3	21,67 \$	24,22 \$	25,50 \$	28,04 \$	31,87 \$
	758,48 \$	847,71 \$	892,33 \$	981,56 \$	1 115,40 \$
	39 441,00 \$	44 081,00 \$	46 401,00 \$	51 041,00 \$	58 001,00 \$
N4	24,39 \$	27,26 \$	28,69 \$	31,56 \$	35,87 \$
	853,62 \$	954,04 \$	1 004,25 \$	1 104,67 \$	1 255,31 \$
	44 388,00 \$	49 610,00 \$	52 221,00 \$	57 443,00 \$	65 276,00 \$
N5	25,76 \$	30,59 \$	32,20 \$	35,42 \$	40,26 \$
	901,73 \$	1 070,79 \$	1 127,15 \$	1 239,87 \$	1 408,94 \$
	46 890,00 \$	55 681,00 \$	58 612,00 \$	64 473,00 \$	73 265,00 \$
N6	28,84 \$	34,25 \$	36,06 \$	39,66 \$	45,07 \$
	1 009,56 \$	1 198,85 \$	1 261,94 \$	1 388,13 \$	1 577,42 \$
	52 497,00 \$	62 340,00 \$	65 621,00 \$	72 183,00 \$	82 026,00 \$
N7	32,42 \$	38,50 \$	40,52 \$	44,58 \$	50,66 \$
	1 134,67 \$	1 347,42 \$	1 418,35 \$	1 560,17 \$	1 772,94 \$
	59 003,00 \$	70 066,00 \$	73 754,00 \$	81 129,00 \$	92 193,00 \$
N8	34,19 \$	43,31 \$	45,59 \$	50,15 \$	56,98 \$
	1 196,67 \$	1 515,79 \$	1 595,56 \$	1 755,12 \$	1 994,44 \$
	62 227,00 \$	78 821,00 \$	82 969,00 \$	91 266,00 \$	103 711,00 \$
N9	38,29 \$	48,51 \$	51,06 \$	56,16 \$	63,82 \$
	1 340,29 \$	1 697,71 \$	1 787,06 \$	1 965,77 \$	2 233,83 \$
	69 695,00 \$	88 281,00 \$	92 927,00 \$	102 220,00 \$	116 159,00 \$
N10	42,89 \$	54,33 \$	57,19 \$	62,90 \$	71,48 \$
	1 501,12 \$	1 901,40 \$	2 001,48 \$	2 201,63 \$	2 501,85 \$
	78 058,00 \$	98 873,00 \$	104 077,00 \$	114 485,00 \$	130 096,00 \$
N11	49,44 \$	62,63 \$	65,92 \$	72,52 \$	82,41 \$
	1 730,52 \$	2 191,98 \$	2 307,35 \$	2 538,08 \$	2 884,19 \$
	89 987,00 \$	113 983,00 \$	119 982,00 \$	131 980,00 \$	149 978,00 \$

Aux fins d'application des échelles de salaire, le salaire annuel est celui de référence et le salaire hebdomadaire et le taux horaire figurent à titre informatif.

ANNEXE « A-2 » - ÉCHELLES SALARIALES ET TABLEAU – GRILLE D'AUGMENTATION SALARIALE 2025

TABLEAU – GRILLE D'AUGMENTATIONS SALARIALES AU 30 MARS 2025

Le « Tableau – Grille d'augmentations salariales » applicable au 30 mars 2025 est présenté ci-bas.

Performance annuelle	Zone de progression (Jusqu'à 95)	Zone de pleine maîtrise (Plus de 95 à 110)	Zone de maîtrise avancée (Plus de 110 à 125)
Soutenue	3,9 %	3,2 %	2,8 %
Supérieure	4,9 %	4,1 %	3,3 %
Exceptionnelle	5,9 %	4,9 %	3,8 %

Les modalités suivantes s'ajoutent aux dispositions de la convention collective pour l'application du tableau au 30 mars 2025 ci-haut :

- Traitement de la RSA si la position relative du salaire de la personne salariée dans l'échelle est au-delà du maximum de l'échelle salariale (point 125) :
 - La personne salariée n'a droit à aucune augmentation;
 - Cependant, un montant forfaitaire est versé aux personnes salariées dans les cas de performance supérieure ou exceptionnelle de la façon suivante :
 - Supérieure : 1,0 %;
 - Exceptionnelle : 1,5 %.

ANNEXE « B » - PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS PARTIEL

Principe

Les deux parties s'entendent pour reconnaître le principe que l'Employeur peut embaucher des personnes salariées régulières à temps partiel telles que définies à la clause 1.03 de la convention collective. L'utilisation de personnes salariées régulières à temps partiel ne sera pas faite en vue de causer des mises à pied parmi le personnel à temps complet, ni pour empêcher la création ni pour permettre l'abolition de postes.

Restrictions et modalités particulières

Les personnes salariées régulières à temps partiel sont couvertes par la présente convention collective, sous réserve des restrictions et des modalités particulières qui suivent:

1. Ancienneté

La personne salariée régulière à temps partiel doit être considérée comme une personne salariée régulière et, à ce titre, elle est sujette à obtenir sa permanence après avoir satisfait aux conditions de la période de probation. Une personne salariée régulière à temps partiel peut donc, pour les fins de la présente convention, être en probation ou permanente.

2. Mécanismes de mise à pied

Concernant la clause 11.04, paragraphe 2., l'indemnité payable à la personne salariée régulière à temps partiel, à défaut de l'avis spécifié, sera établie au prorata de sa semaine normale de travail.

