

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2024-0803

N° dossier d'accréditation : AC-2002-1354

EMPLOYEUR GROUPE SERVICES PARTAGÉS DESJARDINS INC. 1 COMPLEXE DESJARDINS, 36E ÉTAGE TOUR SUD H5B 1B2 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 DIRECTION PRINCIPALE RELATIONS PROFESSIONNELLES, FÉDÉRATION DES CAISSES DESJARDINS DU QUÉBEC 150, RUE DES COMMANDEURS, 4E ÉTAGE LÉVIS QC G6V 6P8		
Date signature : 2025-01-31 Date dépôt : 2025-02-21	Nombre de salariés visés : 2	Date début : 2025-01-31 Date d'expiration : 2027-12-31

Remarque :

Sylvie Jobin
 Préposé(e) à l'émission

2025-02-21
 Date



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

**GROUPE SERVICES PARTAGÉS DESJARDINS INC.
AC-2002-1354 (Opérations membres particuliers – Québec)**

Ci-après appelée « L'Employeur »

ET

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

Ci-après appelé « Le Syndicat »

DU 31 JANVIER 2025 AU 31 DÉCEMBRE 2027

TABLE DES MATIÈRES

	Page
ART. 1 DÉFINITION DES TERMES	4
ART. 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	6
ART. 3 DROITS DE GÉRANCE	7
ART. 4 INTERPRÉTATION	8
ART. 5 TRAVAIL CONFIDENTIEL	8
ART. 6 SÉCURITÉ SYNDICALE	8
ART. 7 GRÈVE OU LOCK-OUT	10
ART. 8 REPRÉSENTATION	10
ART. 9 ANCIENNETÉ	12
ART. 10 MESURES DISCIPLINAIRES.....	25
ART. 11 PROCÉDURES DE GRIEFS	27
ART. 12 ARBITRAGE	29
ART. 13 HEURES DE TRAVAIL	31
ART. 14 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	32
ART. 15 SALAIRES ET MÉCANISMES SALARIAUX	34
ART. 16 COURS DE PERFECTIONNEMENT	37
ART. 17 CAISSE DE GESTION DE TEMPS	38
ART. 18 JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS	43
ART. 19 CONGÉS SOCIAUX	44
ART. 20 CONGÉS PARENTAUX	46
ART. 21 CONGÉ SANS SOLDE.....	53
ART. 22 COMPENSATION MALADIE ET RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE	55
ART. 23 JURÉ OU TÉMOIN	58
ART. 24 RÉGIME DE COUVERTURE DES OPÉRATIONS DE CAISSIER	59
ART. 25 SALLE DE REPOS	59
ART. 26 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	59
ART. 27 AUTRES DISPOSITIONS.....	60
ART. 28 DURÉE DE LA CONVENTION	61
ANNEXE « A » - ÉCHELLES DE SALAIRES	62
ANNEXE « B » – SALARIÉS À TEMPS PARTIEL	68
ANNEXE « C » – CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS TEMPORAIRES	71
ANNEXE « D » – LISTE D'ANCIENNETÉ	76
LETTRE D'ENTENTE NO 1 DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES.....	77
LETTRE D'ENTENTE NO 2 RECONNAISSANCE ANNÉES DE SERVICE.....	77
LETTRE D'ENTENTE NO 3 RÉGIME D'INTÉRESSEMENT (RGI)	77
LETTRE D'ENTENTE NO 4 FRAIS RELIÉS À L'ACTIVITÉ PHYSIQUE.....	77
LETTRE D'ENTENTE NO 5 24 ET 31 DÉCEMBRE	77
LETTRE D'ENTENTE NO 6 GUIDE DE GESTION DES PERSONNES EN CONTEXTE DE CHANGEMENT ORGANISATIONNEL	77
LETTRE D'ENTENTE NO 7 RÉTROACTIVITÉ SALARIALE.....	77

ART. 1 DÉFINITION DES TERMES

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

1.01

a) Employeur

Groupe Services partagés Desjardins inc.
1, Complexe Desjardins, 36^e étage
Tour Sud, Montréal (Québec)
H5B 1B2

Établissements visés

6655, boulevard Pierre-Bertrand
Québec (Québec) G2K 1M1

b) Syndicat

Syndicat des employées et employés
professionnels-les et de bureau
Section locale 575, SEPB CTC-FTQ
565, boulevard Crémazie Est, Bureau 2200
Montréal (Québec) H2M 2V7

c) Salarié permanent

Tout salarié visé par le certificat d'accréditation et qui a complété sa période de probation prévue à la clause 9.02 pour tous les salariés réguliers à temps plein ou à la clause 7.01 de l'annexe « B » pour les salariés à temps partiel.

d) Salarié en probation

Désigne le salarié qui n'a pas complété sa période de probation prévue à la clause 9.02 pour les salariés réguliers à temps plein ou à la clause 7.01 de l'annexe « B » pour les salariés à temps partiel.

e) Salarié à temps plein

Salarié qui travaille habituellement la semaine régulière de travail tel que prévue à la clause 13.01 a), soit trente-cinq (35) heures par semaine.

f) Salarié régulier à temps partiel

Salarié qui travaille de façon régulière moins que la semaine normale de travail prévue à la clause 13.01 a), soit moins de trente-cinq (35) heures par semaine.

Les conditions de travail de ces salariés sont prévues à l'annexe « B ».

ART. 1 DÉFINITION DES TERMES (SUITE)

1.01 (suite)

g) Promotion

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

h) Mutation

Permutation volontaire d'un salarié d'une fonction à une autre comportant une échelle de salaires égale, suivant les dispositions de la convention collective.

i) Rétrogradation

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

j) Salarié temporaire

Désigne le salarié embauché afin d'effectuer des travaux spécialisés d'une durée limitée ou qui est appelé à remplacer un salarié régulier (temps plein ou temps partiel) absent en concordance avec les différentes clauses de la convention collective, ou pour pallier à un surcroît de travail.

La rémunération et les conditions de travail de ce salarié sont entièrement, complètement et exclusivement prévues à l'annexe « C ».

k) Conjoint

Les personnes :

- qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant.
- de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

l) Jour

À moins de stipulation contraire, le mot « jour » utilisé sans qualificatif dans la présente convention signifie jour de calendrier.

ART. 1 DÉFINITION DES TERMES (SUITE)

1.01 (suite)

m) Jour ouvrable

Jour de la semaine durant lequel, en vertu de la loi, de la coutume ou des conventions, on s'adonne normalement au travail.

n) Mise à pied

Perte d'emploi temps plein ou temps partiel, due à des changements majeurs ou des motifs liés à la vie économique.

ART. 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme agent négociateur pour représenter ses salariés au sens du Code du travail de la province de Québec, conformément au certificat d'accréditation (No : AC-2002-1354) émis par le Tribunal administratif du travail.

2.02

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

2.03

Les lettres d'entente collectives ou individuelles doivent être signées par les délégués syndicaux et par le Syndicat.

2.04 Entente individuelle

La convention collective ne peut être modifiée que par entente écrite et signée par les représentants autorisés des deux parties. Toute entente individuelle relative aux conditions de travail entre l'Employeur et un salarié est nulle si elle n'a pas été approuvée par le Syndicat.

ART. 3 DROITS DE GÉRANCE

3.01

Le Syndicat reconnaît qu'il appartient à l'Employeur de gérer, diriger et administrer ses affaires à son gré, sujet aux seules restrictions imposées par la loi ou par la présente convention, mais toujours de façon non discriminatoire conformément à la Charte des droits et libertés de la personne.

3.02

Les griefs découlant de cet article sont traités selon la procédure de griefs et d'arbitrage prévue aux articles 11 et 12.

3.03

Après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur, tout salarié a droit de consulter son dossier officiel en présence d'un représentant de l'Employeur et, s'il le désire, d'un représentant du Syndicat, et ce, aux conditions suivantes :

- a) un (1) seul salarié par jour ouvrable;
- b) après un avis de cinq (5) jours ouvrables;
- c) le salarié pourra consulter son dossier deux (2) fois dans l'année soit une (1) fois dans les six (6) premiers mois de l'année et une (1) fois dans les six (6) derniers mois de l'année.

3.04

Le fait de donner des contrats à forfait ou du travail à des personnes non assujetties à la convention collective de façon permanente ne peut avoir pour effet de :

- causer des mises à pied ou des rétrogradations;
- réduire le nombre d'heures de travail des salariés;
- empêcher un rappel au travail.

ART. 3 DROITS DE GÉRANCE (SUITE)

3.05 Concession partielle d'entreprise

Lorsque l'Employeur transfère un secteur d'activité ou une partie de ses activités vers une autre entité du Mouvement Desjardins (concession partielle d'entreprise), le salarié visé par le transfert a le choix entre les deux (2) options suivantes :

- a) Accepter le transfert chez le nouvel Employeur selon les règles prévues au Code du travail;
- b) Exercer son droit de déplacement selon les mécanismes de mise à pied prévu à l'article 9.

ART. 4 INTERPRÉTATION

4.01

La convention doit être lue et interprétée dans son ensemble. Advenant qu'une clause de la présente convention devienne nulle par la suite d'une nouvelle loi fédérale ou provinciale, seule cette clause devient invalide et les parties se rencontreront pour en discuter. À défaut d'entente, un grief peut être logé.

ART. 5 TRAVAIL CONFIDENTIEL

5.01

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

ART. 6 SÉCURITÉ SYNDICALE

6.01

Tout salarié en probation ou permanent et couvert par l'accréditation doit faire partie du Syndicat et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.

ART. 6 SÉCURITÉ SYNDICALE (SUITE)

6.02

- a) Tout nouveau salarié doit, au moment de son embauche, signer une carte d'adhésion au Syndicat et l'Employeur doit effectuer le prélèvement des cotisations syndicales, par retenues sur le salaire, à compter de sa première paie.
- b) 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, généralement au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant. Si, pour une raison quelconque, les cotisations d'un salarié ne sont pas déduites au temps régulier des déductions, lesdites cotisations sont alors déduites de sa paie suivante.

Les sommes ainsi déduites seront remises au SEPB-Québec par chèque accompagné d'une liste, laquelle doit indiquer le nom des salariés, leur salaire et le montant de la (ou des) cotisation(s) qui leur a (ont) été prélevée(s), la date d'embauche ou de départ d'un salarié si un de ces événements s'est produit durant la période concernée. L'Employeur remet une copie de cette liste au délégué syndical.

Après entente entre les parties, les montants ainsi déduits seront remis au Syndicat par transfert bancaire au lieu du chèque.

6.03

L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait éliminé de ses cadres, sauf dans les cas prévus au Code du travail.

6.04

Au cours du mois de janvier et du mois d'août de chaque année, une nouvelle liste des adresses doit être envoyée au Syndicat. Également, l'employeur inscrit le montant total des retenues syndicales sur les formules T-4 et Relevé I de chaque salarié.

ART. 7 GRÈVE OU LOCK-OUT

7.01

Toute grève ou lock-out est illégal pendant la durée de la présente convention.

7.02

Il n'y a pas de discrimination, intimidation ou menace contre les délégués syndicaux en raison de leur fonction.

ART. 8 REPRÉSENTATION

8.01

Après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur, les représentants officiels du Syndicat ont accès aux établissements visés par la convention durant les heures d'affaires pour vérifier s'il se présente des problèmes relativement à l'application de la convention collective.

8.02

Deux (2) délégués du Syndicat peuvent être élus ou désignés parmi les salariés de l'Employeur pour représenter leurs intérêts et l'Employeur en sera avisé par écrit.

8.03

Il est convenu que le comité de négociation du Syndicat est formé du conseiller syndical et d'un (1) membre du Syndicat. Ce dernier ne subira aucune perte de salaire lorsqu'il assiste à des rencontres de négociation et de conciliation.

Un permis d'absence sans perte de salaire de deux (2) jours est accordé au membre du comité de négociation, ou à un salarié désigné par le Syndicat, pour la préparation des demandes syndicales lors du renouvellement de la convention collective. La demande d'absence sera formulée par écrit au directeur général ou son représentant au moins dix (10) jours ouvrables avant la date de l'absence en fournissant le nom du salarié concerné et la date prévue.

ART. 8 REPRÉSENTATION (SUITE)

8.04

L'Employeur accorde un permis d'absence sans paie à un délégué du Syndicat et jamais plus d'un (1) à la fois pour participer à des activités syndicales telles que les congrès et les cours de formation. Ces permis d'absence sont accordés sous réserve des conditions suivantes :

- a) Le total des journées d'absence ainsi autorisées ne peut dépasser vingt (20) jours ouvrables par année pour l'ensemble des salariés et les périodes de ces absences ne peuvent excéder cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
- b) Cette autorisation vaut à la condition que le Syndicat ait fait sa demande par écrit à l'employeur au moins dix (10) jours ouvrables avant le début de l'absence.
- c) Durant une telle absence, l'Employeur maintient le salaire régulier et les bénéfices marginaux et facture au Syndicat les montants ainsi encourus pour le maintien du salaire et des bénéfices marginaux.

8.05

Le Syndicat peut afficher, à des endroits accessibles aux salariés et déterminés par l'Employeur, des avis intéressant ses membres et qui sont préalablement approuvés par le directeur ou son représentant.

8.06

L'Employeur maintient sa pratique de faire imprimer la convention collective sous forme de livrets et de la distribuer (un livret par salarié).

8.07

Sur demande faite à l'Employeur et après acceptation par ce dernier, le délégué syndical pourra accomplir des tâches syndicales, et ce, sans nuire aux opérations de l'Employeur.

8.08 Comité de relations de travail

Principe

Les parties conviennent de créer un comité consultatif pour discuter de tout sujet ayant pour objet l'amélioration des relations entre les parties.

Ce comité a pour but l'établissement d'un dialogue constructif entre la direction et les salariés.

ART. 8 REPRÉSENTATION (SUITE)

8.08 Comité de relations de travail (suite)

Constitution

Le comité sera formé d'un maximum de deux (2) salariés représentants du Syndicat ainsi que des représentants de l'Employeur. Au besoin, les parties peuvent inviter le conseiller syndical et le conseiller en relations de travail de la Fédération.

Rencontres

Ce comité qui siégera au bureau de l'Employeur sans perte de salaire pour les représentants du Syndicat se réunira sur convocation de l'une ou l'autre des parties et à une date et une heure qui conviendront aux deux (2) parties.

Ordre du jour

Chacune des parties fera parvenir à l'autre une liste des sujets qu'elle veut placer à l'ordre du jour au plus tard quarante-huit (48) heures avant la tenue de la réunion du comité.

ART. 9 ANCIENNETÉ

9.01

a) Ancienneté

L'ancienneté est la durée du service continu du salarié chez l'Employeur pour les salariés à temps plein et à temps partiel.

b) Ancienneté de Mouvement

L'ancienneté de Mouvement est la durée de service continu du salarié pour l'une ou l'autre des entités du Mouvement Desjardins.

La durée de service peut inclure des périodes d'interruption d'emploi. Toutefois, la durée de l'interruption n'est pas considérée dans le calcul du service du salarié.

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

ART. 9 ANCIENNETÉ (SUITE)

9.02

Tout nouveau salarié est soumis à une période de probation. Cette période est de quatre cent vingt (420) heures travaillées pour les postes de niveaux 1 et 2. Cette période est de six cent trente (630) heures travaillées pour les postes de niveaux 3 et 4. Cette période est de mille cent vingt (1 120) heures travaillées pour les postes de niveaux 5 et plus. Cependant, ces dites périodes peuvent être prolongées après entente avec le Syndicat.

Dans le cas où un salarié nouvellement embauché doit suivre un programme de formation donné par la Fédération ou un autre organisme, cette période de formation ne sera pas comptabilisée dans la période de probation mentionnée ci-haut.

9.03

Pendant cette période, le salarié jouira de tous les bénéfices de la convention, à l'exception de :

- a) la procédure de griefs en cas de renvoi;
- b) l'ancienneté;
- c) les promotions.

9.04

Les salariés peuvent se prévaloir des bénéfices des assurances après la période d'attente prévue par l'assureur, et ce, en fonction des modalités des régimes.

9.05

À la fin de la période de probation, le salarié devient permanent et son ancienneté prend effet à la date de son embauchage.