3. Jours fériés

Les personnes salariées régulières à temps partiel bénéficient des jours fériés ou des jours observés prévus à la clause 12.01. Pour chaque jour férié ou chômé, l'Employeur verse le plus avantageux entre :

- Une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines de paie précédant la semaine du congé férié sans tenir compte des heures supplémentaires;

ou

- Le paiement des heures prévues à l'horaire de travail, rémunérées au taux de salaire effectif au moment du jour férié.

ANNEXE « B » - PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS PARTIEL

3. Jours fériés (suite)

Caisse de gestion de temps

- a) Compte tenu de son ancienneté mouvement, la personne salariée régulière à temps partiel accumule des heures de congé dans sa caisse de gestion de temps au même titre que la personne salariée régulière à temps complet. Le nombre d'heures octroyé périodiquement est établi au prorata des heures rémunérées jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) heures par semaine.
- b) Pour la personne salariée régulière à temps partiel nouvellement embauchée, les trente-cinq (35) heures de congés versées à l'embauche sont au prorata de son horaire normal de travail.
- c) Durant une absence prolongée en lien avec l'article 13.05, la personne salariée régulière temps partiel accumule des heures de congé annuel selon la moyenne des heures admissibles à l'accumulation des vingt-sept (27) dernières semaines travaillées.
- d) Les semaines de congé annuel de la personne salariée régulière à temps partiel sont rémunérées selon les dispositions prévues à l'article 13.03.
- e) Aux fins du choix de la période de congé annuel, la personne salariée régulière à temps partiel s'intègre aux ratios de congés annuels prévus en annexe « D », et ce, selon son ancienneté.
- f) Une personne salariée régulière à temps partiel ne peut pas avoir plus de semaines de temps de congés annuels qu'une personne salariée 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 la personne salariée régulière à temps partiel.

4. Congés annuels

- a) Compte tenu de son ancienneté, la personne salariée régulière à temps partiel accumule des crédits de congés au même titre que la personne salariée permanente, mais ces crédits sont établis au prorata de la semaine de travail de la personne salariée régulière à temps partiel.
- b) Au paragraphe 4. a) de la présente convention, le terme « ancienneté » doit être interprété comme étant la date d'entrée au service de l'Employeur et l'ancienneté de Mouvement telle que définie à la clause 9.01 2.

ANNEXE « B » - PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS PARTIEL

4. Congés annuels (suite)

- c) Les semaines de congés annuels de la personne salariée régulière à temps partiel sont rémunérées selon les dispositions prévues à la clause 13.02. On entend par salaire hebdomadaire régulier, l'horaire régulier de travail tel que communiqué au Syndicat en vertu du paragraphe 10 des présentes.
- d) Aux fins du choix de la période de congés annuels, la personne salariée régulière à temps partiel s'intègre aux ratios de congés annuels prévus en annexe « D », et ce, selon son ancienneté.

5. Congés sociaux

Dans tous les cas de congés sociaux payés (art. 14), les personnes salariées régulières à temps partiel peuvent en bénéficier uniquement lorsque cela coïncide avec les jours où elles auraient normalement dû travailler.

6. Formation des personnes salariées

L'article 15 sur la formation des personnes salariées s'applique aux personnes salariées régulières à temps partiel; toutefois, les conditions facilitantes et reconnaissances relatives à la formation académique prévues à la clause 15.05 sont calculées au prorata des heures rémunérées durant l'année précédant le cours de formation ou selon l'horaire régulier de la personne salariée, tel que prévu à l'article 10 de la présente annexe, selon ce qui est le plus avantageux pour la personne salariée.

7. Congés parentaux

Le salaire hebdomadaire brut régulier prévu aux clauses 16.04., paragraphe 1. et 16.07, paragraphe 1, est une moyenne du salaire hebdomadaire des vingt-sept (27) dernières semaines de travail.

Le crédit supplémentaire de vingt (20) jours prévu à la clause 16.07 paragraphe 1. b) est proportionnel à la moyenne des heures effectuées au cours des vingt-sept (27) dernières semaines de travail.

8. Garanties d'invalidité

La personne salariée régulière à temps partiel a droit au régime de compensation-maladie prévu à la clause 17.02, au prorata de sa semaine de travail.

ANNEXE « B » - PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS PARTIEL

9. Heures de travail

- a) L'article 18 sur les heures de travail ne s'applique pas aux personnes salariées régulières à temps partiel, à l'exception des périodes de repas et de repos aux conditions suivantes:

Pour être éligible aux périodes de repas, une personne salariée régulière à temps partiel doit travailler plus de quatre (4) heures dans une même journée.

Les personnes salariées régulières à temps partiel ont droit aux périodes de repos suivantes:

- 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 cent vingt (120) minutes par semaine)

Les personnes salariées régulières à temps partiel ne seront pas utilisées pour des périodes inférieures à trois (3) heures par jour et les heures de travail établies sont continues. L'horaire régulier d'une personne salariée régulière à temps partiel ne peut inclure le dimanche. L'Employeur remettra à chaque personne salariée régulière à temps partiel, avec copie au Syndicat, son horaire de travail.

L'Employeur peut modifier l'horaire régulier après avis de trente (30) jours à la personne salariée concernée. À défaut de cet avis de trente (30) jours, l'Employeur sera tenu de payer un supplément équivalant à une demi-fois (1/2) le salaire des heures qui excèdent son ancien horaire. Dans l'éventualité où la personne salariée concernée refuse le nouvel horaire, cet horaire sera offert par ordre d'ancienneté aux personnes salariées régulières temps plein et temps partiel de même niveau d'emploi. Selon la présente procédure, la personne salariée concernée aura à faire son choix d'horaire, selon son ancienneté. Si la personne salariée visée n'a pas choisi d'horaire, elle sera inscrite sur la liste de rappel. L'Employeur ne pourra pas modifier le nombre d'heures/semaine d'une personne salariée régulière à temps partiel à moins de procéder par abolition ou création de poste.