9.06

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

- a) Congédiement pour juste cause;
- b) Départ volontaire signifié par écrit à l'Employeur;

ART. 9 ANCIENNETÉ (SUITE)

9.06 (suite)

- c) Refus de reprendre le travail dans les dix (10) jours ouvrables suivant un avis écrit de rappel au travail, à moins de raison valable telle que maternité, maladie justifiée par un certificat médical.

Toutefois, dans ce cas, le salarié doit, dans les trois (3) jours suivant la réception de l'avis indiqué, aviser l'Employeur de son intention de reprendre ou non son travail dans un délai n'excédant pas un (1) mois à compter de l'avis de rappel. Cet avis sera envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse connue et copie en sera remise au Syndicat et au délégué;

- d) Dans les cas de mise à pied pour manque de travail, il sera accordé un (1) mois d'absence par mois d'ancienneté acquise. Le salarié aura droit à un maximum de vingt-quatre (24) mois d'absence. Après cette période, il perd son ancienneté;
- e) Si le salarié s'absente du travail pendant une période excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans raison valable et sans avertissement à l'Employeur.

9.07 Conservation et accumulation de l'ancienneté

- a) Dans le cas de maladie ou d'accident non survenu dans l'accomplissement du travail, le salarié continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de douze (12) mois. Par la suite, le salarié n'accumule plus d'ancienneté, mais la conserve pour une période de seize (16) mois. Ainsi, le salarié perd son ancienneté et son emploi après vingt-huit (28) mois d'absence, à moins d'entente contraire entre les parties.

- b) Dans le cas d'accident survenu dans l'accomplissement du travail, l'ancienneté s'accumule pendant vingt-quatre (24) mois. Par la suite, elle ne s'accumule plus, mais elle est conservée indéfiniment.

Il y a rupture du lien d'emploi lorsque le salarié signifie sa démission ou est déclaré en invalidité totale permanente par un programme reconnu tel que CNESST, RRQ, etc.

- c) Lorsqu'un salarié est en congé autorisé sans solde, l'ancienneté continue de s'accumuler pendant la durée du congé.

ART. 9 ANCIENNETÉ (SUITE)

9.08 Procédure de mise à pied

1. Dans les cas de mises à pied, l'Employeur procède selon les mécanismes suivants:
 - a) l'Employeur détermine d'abord quel(s) poste(s) est (sont) aboli(s).
 - b) l'Employeur doit aviser par écrit le salarié dont le poste est aboli et le Syndicat, au moins trente (30) jours précédant la date effective d'abolition;

À défaut d'un tel avis, l'Employeur est tenu d'indemniser sur une base d'un (1) jour normal de salaire pour chaque jour ouvrable de défaut d'avis le salarié qui a complété sa période de probation s'il est effectivement mis à pied. Cette indemnité lui est alors remise avant sa mise à pied.
2.
 - a) Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de l'avis écrit prévu à 9.08 1, le salarié impliqué avise l'Employeur de son choix de déplacer un autre salarié moins ancien que lui et ce, selon les modalités prévues au paragraphe 3.
 - b) Dans l'éventualité où aucun déplacement n'est possible, le salarié bénéficie des dispositions prévues au Guide de gestion des personnes en contexte de changement organisationnel prévue à la lettre d'entente numéro 9.
 - c) Le salarié qui décide d'être mis à pied et inscrit sur la liste de rappel ne peut se prévaloir des dispositions du Guide de gestion des personnes en contexte de changement organisationnel.
3. Les mises à pied sont effectuées en tenant compte de l'ancienneté selon les modalités suivantes :
 - a) Le salarié le moins ancien qui occupe la fonction est le premier touché;
 - b) Le salarié ainsi touché doit déplacer le salarié le moins ancien dans une autre fonction de même niveau d'emploi en autant qu'il réponde aux exigences normales de la fonction à accomplir;

ART. 9 ANCIENNETÉ (SUITE)

9.08 Procédure de mise à pied (suite)

- c) Le salarié qui n'a pu déplacer, conformément au paragraphe b), doit déplacer le salarié moins ancien dans une autre fonction de niveau d'emploi immédiatement inférieur en autant qu'il réponde aux exigences normales de la fonction à accomplir;
- d) Le salarié qui n'a pu déplacer, conformément au paragraphe b) et c), doit déplacer le salarié le moins ancien dans une autre fonction de deux (2) niveaux d'emploi immédiatement inférieurs en autant qu'il réponde aux exigences normales de la fonction à accomplir; si le salarié ne peut déplacer dans un poste de deux (2) niveaux immédiatement inférieurs, le salarié bénéficie des dispositions prévues au Guide de gestion des personnes en contexte de changement organisationnel; le salarié n'a pas l'obligation de déplacer dans une fonction représentant une rétrogradation de plus de deux (2) niveaux d'emploi. Le salarié qui choisit volontairement de le faire verra son salaire réduit en conformité avec les règles traitant de la rétrogradation volontaire prévues à la clause 15.05 a).
- e) Le salarié le moins ancien à être déplacé sera identifié selon la séquence suivante:
 - le salarié qui détient un poste comportant le même nombre d'heures ou plus que le salarié exerçant son droit de déplacement;
 - le salarié qui détient un poste comportant un nombre d'heures inférieur et qui se rapproche le plus du nombre d'heures du poste détenu par le salarié exerçant son droit de déplacement.

Dans tous les cas de déplacement prévus ci-dessus, l'employeur pourra vérifier l'aptitude du salarié à rencontrer les exigences normales de la fonction en utilisant les mécanismes prévus à la clause 9.13 c).

Le salarié qui déplace un autre salarié a droit à une période d'entraînement maximale de cent cinq (105) heures travaillées pour un poste de niveaux 1 à 3 et de cent soixante-quinze (175) heures travaillées pour un poste de niveaux 4 et plus.

ART. 9 ANCIENNETÉ (SUITE)

9.08 Procédure de mise à pied (suite)

- f) Chaque salarié ainsi supplanté peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite plus haut et selon les mêmes délais qui sont prévus à la clause 9.08 2 a). Il est entendu qu'à l'occasion d'un même processus de mise à pied, un salarié ne peut exercer qu'une seule fois son privilège de supplantation.

9.09 Rappel au travail

9.09.1

L'Employeur rappelle par ordre d'ancienneté les salariés dont le nom est inscrit sur la liste de rappel, à la condition qu'ils rencontrent les exigences normales du poste. Ces salariés dont les noms sont inscrits sur la liste de rappel ont une priorité sur un salarié temporaire selon les mêmes conditions.

9.09.2

Le rappel est fait au moyen d'un avis écrit expédié par courrier recommandé à la dernière adresse connue du salarié avec copie remise au délégué syndical et au Syndicat. Un salarié ne peut refuser un rappel au travail dans un poste de même niveau, de niveau supérieur ou d'un (1) niveau immédiatement inférieur à celui qu'il détenait lors de sa mise à pied. Si c'est le cas, le salarié sera considéré comme ayant remis sa démission. Le retour au travail sur une affectation temporaire n'interrompt pas la période prévue à 9.06 d) mais la prolonge d'une durée équivalente.

Dans les autres cas, le salarié peut refuser son rappel au travail et conserve néanmoins ses droits pour la durée restante de son droit de rappel.

9.09.3

Dès qu'un poste régulier temps plein de trente-cinq (35) heures par semaine est modifié pour moins d'heures par semaine, il est considéré aboli et le processus prévu à 9.08 s'applique.

ART. 9 ANCIENNETÉ (SUITE)

9.10 *Mouvement de personnel*

Tout poste vacant que l'Employeur doit combler ou tout poste nouvellement créé couvert par la présente convention doit être affiché aux endroits habituels d'affichage durant une période de cinq (5) jours ouvrables. Le salarié absent peut, lors de son retour au travail, postuler sur la fonction qui a été affichée en son absence. Cependant, sa candidature doit être soumise dans un délai maximal de dix (10) jours à partir de la première journée de l'affichage. De plus, un délégué du Syndicat peut appliquer au nom d'un autre salarié qui est absent. Lors de la première journée d'affichage, l'Employeur expédie par courrier recommandé une copie de l'affichage aux salariés absents, et ce, à leur dernière adresse connue. Également, un salarié qui prévoit être absent peut appliquer par anticipation.

9.11

- a) Tout salarié pour qui le poste constitue un changement de fonction a le droit, durant la période de l'affichage, de présenter sa candidature par écrit au directeur.
- b) Lorsqu'il y a un poste vacant qui doit être comblé ou lorsqu'il y a un poste nouvellement créé qui doit être comblé, il doit être affiché et les salariés à temps partiel ont priorité sur les salariés temporaires, à la condition qu'ils rencontrent les exigences normales du poste et à la condition qu'ils soient les plus anciens.

9.12 *L'avis de ce poste indique, entre autres :*

- a)
 - le titre de la fonction et le niveau d'emploi;
 - la nature de la fonction;
 - la date et la durée de l'affichage;
 - les exigences normales de la fonction.
- b) Copie est remise au délégué du Syndicat.
- c) Dans le cas où l'Employeur procède simultanément à un affichage de poste interne et externe, l'Employeur traitera en priorité les candidatures recueillies dans le cadre de l'affichage interne, et ce, selon les mécanismes prévus à 9.10 et 9.13.
- d) Les exigences normales doivent être pertinentes et en relation avec la nature du poste à combler.

ART. 9 ANCIENNETÉ (SUITE)

9.13

- a) Pour les salariés de niveaux 1 à 3, l'Employeur attribue le poste au salarié qui a le plus d'ancienneté, à condition qu'il rencontre les exigences normales du poste.
- b) Pour les postes de niveaux 4 et plus, l'Employeur attribue le poste au salarié le plus apte qui rencontre les exigences normales du poste.

Cependant, à compétence relativement égale, c'est l'ancienneté d'entreprise qui prévaudra.

- c) Les connaissances et habiletés seront évaluées au moyen de tests et/ou entrevue. L'Employeur informe le salarié du résultat de l'examen écrit et de l'entrevue. Sur demande, un échange a lieu avec le salarié sur ses points forts et ses points faibles. D'un commun accord, les parties peuvent convenir d'un programme de formation.

9.14 Période d'essai

Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai de trois cent quinze (315) heures travaillées pour les postes de niveaux 1 et 2, de quatre cent vingt (420) heures travaillées pour les postes de niveaux 3 et 4 et de huit cent quarante (840) heures travaillées pour les postes de niveaux 5 et plus.

Dans le cas où un salarié doit suivre un programme de formation donné par la Fédération ou un autre organisme, cette période de formation ne sera pas comptabilisée dans la période d'essai mentionnée ci-haut.

9.15 Période d'entraînement

- a) Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'entraînement d'une durée maximale de cent cinq (105) heures travaillées pour les postes de niveaux 1, 2, 3 et cent soixante-quinze (175) heures travaillées pour les postes de niveaux 4 et plus.
- b) En tout temps pendant sa période d'essai, le salarié peut renoncer à son nouveau poste et réintégrer son ancien poste, sans préjudice à tous ses droits.

Cependant, si cette situation se produit une deuxième fois à l'intérieur d'un délai d'un (1) an, le salarié qui retourne à son poste y demeure pendant douze (12) mois sans pouvoir bénéficier des clauses 9.10, 9.11 et 9.13 pendant ces douze (12) mois sauf s'il y a entente contraire.

ART. 9 ANCIENNETÉ (SUITE)

9.15 Période d'entraînement (suite)

- c) Dans le cas où l'Employeur n'est pas satisfait du salarié promu, il peut le retourner à son ancien poste sans préjudice aux droits du salarié, durant l'une ou l'autre des périodes prévues au paragraphe 9.14. L'Employeur fournit au salarié la raison justifiant sa décision par écrit. Il est de plus convenu que les salariés ont accès à tous les documents déposés à leur dossier.

9.16

Pour le salarié qui obtient un poste tel que prévu ci-dessus, son nom, son ancienneté et son nouveau niveau sont affichés sur le tableau dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa nomination.

9.17

Dans les trente (30) jours civils suivant la signature de la convention, l'Employeur fournit au Syndicat la liste de tous les salariés régis par la convention en indiquant leur nom, leur niveau et leur date d'entrée en fonction.

9.18

L'Employeur publie une nouvelle liste d'ancienneté à chaque année en janvier et cette liste est en date du 31 décembre et copie est remise au délégué syndical et au syndicat.

9.19

Cette liste est également affichée pendant quinze (15) jours ouvrables et tout salarié qui croit qu'une correction doit y être apportée doit faire valoir ses objections auprès de l'Employeur durant cette période. Par la suite, la liste corrigée devient la seule liste officielle.

9.20

Après l'échéance des délais prévus à la clause 9.10, advenant qu'il n'y ait aucun candidat qui ait soumis sa candidature ou qu'il n'y ait aucun candidat rencontrant les exigences normales du poste, l'Employeur peut recruter où bon lui semble.

9.21

L'Employeur informe la personne choisie dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le choix. Une copie est transmise au Syndicat.

ART. 9 ANCIENNETÉ (SUITE)

9.22 *Programme de relève interne*

But

Mettre sur pied un programme permettant de pourvoir les postes temporairement et/ou définitivement vacants.

Objectifs

Identifier les postes (niveau et nombre) qui feront l'objet d'une relève.

Identifier les ressources humaines appelées à remplacer les titulaires de poste vacant.

Préparer les ressources (formation et entraînement) à occuper les postes laissés temporairement et définitivement vacants.

Principes à respecter

La mise en place du programme de relève interne repose sur une volonté et une action partagée entre l'Employeur et les salariés.

Le développement des ressources (acquisition de connaissances et intégration à la tâche) est partagé entre le salarié et l'Employeur.

Le programme s'inscrit comme une suite logique à l'appréciation de la performance.

L'adhésion des parties doit se traduire par un engagement formel à la réalisation des activités du programme.

Programme

Les parties reconnaissent l'importance de procéder à la formation des salariés afin de leur faciliter l'accès à de nouvelles fonctions dans l'entreprise. Les salariés désignés pour occuper des postes temporairement ou définitivement vacants devront avoir complété la formation académique requise par le poste.

ART. 9 ANCIENNETÉ (SUITE)

9.22 Programme de relève interne (suite)

Processus

Première étape : Affichage de poste « relève »

- 1.0 L'Employeur affichera le poste identifié « relève », et ce, aux endroits habituels d'affichage de la façon décrite à la clause 9.10.
- 1.1 L'avis des postes « relève » indique, entre autres :
 - le titre de la fonction et le niveau d'emploi;
 - la nature de la fonction;
 - la date et la durée de l'affichage;
 - les exigences normales de la fonction (habiletés et potentiel).

Deuxième étape : Mise en candidature

- 2.0 Les salariés intéressés aux postes identifiés « relève » présentent leur candidature par écrit au directeur.
- 2.1 Sauf dans le cas où la formation est donnée par un organisme externe (ex. : Fédération), l'Employeur s'engage à débiter la formation du salarié choisi dans un délai maximal de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier suivant sa nomination.

Toutefois, si le salarié(e) choisi(e) doit s'absenter pour un congé de maternité, paternité ou parental, la formation peut débiter à son retour au travail.

Troisième étape : Attribution du poste « relève »

- 3.0 a) Pour les postes de niveaux 1 à 3, l'Employeur attribue le poste au salarié le plus ancien qui rencontre les exigences normales du poste.

Pour les postes de niveaux 4 et plus, l'Employeur attribue le poste au salarié le plus apte qui rencontre les exigences normales du poste.

Cependant, à compétence relativement égale, c'est l'ancienneté d'entreprise qui prévaudra.

ART. 9 ANCIENNETÉ (SUITE)

9.22 Programme de relève interne (suite)

Processus (suite)

- b) De plus, le salarié identifié relève à un poste doit comme condition de maintien de ce statut, satisfaire aux exigences de la fonction, démontrer son intérêt par l'acquisition de connaissances et le développement continu d'habiletés requises par ses fonctions. À défaut, l'Employeur peut lui retirer son statut de relève.
- c) Après la mi-période d'essai ou pendant la détention du statut de relève, l'Employeur peut retirer le statut de relève à un salarié qui ne satisfait pas aux exigences de la fonction. De même, à la mi-période d'essai, le salarié sera évalué afin qu'il connaisse ses points forts et ses faiblesses.
- d) Lorsqu'un poste devient vacant définitivement, l'Employeur attribue le poste à la première relève identifiée et le salarié sera confirmé titulaire du poste s'il a complété avec succès sa période d'essai. Le titulaire devra démontrer son intérêt par l'acquisition de connaissances et le développement continu d'habiletés requises par ses fonctions.
- e) Lorsqu'il n'y a aucun salarié identifié « relève », l'Employeur procède à l'affichage selon les dispositions du présent article.
- f) Le salarié qui abandonne sans raison valable le programme de formation académique prévu pour le poste perd automatiquement le poste relève et son statut de remplaçant.
- g) Le salarié identifié « relève » devra s'engager par écrit à compléter le plan de formation et/ou le plan d'entraînement établi en fonction des besoins du poste et des résultats du processus d'évaluation.
- h) Le salarié identifié « relève » devra effectuer les remplacements temporaires au moment où ces remplacements sont requis.