ANNEXE « B » - PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS PARTIEL

9. Heures de travail (suite)

- b) À la signature de la convention collective, sur demande de l'une des parties, une liste de disponibilité des personnes salariées régulières à temps partiel est établie respectant les critères suivants :
1. La liste de disponibilité couvre une période d'un (1) mois.
 2. La personne salariée régulière à temps partiel y indique sa disponibilité en dehors de son horaire régulier de travail.
 3. Lorsqu'il y a du remplacement temporaire à effectuer, l'Employeur utilise cette liste en prenant contact avec celles qui ont exprimé leur disponibilité pour cette journée, par ordre d'ancienneté.
 4. La personne salariée régulière à temps partiel n'est jamais tenue d'accepter un remplacement, sauf si elle a exprimé sa disponibilité en vertu de la liste de disponibilité. Elle pourra, cependant, refuser si elle fait face à une situation urgente et dont la preuve lui incombe.

10. Heures supplémentaires

Cet article ne s'applique pas aux personnes salariées régulières à temps partiel. Toutefois, la personne salariée qui exécute du travail au-delà de sept (7) heures dans une même journée sera rémunérée en heures supplémentaires, sauf celle dont l'horaire régulier de travail prévoit un nombre d'heures supérieur, laquelle sera rémunérée en heures supplémentaires pour tout travail excédant son horaire journalier de travail ou en sus de trente-cinq (35) heures par semaine. À cette fin, l'Employeur fournira à l'exécutif syndical l'horaire régulier de travail de chacune des personnes salariées régulières à temps partiel.

Tout travail exécuté le samedi sera rémunéré à raison d'une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le salaire régulier si cela constitue une sixième (6^e) journée de travail pour cette personne salariée.

11. Régime d'assurances collectives du Mouvement Desjardins et régime de rentes du Mouvement Desjardins

Les personnes salariées régulières à temps partiel ne sont couvertes par les différents régimes de prévoyances collectives que selon les modalités qui y sont prévues.

ANNEXE « B » - PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS PARTIEL

12. Semaine de travail

Pour les fins d'accorder des bénéfices au prorata, la semaine de travail d'une personne salariée régulière 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 ci-dessus mentionnés.

ANNEXE « C » - PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES

La personne salariée temporaire jouit des avantages de la convention collective relativement aux clauses suivantes:

ARTICLE 1 : Définitions

ARTICLE 2 : Déclaration des parties

ARTICLE 3 : Droits des parties

ARTICLE 4 : Régime syndical

La personne salariée temporaire est régie par l'article sur le régime syndical.

ARTICLE 6 : Procédure de grief et Article 7 Arbitrage

La personne salariée temporaire a droit à la procédure de grief et d'arbitrage s'il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus à la présente annexe.

ARTICLE 8 : Mesures disciplinaires et administratives

ARTICLE 9 : Ancienneté

Dans le cas où une personne salariée temporaire devient permanente, les clauses 9.02, paragraphe 2, et 9.03, paragraphe 2, s'appliquent. La personne salariée temporaire peut poser sa candidature à des postes permanents.

ARTICLE 10 : Mouvement de personnel

Si un poste régulier affiché n'a pu être comblé par des personnes salariées régulières, l'Employeur s'engage à favoriser la candidature des personnes salariées temporaires en place qui répondent à toutes les exigences normales du poste affiché. De plus, ces personnes salariées temporaires devront détenir au moins 4 mois de service continu chez l'Employeur. Si plus d'un candidat répond à toutes les exigences normales du poste, l'Employeur accorde le poste à la personne salariée temporaire la plus apte.

ARTICLE 12 : Jours fériés

Les personnes salariées temporaires bénéficient des jours fériés prévus à la clause 12.01 et sont rémunérés selon 12.03.

ANNEXE « C » - PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES

ARTICLE 13 : Caisse de gestion de temps

La personne salariée temporaire accumule des heures de congé dans la caisse de gestion de temps au même titre que la personne salariée régulière. 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.

	Durée de service	Nombre d'heures accumulées
À l'embauche	Dès la 1 ^{ère} journée	N/A
Période de référence (Calcul en temps réel)	Au cours de la 1 ^{ère} année	140 heures
	1 an et plus	140 heures
	5 ans et plus	175 heures

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

Advenant un changement de statut de temporaire à régulier, la personne salariée verra son accumulation automatiquement modifiée et majorée à la date de ce mouvement de main-d'œuvre en vertu des paramètres prévus à 13.02. Au cours de la première (1^{ère}) année, la personne salariée continue d'accumuler ce qui est prévu au tableau ci-dessus et ce, pour toute sa première (1^{ère}) année au sein du mouvement Desjardins

Concernant les congés parentaux la personne salariée temporaire accumule des crédits de congé annuel seulement durant le congé de maternité ou le congé de paternité.

Durant le congé de maternité ou de paternité, la personne salariée 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 la personne salariée au moment de la prise de congé.

Si elle quitte l'Employeur avant d'avoir pris le congé annuel auquel elle a droit, l'Employeur lui remet l'indemnité qui lui est due.

ANNEXE « C » - PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES

ARTICLE 14 : Congé sociaux

Congés de décès prévu à la clause 14.01, paragraphe 1, a), b), c) et f) sous réserve des restrictions prévues à la clause 14.01, paragraphe 2, et 14.03.

Congés pour obligations familiales prévus à la clause 14.07.

ARTICLE 16 : Droit parentaux

À l'exception des prestations supplémentaires aux prestations du R.Q.A.P.

ARTICLE 17 : Congé maladie

La personne salariée temporaire qui n'est pas admissible au Régime d'assurances collectives du Mouvement Desjardins, qui est à l'emploi de la caisse depuis au moins six (6) mois et qui est cédulé pour travailler est rémunérée pour la journée si elle est dans l'impossibilité de travailler en raison de maladie ou d'accident et ce, sans toutefois excéder cinq (5) jours par année civile.

ARTICLE 18 : Heures de travail

Les personnes salariées temporaires pourront bénéficier des périodes de repas et de repos, selon les modalités prévues au paragraphe 9. a) de l'annexe « B ».

ARTICLE 19 : Heures supplémentaires

ARTICLE 20 : Régime d'assurances collectives du Mouvement Desjardins et RRMD

Les personnes salariées temporaires bénéficient du Régime d'assurances collectives du Mouvement Desjardins et Régime des rentes du Mouvement Desjardins selon les modalités de ces dits Régimes.

ARTICLE 21 : Mécanisme salariaux

ARTICLE 22 : Transaction de Caisse

La personne salariée temporaire est couverte par le régime de transaction de caisse.

ARTICLE 23 : Santé-sécurité, accident de travail

ARTICLE 24 : Dispositions générales

ANNEXE « C » - PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES

ANNEXES « A-1 ET A-2 »

Relativement à l'augmentation individuelle et aux échelles de salaires

LETTRE D'ENTENTE : APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE INDIVIDUELLE

LETTRE D'ENTENTE : RÉGIME D'INTÉRESSEMENT

Selon les modalités du Mouvement Desjardins

LETTRE D'ENTENTE : CALCUL DE LA RÉTROACTIVITÉ

LETTRE D'ENTENTE : FRAIS DE DÉPLACEMENT

LETTRE D'ENTENTE : OUVERTURE DE LA CAISSE LE SAMEDI

**LETTRE D'ENTENTE : CONGÉS POUR VIOLENCE FAMILIALE, CONJUGALE OU À
CARACTÈRE SEXUEL**

LETTRE D'ENTENTE : VEILLE DE NOËL ET JOUR DE L'AN

ANNEXE « D » - RATIOS DE CONGÉS ANNUELS

L'Employeur détermine la date des congés annuels des personnes salariées en donnant priorité de choix à celles ayant le plus d'ancienneté, en tenant compte de la nécessité d'assurer la continuité des opérations sur les lieux de travail et en tenant compte des modalités suivantes:

a) Secteur service aux membres :

Les ratios sont établis par fonction ou groupe de fonction selon les regroupements ci-dessous:

- Entre 1 et 4 personnes salariées : maximum de 1 personne salariée à la fois;
- Entre 5 et 8 personnes salariées : maximum de 2 personnes salariées à la fois;
- 9 personnes salariées et plus : maximum de 3 personnes salariées à la fois.

Regroupement A :

Agente-conseil expérience membres et client (ACEM) niveau 3

Regroupement B :

Agente - Accueil aux membres niveau 3

Agente-conseil expérience membres et client (ACEMC) niveau 4

Coordonnatrice service aux membres niveau 5.

b) Secteur développement de marché

Les ratios sont établis par groupe de fonction selon le regroupement ci-dessous:

- Agente services financiers – Clientèle niveau 5
 - Conseiller en finances personnelles niveau 6
 - Conseiller en finances personnelles niveau 7
 - Conseiller en gestion de patrimoine niveau 7
-
- Entre 1 et 4 personnes salariées : maximum de 1 personne salariée à la fois;
 - Entre 5 et 8 personnes salariées : maximum de 2 personnes salariées à la fois dont un maximum de 1 par fonction ;
 - 9 personnes salariées et plus : maximum de 3 personnes salariées à la fois dont un maximum de 1 par fonction.

ANNEXE « E » - CRÉATION DE PERSONNES SALARIÉES RELÈVE

Au besoin, les parties conviennent de se rencontrer afin d'analyser la possibilité de mettre en place un programme de relève. Le comité de relations de travail assurera la mise en place et le suivi de ce programme.

ANNEXE « F » - MODALITÉS DU RÉGIME DE RETRAITE PROGRESSIVE

Dans les soixante (60) jours d'une demande de retraite progressive, les parties conviennent de se rencontrer 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 la personne salariée et suivant les besoins des opérations. Le comité de relations de travail assurera la mise en place et le suivi de ce projet. Si les parties s'entendent sur le projet et les modalités d'application, alors elles implantent ledit aménagement.

LETTRE D'ENTENTE # 1 - HORAIRE DE TRAVAIL

Pour les fins de l'application des dispositions de l'article 18, si l'Employeur décide de modifier les heures d'ouverture de la caisse et que le réaménagement des horaires de travail implique que des personnes salariées soient tenues de travailler deux (2) soirs par semaine, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les heures de travail des personnes salariées de bureau pourront être situées entre 8h30 et 20h30.
2. L'Employeur ne peut modifier les horaires réguliers de travail afin d'inclure un deuxième (2^e) soir à moins d'en aviser, par écrit, la ou les personne salariée(s) susceptibles d'être visée(s) ainsi que l'exécutif syndical au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance. À défaut d'un tel avis, la clause 18.03, paragraphe 2. s'applique.
3. Lors du réaménagement des horaires visant à inclure un deuxième (2^e) soir, les parties conviennent de se rencontrer en comité de relations de travail afin d'échanger sur les modalités d'aménagement des nouveaux horaires.
4. Si une personne salariée régulière à temps plein est tenue à l'intérieur de sa semaine régulière de travail de travailler deux (2) soirs, son horaire hebdomadaire de travail comporte un minimum de deux (2) jours où ses heures régulières n'excèdent pas 16h00.
5. Pour chacune des fonctions où des horaires de travail comportant deux (2) soirs par semaine après 18h30 seront implantés, l'Employeur tentera de combler ses besoins en offrant ces nouveaux horaires sur une base volontaire. Si le nombre de personnes salariées se portant volontaires s'avère insuffisant, l'Employeur modifiera les horaires de travail aux fonctions requises en respectant l'ordre inverse de l'ancienneté des personnes salariées titulaires de postes à l'intérieur de ces fonctions.
6. Les personnes salariées régulières à temps partiel ne seront pas tenues de travailler à l'intérieur de leur semaine régulière plus de deux (2) soirs par semaine entre 18h30 et 20h30. De plus, leur semaine régulière de travail est du lundi au vendredi.