Quatrième étape : Nomination

Lorsqu'un poste devient définitivement vacant, l'Employeur procède en appliquant la situation appropriée.

- 4.0 L'Employeur nomme sans affichage le salarié identifié « relève » ayant complété sa formation académique et son plan de formation et/ou d'entraînement, cette nomination devient effective lorsque le salarié a complété et réussi la période d'essai prévue pour le niveau du poste.

ART. 9 ANCIENNETÉ (SUITE)

9.22 Programme de relève interne (suite)

Processus (suite)

4.1 Création d'un poste (régulier N-4 et plus) à temps partiel

Dans le cas où l'Employeur affiche un poste pour lequel une relève est identifiée, et que ce poste comporte un nombre d'heures inférieur à celui occupé par le candidat (relève), ce dernier aura le choix de prendre le poste qui comporte un nombre d'heures inférieur à son propre poste ou de rester à son poste. Dans ce cas, le salarié conserve ses avantages et obligations en ce qui a trait au programme relève.

Pour combler le poste, l'Employeur offre ce poste par ancienneté aux autres relèves identifiées, si aucune relève n'accepte le poste, l'Employeur procède selon la clause 9.14 de la convention collective.

Modalités

1. Congés annuels

Le salarié régulier identifié « relève » fera son choix de congés annuels dans la fonction où il est appelé à remplacer et ce, après que les salariés de la fonction aient fait leur choix.

2. Salaire

Le salarié identifié « relève » qui effectue un remplacement temporaire verra son salaire ajusté selon les dispositions de la clause 15.03 de la convention collective.

3. Cours de perfectionnement

Le salarié identifié « relève » qui s'engage dans un plan de formation académique est régi par l'article 16 de la convention collective.

4. Changements technologiques ou administratifs et mise à pied

Le salarié identifié « relève » et touché par un changement technologique ou administratif sera régi conformément à l'article 26 de la convention collective. Dans le cas d'une mise à pied et est inscrit sur la liste des salariés temporaires, le salarié perd son statut de « relève ».

5. Un salarié ne peut être choisi que pour une seule fonction « relève ».

ART. 9 ANCIENNETÉ (SUITE)

9.23

Sous réserve des clauses 9.06 c) et 9.09, après l'échéance des délais prévus à la clause 9.10, advenant qu'il n'y ait aucun candidat qui ait soumis sa candidature, ou qu'il n'y ait aucun candidat rencontrant les exigences normales du poste, l'Employeur peut recruter où bon lui semble.

9.24

Le salarié identifié relève prend les périodes de pause et de repas de la personne qu'elle remplace.

9.25

S'il n'y a pas de relève ou si cela est inapplicable, l'Employeur offre le remplacement au salarié le plus ancien qui rencontre les exigences normales du poste. Advenant qu'aucun salarié n'accepte le remplacement temporaire, l'Employeur désigne un remplaçant en utilisant l'ordre inverse d'ancienneté parmi ceux qui rencontrent les exigences du poste, sinon l'Employeur agit de façon à assurer la continuité des opérations.

S'il n'y a pas de relève identifiée sur un poste donné et que l'Employeur doit combler un remplacement temporaire ou un poste temporaire d'une durée supérieure à neuf (9) mois, il procède par affichage selon les modalités prévues aux clauses 9.10 à 9.15 inclusivement.

ART. 10 MESURES DISCIPLINAIRES

10.01 Méthode

- a) Toute mesure disciplinaire ainsi que les réprimandes doivent faire l'objet d'un écrit. L'Employeur remet au salarié l'avis de sanction et les motifs. Il fait savoir à un représentant du Syndicat en même temps par écrit, le nom du salarié concerné et la nature de la mesure qui lui est destinée.
- b) Pour les fins de la présente convention collective, une réprimande verbale ne peut être interprétée comme étant une mesure disciplinaire.
- c) Les avis disciplinaires dont le salarié et le Syndicat n'ont pas été informés par écrit, conformément au présent article, ne peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage et apparaître au dossier du salarié.

ART. 10 MESURE DISCIPLINAIRE (SUITE)

10.01 Méthode (suite)

- d) Les parties conviennent que les mesures disciplinaires sont appliquées en tenant compte de la gravité et/ou de la fréquence des offenses reprochées. Les mesures disciplinaires varient normalement des réprimandes écrites aux suspensions et aux congédiements.
- e) Lorsque l'Employeur doit procéder à la remise d'une mesure disciplinaire envers un salarié, il propose au salarié la présence du délégué syndical.

10.02

Dans le cas d'une réprimande écrite, d'une suspension, d'un congédiement ou d'une rétrogradation pour raison disciplinaire, l'Employeur remet au salarié concerné l'avis de sanction et les motifs. Une copie de l'avis est également remise au délégué syndical et au Syndicat dans les trois (3) jours ouvrables suivant la remise au salarié.

10.03

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

10.04

La signature d'un salarié sur tout document disciplinaire ou avis disciplinaire ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

10.05

Lorsque l'Employeur remet un avis disciplinaire à un salarié (réprimande écrite, suspension ou congédiement), il lui remet cet avis le plus rapidement possible après que les diverses enquêtes sont complétées et après qu'il a pris connaissance de l'ensemble des faits.

10.06

Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ART. 10 MESURES DISCIPLINAIRES (SUITE)

10.07 Prescription pour appliquer une mesure discipline

1. Toute mesure disciplinaire ou réprimande 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.

Nonobstant ce qui précède, si le salarié est en absence autorisée par la convention au cours de la période ci-dessus et que cette absence empêche l'Employeur de lui remettre l'avis de sanction à l'intérieur du délai prévu ci-haut, le délai est alors suspendu jusqu'au retour au travail du salarié. Le salarié est alors informé par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son retour au travail de la nature de la mesure disciplinaire dont il fait l'objet et le cas échéant du moment de son imposition. Dans ce cas, la mesure est valide aux fins de la présente convention collective.

Dans le cas où un salarié revient au travail en retour progressif suite à une absence pour maladie, l'employeur remettra l'avis de sanction au plus tard dans les quinze (15) jours de la présence au travail du salarié.

2. Le délai de trente (30) jours, prévu à l'alinéa précédent, est porté à six (6) 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 faire la preuve du bien-fondé de la date à laquelle il prétend avoir pris connaissance de l'incident.

ART. 11 PROCÉDURES DE GRIEFS

11.01

Il est convenu que l'Employeur, le Syndicat ou tout salarié peut soulever des griefs.

11.02

Le terme « grief » signifie toute mécontentement relative à l'interprétation ou l'application de la présente convention collective.

ART. 11 PROCÉDURES DE GRIEFS (SUITE)

11.03 Méthode

1. Avant de soumettre un grief, le salarié peut tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat; il peut, à cette occasion, se faire accompagner de son délégué syndical. À défaut d'entente, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la méthode suivante :
2. Première étape
Le salarié ou le Syndicat peut soumettre son grief par écrit au directeur ou son représentant dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief. L'avis du grief doit indiquer la nature du litige et la nature du redressement ou correctif demandé. Le grief doit être signé par le salarié ou le Syndicat. Le directeur ou son représentant doit donner sa réponse par écrit à celui qui a présenté le grief avec copie au syndicat, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la réception du grief.
3. Deuxième étape
Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans les délais prévus, le Syndicat doit soumettre le grief à l'arbitrage, conformément aux dispositions de l'article 12, un (1) mois de calendrier suivant la réponse du directeur ou de son représentant ou à l'expiration du délai prévu pour répondre.

11.04 Grief collectif

Dans le cas d'un grief qui affecte plusieurs salariés pris collectivement, le Syndicat devra soumettre un grief par écrit à la première étape, 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 salariés concernés à l'intérieur d'un délai maximal de six (6) mois de l'événement. Le grief doit spécifier les noms de tous les salariés visés, porter la signature d'un représentant syndical et suivre la méthode prévue à la clause 11.03.