Pour les personnes salariées régulières à temps partiel à l'emploi de la caisse au 24 janvier 1997 qui seront tenues de travailler deux (2) soirs par semaine après 18h30, elles pourront bénéficier d'un horaire hebdomadaire comprenant un maximum de deux (2) jours où leurs heures régulières n'excèdent pas 16h00.

LETTRE D'ENTENTE # 2 – CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Dans le but de rehausser la scolarité, de développer la relève et de favoriser le perfectionnement de ses ressources, l'Employeur convient d'introduire, à l'intention des personnes salariées désirant se prévaloir d'un congé pour études ou pour d'autres motifs, un régime de congé à traitement différé (RCTD) tel que défini et régi par la Loi de l'impôt sur le revenu (Canada) et par la Loi sur les impôts (Québec) ainsi que par la réglementation connexe.

Les modalités applicables sont celles recommandées par le Mouvement Desjardins et disponibles sur le portail informatique.

LETTRE D'ENTENTE # 3 - RÉOLUTION LORS D'UN LITIGE

ATTENDU QUE les parties désirent mettre en place une procédure temporaire en cas de contestation par la personne salariée 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, la personne salariée 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 MCDQ 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:

1. Lorsque l'assureur prend formellement la décision de mettre fin à la période d'invalidité totale d'une personne salariée au terme d'une période excédant vingt-huit (28) mois, il doit :
 - a) transmettre simultanément sa décision par écrit à la personne salariée;
 - b) transmettre au médecin traitant copie de l'opinion médicale justifiant une telle décision, et ce, après autorisation de la personne salariée.
2. La personne salariée qui désire contester une telle décision de l'assureur doit :
 - a) autoriser l'assureur à transmettre, au médecin traitant, une copie de l'opinion médicale telle que prévue à 1. b);
 - b) demander à son médecin traitant de prendre connaissance de l'opinion médicale et du refus de l'assureur de la maintenir en invalidité;
 - c) 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;
 - d) la personne salariée doit confirmer, par écrit, à l'Employeur l'envoi de cette réponse du médecin traitant à l'assureur.

LETTRE D'ENTENTE # 3 - RÉOLUTION LORS D'UN LITIGE

3. L'Employeur commence à verser à la personne salariée une avance hebdomadaire correspondant au montant qu'elle recevrait normalement de l'assureur lorsque :
 - a) il a reçu la confirmation écrite de la personne salariée prévue à 2. c)
 - et
 - b) il a obtenu la confirmation que l'assureur a reçu les documents du médecin traitant de la personne salariée prévus en 2. b).
4. Par la suite, la personne salariée 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 la personne salariée. Par contre, la personne salariée n'est pas tenue de rembourser les avances déjà reçues.
5. Si l'expertise médicale du médecin choisi par l'Employeur est du même avis que celui du médecin traitant de la personne salariée :
 - 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 la personne salariée une avance hebdomadaire correspondant au montant qu'elle recevrait normalement de l'assureur ;

L'assureur devra étudier la documentation reçue et, après analyse du dossier, informera la personne salariée et l'Employeur de sa décision de maintenir l'exclusion de la personne salariée 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, la personne salariée n'est pas tenue de rembourser les avances déjà reçues.

LETTRE D'ENTENTE # 4 - APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE INDIVIDUELLE (API)

1. PROCESSUS

L'Employeur suit le processus du cycle de gestion de la performance recommandé par la Fédération des Caisses Desjardins du Québec que l'on retrouve sur le portail de l'Employeur. Ce processus sert à déterminer la révision salariale annuelle de chaque personne salariée.

Trois (3) rencontres formelles sont tenues entre la personne salariée et son gestionnaire qui ont lieu en début d'année, à la mi-année et à la fin d'année.

2. RENCONTRE DE DÉBUT D'ANNÉE

L'Employeur rencontre la personne salariée afin de discuter de sa contribution et de lui présenter ses objectifs annuels en lui expliquant la pondération des critères retenus pour évaluer sa performance globale et les résultats attendus pour dépasser les attentes.

Les objectifs de performance sont fixés en tenant compte des caractéristiques suivantes :

- Réalistes;
- Mesurables;
- Fixés en regard du marché desservi;
- En relation avec la fonction de la personne salariée;
- En fonction du nombre d'heures de travail.

Les objectifs de performance de chaque personne salariée 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.

Tout au long de l'année, un dialogue se poursuit entre la personne salariée et son gestionnaire pour la soutenir dans sa contribution et sa performance. Dans ce contexte, la personne salariée doit utiliser les rencontres formelles pour échanger avec l'Employeur sur les tâches supplémentaires non prévues initialement en début d'année.

LETTRE D'ENTENTE # 4 - APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE INDIVIDUELLE (API)

3. RENCONTRE DE MI-ANNÉE

L'Employeur fait un bilan avec la personne salariée de la première moitié de l'année. La personne salariée est invitée à apporter ses commentaires au formulaire de gestion de la performance s'il y a lieu.

4. RENCONTRE DE FIN D'ANNÉE

L'Employeur fait un bilan de l'année entière avec la personne salariée où ils peuvent discuter des résultats et des réalisations de la personne salariée.

En cas de mouvement de personnel régulier ou temporaire, les objectifs de la personne salariée sont révisés en tenant compte de ces mouvements durant l'année en effectuant un prorata en fonction du temps que la personne salariée a effectivement travaillé dans les postes occupés.

La personne salariée en invalidité, en congé parentaux ou en absence autorisée pour une période de six (6) mois et plus reçoit minimalement une évaluation d'appréciation de la performance « soutenue »;

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 la personne salariée), 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 la personne salariée a effectivement travaillé durant l'année;

5. RÉSULTAT

L'Employeur transmet ensuite à la personne salariée le résultat de sa gestion de performance. La personne salariée peut apporter ses commentaires au formulaire de gestion de la performance à la fin de l'année s'il y a lieu;

À la demande de la personne salariée, le résultat de la gestion de la performance de la personne salariée peut-être révisé par le supérieur hiérarchique du gestionnaire qui a évalué la personne salariée;

Lorsque la personne salariée en fait la demande expresse, l'Employeur fournit au Syndicat l'information pertinente à l'évaluation de la performance et le résultat peut être discuté lors d'un CRT.

Lorsque la personne salariée se voit attribuer une cote de « performance qui a besoin d'amélioration » ou « performance insuffisante », les modalités du tableau ci-dessous s'appliquent pour les années 2024 et suivantes.

LETTRE D'ENTENTE # 4 - APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE INDIVIDUELLE (API)

DESCRIPTION	PROTECTION
Si le total de la pondération des objectifs atteints ou dépassés est :	% d'augmentation
Performance qui a besoin d'amélioration (51 % à 74 %)	Correspondant à l'augmentation des échelles salariales
Performance insuffisante (25 % à 50 %)	Correspondant à l'augmentation des échelles salariales
Performance insuffisante (inférieure à 25 %)	Aucune augmentation

En revanche, pour la durée de la convention collective, la personne salariée qui pour la première (1^{ère}) 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 95-110 pour une cote soutenue, sauf pour la personne salariée dont le salaire se situe dans la zone 110-125, alors ce dernier recevra l'augmentation salariale prévue pour cette zone ;

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 la personne salariée obtient une performance évaluée « Performance insuffisante » ou « Performance qui a besoin d'amélioration », la preuve incombe à l'Employeur.

Après la révision salariale annuelle (RSA), l'Employeur avise par écrit le Syndicat des cotes de performance et de l'augmentation salariale accordée à chaque personne salariée.

LETTRE D'ENTENTE # 5 - RÉGIME D'INTÉRESSEMENT

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 personnes salariées une rémunération incitative en contribuant activement à la mobilisation des personnes salariées 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:

1. 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;
2. 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;

3. Les parties reconnaissent l'importance de maintenir une communication régulière sur l'évolution des résultats en regard des objectifs du régime;
4. L'Employeur donne accès au Syndicat aux états financiers de la caisse, et ce, pour au moins les cinq (5) dernières années;
5. 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 # 6 - RECONNAISSANCE DES ANNÉES DE SERVICE

Politique administrative

Les parties ont convenu d'annexer à la convention collective les politiques administratives suivantes :

Personnes visées

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

Avantages

Ancienneté	Vacances additionnelles	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 d'anniversaire de service seulement et sont ajoutés à la caisse de gestion de temps à la période de paie couvrant la date anniversaire de service de la personne salariée.

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

Pour la personne salariée régulière 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 MCDQ. Dans ce cas, cette modification ne doit pas avoir pour effet de diminuer les privilèges des personnes salariées pour la durée de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE # 7 - FRAIS DE DÉPLACEMENT

Les personnes salariées dont la fonction exige des déplacements se verront rembourser les frais d'utilisation de leur véhicule selon les recommandations du Mouvement Desjardins. Toute modification des recommandations du Mouvement Desjardins doit être communiquée au Syndicat dans les trente jours suivant les changements.

LETTRE D'ENTENTE # 8 - PREUVE EXTRINSÈQUE

Les parties conviennent que toute communication verbale ou écrite échangée entre les parties pendant toute la période de la négociation de la convention collective ne pourra être introduite devant quelque tribunal que ce soit et, notamment et sans restreindre, devant un arbitre de griefs.

LETTRE D'ENTENTE # 9 - 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 transformation ou modification 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 # 10 - FRAIS ADMISSIBLES À UN REMBOURSEMENT

Les personnes salariées bénéficient des frais admissibles à un remboursement tel que recommandé par la Fédération des Caisses Desjardins Du Québec et disponible sur le portail informatique.

Ces frais sont notamment les frais relatifs à l'équipement ergonomique et périphériques informatiques, aux frais favorisant la santé et le bien-être, aux frais de mobilité durable ainsi qu'aux frais pour déplacement d'affaires.

LETTRE D'ENTENTE # 11 - AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Dans les six (6) mois suivant la signature de la convention collective, les parties se rencontreront afin de discuter de la possibilité de la mise en place d'un projet-pilote d'aménagement de temps de travail de 10 jours en 9 pour les personnes salariées des équipes conseils.