11.05 Grief syndical

Dans le cas d'un grief ayant trait aux droits conférés comme tels au Syndicat par la présente convention collective, le Syndicat devra soumettre un grief par écrit à la première étape dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent 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 de l'événement. Le grief doit être signé par le Syndicat et suivre la méthode prévue à la clause 11.03.

11.06

Tous les délais susmentionnés ne peuvent être prolongés que du consentement écrit des parties y incluant ceux de l'arbitrage.

ART. 11 PROCÉDURE DE GRIEF (SUITE)

11.07

Dans le cas de congédiement, le grief est porté directement au directeur en première étape.

11.08

Il est convenu que tout salarié qui soumet un grief n'est d'aucune manière discriminé ou intimidé par son Employeur.

11.09

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

11.10 *Grief patronal*

L'Employeur doit soumettre son grief au Syndicat, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance de l'événement par l'Employeur à l'intérieur d'un délai maximal de six (6) mois de l'événement. Le Syndicat doit donner sa réponse par écrit à l'Employeur dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la réception du grief. Quant à la procédure arbitrale, elle est la même pour l'Employeur que celle convenue à la clause 12.01.

ART. 12 ARBITRAGE

12.01

Seuls les griefs qui n'ont pas été réglés au cours de la procédure de griefs prévue à l'article 11 peuvent, en dernier ressort, être référés à un arbitre. Dans ce cas, le Syndicat doit référer le grief à l'arbitrage dans le délai prévu au paragraphe 11.03.3 et copie de l'avis de référence doit être envoyée au directeur.

12.02 *Arbitre*

Les parties conviennent de demander à un arbitre unique de juger les griefs qui sont soumis à l'arbitrage.

12.03

L'arbitre unique est choisi après entente entre les parties dans les dix (10) jours ouvrables de la demande d'arbitrage.

ART. 12 ARBITRAGE (SUITE)

12.04

À défaut d'entente, le Syndicat ou l'Employeur peut demander au ministère du Travail de désigner un arbitre.

12.05 Pouvoirs

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

12.06

L'arbitre, dans les cas de griefs relatifs à des mesures disciplinaires a juridiction pour maintenir, modifier ou annuler la décision de l'Employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu des circonstances de l'affaire.

12.07

Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention est finale et lie les parties en cause.

12.08 Dépenses

Chaque partie paie les frais, honoraires et dépenses de ses témoins ou de ses représentants qui émanent de procédures arbitrales.

12.09

Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont assumés à parts égales par les parties.

12.10

Lorsqu'un salarié est congédié pour cause de vol ou de fraude, l'arbitre ne peut modifier la décision de l'Employeur si ce dernier prouve sans aucun doute qu'il y a eu vol ou fraude de la part de ce salarié, et ce, sous réserve des dispositions du Code du travail.

ART. 13 HEURES DE TRAVAIL

13.01

- a) La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures, réparties sur cinq (5) jours consécutifs du lundi au samedi.

Aucun salarié régulier à temps plein ne peut être tenu de travailler plus d'un (1) soir par période de paie, sauf si le salarié y consent.

- b) Le travail étant terminé, les salariés peuvent quitter sans perte de salaire les lieux en groupe avec le consentement du directeur ou de son représentant.

- c) Horaire de travail

Lundi :	Entre 8 h 00 et 20 h 00
Mardi :	Entre 8 h 00 et 20 h 00
Mercredi :	Entre 8 h 00 et 20 h 00
Jeudi :	Entre 8 h 00 et 20 h 00
Vendredi :	Entre 8 h 00 et 16 h 30
Samedi :	Entre 8 h 00 et 15 h 00

- d) Les heures ou l'horaire de travail et l'amplitude des heures prévues à 13.01 c) peuvent être modifiés par l'Employeur, après avoir consulté le Syndicat au moins trente (30) jours à l'avance.
- e) Malgré ce qui précède, les titulaires de postes de niveaux 5 et plus peuvent être soumis à un horaire régulier de travail différent de 13.01 [ex. : trente-cinq (35) heures de travail réparties en quatre (4) jours, etc.].
- f) Lorsque l'Employeur modifie un horaire individuel de travail qui est fixe et régulier, il avise le salarié concerné au moins trente (30) jours à l'avance. Cet avis ne s'applique pas en ce qui concerne les horaires des agents de service aux membres (caissiers) ou s'il s'agit de modifications temporaires de l'horaire reliées à un surcroît de travail, à un remplacement ou à des absences imprévues.

13.02

Tout salarié a droit à une heure non rémunérée pour le repas du midi et de 30 à 60 minutes pour le souper. L'Employeur détermine les périodes de repas qui sont : pour le dîner de 11h00 à 14h00 et pour le souper entre 16h00 et 17h00.

Généralement, le premier salarié à aller dîner est le premier à aller souper.

Lors d'affectation temporaire (au moins une journée) ou permanente à un autre poste, le salarié affecté prendra la cédule prévue pour le salarié remplacé.

ART. 13 HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

13.02 (suite)

Les salariés réguliers temps plein ont droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes rémunérées par jour. Ces périodes sont déterminées par l'Employeur et ne sont pas fixées au début et à la fin de la journée de travail.

13.03

Dans tous les cas de programmes d'heures de travail quotidiennes qui sont affichées, l'Employeur doit prévoir des heures de travail consécutives, à l'exception des périodes de repas.

13.04

L'Employeur maintient sa pratique en ce qui a trait à la distribution des copies de l'horaire.

13.05

Est considéré comme un soir, tout travail exécuté après 17 h 30.

ART. 14 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

14.01

N-1 à N-4

Est considéré comme du travail exécuté en temps supplémentaire, le travail exécuté et approuvé par le directeur ou son représentant au-delà de trente-cinq (35) heures par semaine ou en dehors de la cédule journalière de travail.

N-5 et plus

Est considéré comme du travail exécuté en temps supplémentaire, le travail exécuté et approuvé par le directeur ou son représentant dont le salarié n'a pas été en mesure de reprendre à l'intérieur de la semaine normale de trente-cinq (35) heures ou au plus tard, dans les deux (2) semaines suivantes. La reprise de temps doit faire l'objet d'une entente entre le salarié et son gestionnaire. À défaut d'entente, les heures effectuées en temps supplémentaire sont rémunérées au taux du temps supplémentaire ou accumulées au taux du temps supplémentaire.

ART. 14 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (SUITE)

14.02

- a) Le travail exécuté en temps supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le salaire régulier du salarié.
- b) Après entente avec son supérieur, le salarié qui effectue du temps supplémentaire peut se faire compenser en temps les heures faites après trente-cinq (35) heures dans une semaine, et ce, à raison d'une fois et demie (1 ½) le temps réellement effectué.

Le salarié peut ainsi cumuler et prendre un maximum de soixante-dix (70) heures dans l'année de référence. L'année de référence est du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Le moment de la reprise du temps accumulé doit faire l'objet d'une entente entre le salarié et l'Employeur.

De plus, le salarié doit s'assurer que la reprise de ce temps n'empêche pas d'écouler ses congés annuels durant l'année de référence.

14.03

- a) Advenant qu'un salarié soit requis de travailler un jour de fête chômée, l'Employeur s'engage alors à lui payer le temps travaillé au taux de temps et demi (1 ½) tout en lui octroyant une (1) journée de salaire au taux régulier pour la fête perdue.
- b) La fête chômée ainsi rémunérée est déduite de la garantie de onze (11) jours prévus à la clause 18.03.

14.04

Le temps supplémentaire est offert par ancienneté et sur une base volontaire, aux salariés exécutant les tâches de la fonction concernée durant les heures de travail. À défaut de volontaire, le salarié le moins ancien exécutant les tâches de la fonction concernée durant les heures de travail devra exécuter le travail.

14.05

Le travail exécuté le samedi est rémunéré au taux simple s'il est effectué un jour ouvrable ou s'il se situe à l'intérieur de la semaine normale de travail du salarié. Dans le cas contraire, le travail exécuté le samedi est rémunéré au taux et demi.

Le travail exécuté le dimanche est rémunéré au taux double (2).