LETTRE D'ENTENTE # 12 - OUVERTURE DE LA CAISSE LE SAMEDI

Advenant qu'au cours de la présente convention, suite à une fusion, une demande régionale ou une demande de la Fédération, la caisse doit ouvrir le samedi, les parties conviennent de ce qui suit :

- Il y aura toujours un cadre en fonction;
- Les personnes salariées régulières à temps plein, dont l'horaire de travail comprend le samedi, bénéficient d'un congé hebdomadaire de 2 jours consécutifs. De plus, l'horaire de travail de ces personnes salariées ne peut comprendre plus d'un (1) soir par semaine après 18h00 hres;
- Les affectations se font sur une base volontaire, à défaut, par ordre inverse d'ancienneté, à moins d'entente différente entre les parties;
- Minimum trois (3) heures entre 8h30 et 15h30;
- Les jours fériés qui surviennent durant le congé hebdomadaire d'une personne salariée qui travaille le samedi est reporté au jour ouvrable suivant, à moins d'entente contraire entre la personne salariée et son gestionnaire;
- 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.

L'Employeur s'engage à rencontrer, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'implantation du samedi, les équipes « services aux membres » et « marché des particuliers » pour présenter les besoins d'affectation pour les samedis.

Après les six (6) premiers mois d'implantation, les parties s'engagent à se rencontrer pour évaluer la situation et faire les ajustements nécessaires s'il y a lieu.

LETTRE D'ENTENTE # 13 - POSTE AGENT-CONSEIL – EXPÉRIENCE MEMBRE ET CLIENT, (ACEMC) NV03 SANS HORAIRE FIXE

Afin de permettre à la caisse de pouvoir mieux adresser les fluctuations d'achalandage connues au secteur courant au cours d'un mois, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Un maximum d'un (1) poste d'agent conseil – expérience membre et client NV03 à temps partiel, sans horaire fixe peut être créé durant la vie de la convention collective;
2. L'agent conseil – expérience membre et client NV03 à temps partiel sans horaire fixe est couverte par les dispositions suivantes :
 - L'agent conseil – expérience membre et client NV03 sans horaire fixe a une garantie d'heures hebdomadaires de quinze (15) heures, au moins (le but n'est cependant pas de diminuer la garantie d'heures des personnes salariées régulières temps partiel régulières par la création de ces postes);
 - L'agent conseil – expérience membre et client NV03 sans horaire fixe est assujettie à un horaire variable et se doit d'être disponible du lundi au vendredi pour un minimum de trente-cinq (35) heures par semaine selon la plage horaire prévue à 18.02;
 - L'agent conseil – expérience membre et client NV03 sans horaire fixe fournit sa disponibilité mensuellement;
 - L'attribution de l'horaire est faite à chaque jeudi pour la semaine suivante ou pour une plus longue période si disponible;
 - L'agent conseil – expérience membre et client NV03 sans horaire fixe n'est pas tenue d'accepter des heures de travail pour une journée, même si ces heures font partie de sa disponibilité, si l'Employeur en fait la demande après 9h30 pour la journée même;
 - Les heures variables pour les postes d'agent conseil – expérience membre et client NV03 sont offertes par ordre d'ancienneté aux postes d'agent conseil – expérience membre et client NV03;
 - La personne salariée est couverte par l'annexe « B » de la convention;
 - Le poste d'agent conseil – expérience membre et client NV03 sans horaire fixe est affiché selon les dispositions de l'article 10.

LETTRE D'ENTENTE # 14 - VEILLE DE NOËL ET JOUR DE L'AN

Dépendant de la continuité des opérations établies par l'Employeur, toutes les personnes salariées bénéficieront d'une demi-journée de congé payé, la veille de Noël ainsi que la veille du jour de l'An, si le 24 et le 31 décembre sont des journées ouvrables.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas à la personne salariée en congé autorisé ou qui, selon son horaire, n'est pas tenue de travailler les 24 et 31.

Si la personne salariée n'a pu bénéficier des heures de congé prévues au 1^{er} paragraphe, le solde des heures de congé sera payé au taux simple au plus tard le 15 janvier suivant ou repris en temps, au choix de la personne salariée, à une date ultérieure après entente avec l'Employeur.

LETTRE D'ENTENTE # 15 - CALCUL DE LA RÉTROACTIVITÉ

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

LETTRE D'ENTENTE # 16 - CLAUSE BANQUIER

ENTRE

**CAISSE DESJARDINS DES GRANDS BOULEVARDS DE LAVAL
(CENTRE DE SERVICE SAINT-CLAUDE)**

« EMPLOYEUR » d'une part

ET

FÉDÉRATION DES CAISSES DESJARDINS DU QUÉBEC

« FÉDÉRATION » d'autre part

ET

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

« SYNDICAT »

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

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;

LETTRE D'ENTENTE # 16 - CLAUSE BANQUIER

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 équivalant 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 personnes salariées au Régime, tel que prévu à l'article 6.6. du Règlement;

DANS CE 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 et 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 personnes salariées qu'il représente et qui sont couvertes 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;

LETTRE D'ENTENTE # 16 - CLAUSE BANQUIER

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 personnes salariées syndiquées selon l'avis 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'équilibres 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 personnes salariées syndiquées 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'ENTENTE # 17 - 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'échelonnera jusque vers la fin de l'année 2029 ;

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 de personnes salariées entre les diverses composantes Desjardins ;

ATTENDU QUE l'objectif des parties est de minimiser les impacts sur les personnes salariées syndiquées et de permettre la relocalisation des personnes salariées touchées 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 personnes salariées entre Employeurs dans le but de maintenir les talents dans le Mouvement Desjardins;
6. La personne salariée 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;

LETTRE D'ENTENTE # 17 - TRANSFORMATION DU MOUVEMENT DESJARDINS

7. Dans l'éventualité où un poste de la même fonction n'est pas disponible, la personne salariée 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 considérée en priorité avant toute candidate de l'extérieur;
8. Dans le cas où aucune des éventualités prévues aux paragraphes 6 et 7 ne s'applique au si la personne salariée n'est pas retenue pour le poste tel que prévu au paragraphe 7, la personne salariée bénéficiera des dispositions de l'article 11 de la convention collective;
9. Dans le cas où la personne salariée est transférée, elle 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 la personne salariée 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 la personne salariée refuse le retour chez l'Employeur d'origine après avoir postulé et avoir été retenue pour le poste, celle-ci perdra la priorité prévue au présent point;
10. Dans l'éventualité où la personne salariée ne peut se prévaloir du transfert vers un nouvel Employeur ou de son droit de supplantation, la personne salariée devient excédentaire et sera référée 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 la personne salariée chez un nouvel Employeur :
 - i) Advenant que l'Employeur soit assujetti à une accréditation syndicale du SEPB-575, la personne salariée 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 niveau par rapport au poste détenu lors de la fin d'emploi. Dans un tel cas, le salaire de la personne salariée est maintenu s'il se situe dans l'échelle de salaires. Advenant que le salaire se situe au-delà du maximum normal (point 105 de l'échelle), 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;

LETTRE D'ENTENTE # 17 - TRANSFORMATION DU MOUVEMENT DESJARDINS

- ii) Au début du processus d'accompagnement, la personne salariée concernée peut indiquer au Centre d'accompagnement son choix d'être affectée à des postes dans des caisses assujetties à une accréditation syndicale et/ou dans des caisses non syndiquées. De plus, la personne salariée concernée peut indiquer au Centre d'accompagnement qu'elle est disponible pour des postes à l'extérieur du rayon prévu au paragraphe 11 ci-après. Dans un tel cas, la personne salariée 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, la personne salariée peut refuser une offre d'affectation;
 - iii) Toute autre personne salariée qui ne peut se prévaloir de son droit de supplantation dans le cadre d'un transfert d'activités couvertes par la présente lettre d'entente, bénéficie des dispositions de la présente lettre d'entente;
11. Comme règle générale d'application des présentes, la personne salariée n'est pas tenue d'accepter un emploi localisé dans un rayon de plus de soixante (60) kilomètres de son lieu de travail d'origine. Toutefois, aux 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 la personne salariée;
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 # 18 - PROGRAMMES D'AIDE AUX PERSONNES SALARIÉES
(PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS ET DÉLÉGUÉ
SOCIAL)**

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

Ainsi, les parties encouragent les personnes salariées 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 personnes salariées.

Les consultations devront s'effectuer en dehors des heures normales de travail du délégué social et de la personne salariée.

LETTRE D'ENTENTE # 19 - PRIME DE SOIR ET DU SAMEDI

L'Employeur appliquera les primes de soir et du samedi conformément aux modalités recommandées par le Mouvement Desjardins et disponible sur le portail informatique.

A titre informatif, la personne salariée dont son horaire de travail normal prévoit qu'elle travaille le soir après 20 heures ou qu'elle travaille le samedi a droit à une prime de 6% sur son taux horaire de base pour toutes les heures effectuées durant son quart de travail. La personne salariée titulaire d'un aménagement de temps de travail n'est pas admissible à cette prime.

LETTRE D'ENTENTE # 20 - CONDITIONS DE TRAVAIL RECOMMANDÉES PAR LA FÉDÉRATION DES CAISSES DESJARDINS

Si la Fédération des caisses Desjardins du Québec venait à apporter des modifications aux conditions de travail existantes pour les personnes salariées non-syndiquées ou à déployer une nouvelle condition de travail pour les personnes salariées non-syndiquées, l'Employeur s'engage à les présenter lors d'un Comité de relations de travail.

Par la suite, les parties pourront discuter, d'un commun accord, d'éventuelles modifications aux conditions de travail de l'unité.

LETTRE D'ENTENTE # 21 – MAJORATION SALARIALE ET AJOUT D'UNE JOURNÉE DE CONGÉ ANNUEL ADDITIONNELLE

Considérant que les parties ont mené un exercice d'analyse exhaustif à l'égard de certaines dispositions de la convention collective ;

Considérant que les parties en sont venues à une entente mutuellement satisfaisante sur la gestion de certains coûts récurrents ;

Considérant l'exercice de mise à jour de l'article des jours fériés ;

Les parties conviennent ce qui suit :

L'Employeur applique une majoration salariale de zéro virgule huit pour cent (0,8 %) sur le salaire des personnes salariées toujours à l'emploi à la date de signature de la convention collective et ce, après les ajustements salariaux suivant la révision salariale annuelle pour l'année 2024 en appliquant, le cas échéant, la rétroactivité.

De plus, l'Employeur ajoute dans les dix (10) jours de la signature de la convention collective, sept (7) heures dans la caisse de gestion de temps de chaque personne salariée. Pour les personnes salariées à temps partiel, le calcul se fait conformément à l'annexe « B » de la convention collective. Cette journée additionnelle sera ajoutée l'année de la signature de la convention collective uniquement.

LETTRE D'ENTENTE # 22 - CONGÉS POUR VIOLENCE FAMILIALE, CONJUGALE OU À CARACTÈRE SEXUEL

Une personne salariée qui subit de la violence familiale, conjugale ou à caractère sexuel et qui doit s'absenter du travail peut prendre jusqu'à dix (10) journées de congé par année, dont les cinq (5) premières journées sont rémunérées par l'Employeur. Les jours de congé ne peuvent pas être fractionné en heures et ne sont ni transférables ni monnayables en fin d'année.

L'Employeur peut, dans certaines situations, demander à la personne salariée de fournir un document attestant que la violence familiale, conjugale ou à caractère sexuel est le motif de son absence.