ART. 14 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (SUITE)

14.06

Le salarié qui exécute du travail supplémentaire, soit le samedi ou le dimanche, ou lors d'un jour férié, a droit aux périodes de repos et de repas prévues à la présente convention.

14.07

- a) L'Employeur continue la pratique actuelle au niveau de la rémunération des sessions de formation en dehors des heures de travail.
- b) Le salarié qui est requis pour travailler en dehors des heures de travail pour corriger son erreur n'est pas considéré comme étant en temps supplémentaire. Si après vérification, il est prouvé que l'erreur n'est pas attribuable au salarié concerné, l'Employeur paie ce dernier le temps qu'il a travaillé en temps supplémentaire.
- c) L'Employeur ne retient pas indûment les salariés au travail pour corriger des erreurs si ce travail peut être fait durant les heures régulières sans perturber les opérations normales.

ART. 15 SALAIRES ET MÉCANISMES SALARIAUX

15.01

- a) Les échelles de salaires avec les dates de mise en vigueur et les emplois auxquels s'applique la présente convention sont indiquées à l'annexe « A », qui fait partie intégrante de la présente convention.
- b) Au plus tard à la 8^e période de paie de l'année (la première période de paie comprend le 01 janvier) les salariés recevront une augmentation de salaire en fonction de l'appréciation de leur performance et de leur position relative dans l'échelle de salaires, tel que prévu à l'annexe « A ».

15.02 Promotion

Le salarié qui obtient une promotion reçoit, selon le cas, ce qui est le plus avantageux.

1. Soit le minimum du nouveau niveau d'emploi;
2. Soit une augmentation de son salaire régulier de 7,5 % par niveau d'emploi supérieur et ce, jusqu'à concurrence du maximum (point 115) de l'échelle de son nouveau niveau d'emploi.

ART. 15 SALAIRES ET MÉCANISME SALARIAUX (SUITE)

15.03 Affectation temporaire

Un salarié affecté de façon temporaire à une fonction de niveau supérieur à la sienne sera rémunéré de la manière suivante pour la durée totale de la période pendant laquelle il assume lesdites tâches :

a) **Affectation temporaire de moins d'une (1) semaine**

Le salarié affecté 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.

b) **Affectation temporaire d'une (1) semaine ou plus**

Le salarié affecté 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 la clause 15.02, et ce, pour la durée de son affectation.

Toutefois, un salarié affecté de façon temporaire à une fonction de niveau égal ou inférieur au sien voit son salaire être maintenu.

15.04

Le salarié qui retourne à son ancien emploi, à sa demande ou à la suite d'une période d'essai non satisfaisante, reprend le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à son ancien emploi.

15.05

a) **Rétrogradation volontaire**

Lorsqu'un salarié est appelé à occuper un emploi d'un niveau d'emploi inférieur à celui de son emploi actuel, d'une façon permanente suite à une rétrogradation volontaire, son salaire (taux horaire) sera réduit selon les règles inverses de promotion prévues à 15.02. En aucun cas, le salaire du salarié ne peut excéder le maximum (point 115) de l'échelle de son nouveau niveau d'emploi.

Nonobstant la règle prévue au paragraphe précédent, un salarié rétrogradé à un niveau d'emploi inférieur pendant la période d'essai, à sa demande ou suite à une décision de l'Employeur, verra son salaire ramené à celui qu'il aurait eu s'il n'y avait pas eu promotion.

ART. 15 SALAIRES ET MÉCANISMES SALARIAUX (SUITE)

15.05 (suite)

b) Rétrogradation involontaire

Le salarié qui se prévaut de la procédure prévue à la clause 9.08 et qui déplace un salarié dans un poste de niveau d'emploi inférieur à celui qu'il occupait verra son taux horaire maintenu, et ce, sous réserve des modalités prévues à la clause 9.08.

Si au moment de la rétrogradation, son taux de salaire est supérieur au maximum de l'échelle (point 115) de son nouveau niveau d'emploi, le salarié conserve son salaire et devient hors barème. Il sera intégré au maximum (point 115) de l'échelle de son nouveau niveau d'emploi lorsque l'évolution de celle-ci permettra une telle intégration. Au moment de l'intégration, si l'augmentation accordée en salaire est inférieure au pourcentage prévu à la zone 105-115 du tableau indiquant la progression dans les échelles de salaires qui s'applique pour l'année en cours, le salarié recevra la différence en montant forfaitaire. Le salarié qui se situe au-dessus du maximum (point 115) n'a droit à aucun montant forfaitaire.

Le salarié qui, suite à une rétrogradation involontaire, est nommé à un poste de niveau supérieur par voie de promotion, de réévaluation de poste ou d'affectation temporaire, bénéficie des mécanismes salariaux prévus au présent article comme s'il occupait un poste d'un niveau d'emploi équivalent au poste qu'il détenait avant sa rétrogradation involontaire. Cependant, l'application de ce paragraphe ne doit pas avoir pour effet d'augmenter ou de diminuer le salaire que le salarié aurait touché s'il était demeuré dans le poste qu'il détenait avant sa rétrogradation involontaire.

Si au moment de la rétrogradation, son taux de salaire est inférieur au maximum de l'échelle (point 115) de son nouveau niveau d'emploi, le salarié conserve son salaire et par la suite reçoit les augmentations selon les conditions prévues à la présente convention pour son nouveau niveau d'emploi.

15.06

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

15.07

Il est convenu que sur le bordereau de paie (papier ou électronique), l'Employeur indiquera les informations suivantes : nom, prénom, date de la période de paie, heures travaillées, temps supplémentaire, primes, déductions effectuées, montant net du salaire et la caisse de gestion de temps.

La paie est versée au salarié à toute les deux (2) semaines, le jeudi matin et ce, pour la quinzaine se terminant le samedi précédent.

ART. 16 COURS DE PERFECTIONNEMENT

16.01

L'Employeur reconnaît et favorise le perfectionnement et la formation de ses salariés 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 et dans le cadre d'un plan de carrière.

16.02 Remboursement des frais de formation

En vertu de ce plan, l'Employeur s'engage à rembourser la totalité des frais de scolarité, d'admission et d'inscription incluant les livres obligatoires dans les seuls cas où les trois (3) conditions suivantes ont été respectées :

- a) que les cours soient en relation avec le travail et/ou son secteur d'activités;
- b) que le salarié ait obtenu l'autorisation écrite préalable de l'Employeur;
- c) que le salarié fournisse une attestation qu'il a suivi et réussi les cours;
- d) l'Employeur paie d'avance les frais prévus à 16.02 sur présentation des pièces justificatives. Si le salarié ne réussit pas le cours, ce dernier devra rembourser les frais ainsi engagés par l'Employeur.

16.03

Il est convenu que le salarié qui est convoqué par le Mouvement Desjardins pour passer des tests et/ou entrevue ne subira aucune perte de salaire s'il s'agit de tests et/ou entrevue tenus pour un poste ouvert chez l'employeur. L'Employeur s'engage à défrayer les coûts de transport selon les politiques en vigueur.

16.04 Acquisition de scolarité

Le salaire annuel d'un salarié est majoré de mille dollars (1 000 \$) lors de l'obtention d'une scolarité additionnelle pertinente équivalente à une (1) année d'étude à temps plein [trente (30) crédits universitaires ou A.E.C. Desjardins complétée] lorsque cette scolarité additionnelle permet l'atteinte des exigences de base du poste occupé par le salarié, ou lorsque cette scolarité additionnelle est en relation avec l'emploi occupé ou alignée sur le plan de carrière du salarié dans Desjardins. Ces mesures doivent être préalablement autorisées par l'Employeur. Cette mesure ne doit pas avoir pour effet de porter le salaire du salarié au-delà du maximum de son échelle (point 115); dans un tel cas, la différence sera versée sous forme de montant forfaitaire.

ART. 16 COURS DE PERFECTIONNEMENT (SUITE)

16.05 Perfectionnement des salariés requis par l'Employeur

Si un salarié est tenu de suivre un cours requis par l'Employeur (incluant les UFC), le temps de formation, le temps de déplacement et les frais inhérents (frais d'inscription et de scolarité, transport, repas) sont entièrement payés par l'Employeur conformément à la politique en vigueur dans le Mouvement Desjardins.

16.06

Si, après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur, un salarié est appelé à suivre une formation académique dans le cadre d'un programme mis de l'avant pour combler des besoins de relève ou afin d'acquérir une formation académique additionnelle visant à accéder à un poste supérieur au sein de l'Employeur, le temps requis pour assister à ces cours (ex.: 45 heures pour un cours de niveau universitaire) est partagé à raison de 50 % entre l'Employeur et le salarié. Les frais de livres obligatoires et la totalité des frais d'inscription et de scolarité rattachés à cette formation sont aussi remboursés aux conditions prévues à la clause 16.02.

Ces heures doivent être utilisées au cours de la session d'étude et ce, pour des activités reliées directement à ladite formation académique (ex : étude). Le solde restant des heures inutilisées après la fin du cours est perdu à moins que l'Employeur n'ait pas été en mesure d'accorder le temps d'étude au cours de la session.

16.07 Permis

L'Employeur s'engage à défrayer le coût des permis nécessaires au travail du salarié. De plus, l'Employeur s'engage à défrayer, pour une période de deux (2) ans, les coûts de permis qui étaient nécessaires au travail du salarié rétrogradé involontairement à un poste pour lequel le permis n'est plus requis. La rétrogradation doit faire suite à un déplacement en vertu de l'article 9.08 de la convention collective.

ART. 17 CAISSE DE GESTION DE TEMPS

17.01 Préambule

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

Pour déterminer le quantum des congés annuels auxquels un salarié a droit, et seulement à cette fin, l'Employeur tiendra compte de l'ancienneté Mouvement telle que définie à la clause 9.01 b) de la convention collective.

ART. 17 CAISSE DE GESTION DE TEMPS (SUITE)

17.02 Régime

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

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

Accumulation courante caisse de gestion de temps	Ancienneté de Mouvement	Nombre d'heures de congé annuel accumulé annuellement pour un salarié régulier temps plein	Heures renouvelées par période de paie pour un salarié régulier à temps plein (paie aux 2 semaines)
À l'embauche au sein 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

17.03

a) Rémunération

Ces heures de congés annuels sont rémunérées au taux de salaire effectif du salarié au moment de la prise de congé annuel.

b) Période de référence

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

ART. 17 CAISSE DE GESTION DE TEMPS (SUITE)

17.03 (suite)

c) Restrictions

Un salarié absent du travail pour la durée totale d'une 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 au salarié(e) qui s'absente pour un congé de maternité, congé parental ou lésions professionnelles.

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

Pendant l'absence sans solde d'un salarié 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, le salarié peut combler en temps (sans solde) les heures de congé annuel accumulées jusqu'à concurrence du quantum prévu à la clause 17.02.

d) Solde maximum

Le solde maximal autorisé dans la caisse de gestion de temps est de 1,5 fois le nombre d'heures de congés annuels permis en fonction de l'ancienneté Mouvement du salarié. Dans l'éventualité où le salarié 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 le salarié reçoit des congés additionnels dans le cadre du programme de reconnaissance des années de service.

17.04 Programmation des congés annuels

- a) L'Employeur accorde les congés annuels par ordre d'ancienneté selon le ratio établi au paragraphe c) ci-dessous et ce, pour les salariés couverts par la convention collective.

Pour les fins de planification des congés annuels, la période de référence s'étend du 01 mai au 30 avril de l'année suivante.

ART. 17 CAISSE DE GESTION DE TEMPS (SUITE)

17.04 Programmation des congés annuels (suite)

b) Période de restriction

Équipe épargne :

Aucun congé annuel n'est accordé durant le mois de février.

Équipe financement :

Aucun congé annuel n'est accordé durant le mois de juin.

c) Le ratio de congés annuels applicable est d'un (1) salarié à la fois.

Cependant, l'employeur accepte que deux (2) salariés puissent s'absenter entre le 24 et le 31 décembre inclusivement.

17.05

Lors d'un premier tour, entre le 10 février et le 25 février, les salariés font leur choix pour un maximum de deux (2) semaines de congés annuels. L'Employeur confirme le choix au plus tard le 10 mars.

17.06

Lors d'un deuxième tour, entre le 13 mars et le 28 mars, les salariés font leur choix pour l'excédent des deux (2) semaines déjà déterminées. Toutefois, les salariés ne peuvent prendre plus de trois (3) semaines consécutives de congés. L'Employeur confirme le choix au plus tard le 7 avril. Les congés annuels doivent être en semaine complète, c'est-à-dire non morcelée.

17.07

Lors d'un troisième tour, entre le 10 avril et le 17 avril, les salariés ont la possibilité de céder un maximum d'une (1) semaine de congés annuels en journée morcelée. L'Employeur confirme le choix au plus tard le 24 avril.

17.08

Le salarié qui désire changer ses dates de congés annuels après le 24 avril peut le faire après entente avec son supérieur immédiat. Cependant, il n'a pas le droit de se servir de son ancienneté pour déplacer les congés annuels d'un autre salarié ayant été cédulés conformément aux clauses 17.05, 17.06 et 17.07. De plus, il n'a pas le droit de déplacer les congés annuels d'un salarié temporaire lorsqu'ils sont déjà confirmés par l'Employeur.

ART. 17 CAISSE DE GESTION DE TEMPS (SUITE)

17.09 Cessation d'emploi – indemnités pour congés annuels

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

17.10

Le salarié qui contracte mariage a priorité pour le choix de ses congés annuels.

17.11 Jours fractionnés additionnels

Le salarié peut morceler cinq (5) jours additionnels en journée ou en heures séparées (maximum 35 heures) provenant de ses congés annuels. Ces journées ou ces heures ne sont pas planifiables dans le calendrier des congés annuels.

Le salarié doit faire la demande de congé par courriel à l'Employeur dans un délai d'au moins cinq (5) jours ouvrables avant la prise du congé et ce, en respectant le ratio de congés annuels établi.

L'Employeur devra confirmer au salarié la prise de son congé dans les deux (2) jours ouvrables suivant la demande de congé. Cependant, dans les situations urgentes, hors du contrôle du salarié (ex. : maladie d'un enfant ou d'un parent, sinistre), un simple avis à son gestionnaire est demandé au salarié.

17.12

Le salarié victime d'un accident ou d'une maladie et non rétabli au début de la période fixée pour ses congés peut, s'il le désire, reporter ses congés à une date ultérieure après entente avec l'Employeur quant à la reprise de ses congés.

17.13 Paiement des congés annuels

Le salaire dû pour les congés annuels sera versé aux deux (2) semaines, et ce, selon le cycle de paie prévu à la clause 15.07.

ART. 18 JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

18.01

Sont reconnus jours fériés, chômés et payés les congés suivants :

- Jour de l'An
- Lendemain du jour de l'An
- Vendredi saint
- Journée nationale des Patriotes
- Fête Nationale du Québec
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- La journée nationale de la vérité et de la réconciliation
- Action de grâces
- Jour du Souvenir
- Noël
- Lendemain de Noël

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

18.02

Advenant un changement dans les congés accordés par le Mouvement Desjardins, le Syndicat accepte que soit opéré un changement identique par l'Employeur.

18.03

Les jours de fêtes mentionnés au paragraphe 18.01 sont observés la journée occurrente à moins que le gouvernement fédéral ou provincial ne fixe une autre journée.

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

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

ART. 18 JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS (SUITE)

18.04

Pour qu'un salarié bénéficie de ces congés, il faut cependant qu'il travaille la journée ouvrable précédente ainsi que la suivante, à moins de permission de la part de l'Employeur ou qu'il soit en absence avec paie prévue par la convention ou absence sans paie pour activité syndicale.

18.05

Si l'un ou l'autre des jours fériés survient pendant les congés annuels d'un salarié, celui-ci a droit de reporter ce ou ces jours de congés annuels qu'il prendra à une date qui aura été convenue entre lui et l'Employeur, en donnant la priorité de choix aux salariés ayant le plus d'ancienneté.

18.06

Lorsqu'un jour férié susmentionné survient un samedi ou un dimanche, il est reporté le jour ouvrable précédant ou suivant ce congé, et ce, selon les recommandations de la Fédération des caisses Desjardins.

ART. 19 CONGÉS SOCIAUX

19.01

Le salarié a droit, sur demande à son supérieur, à un permis d'absence avec paie pour la durée et les raisons suivantes :

- a) Décès du conjoint, de son enfant ou l'enfant du conjoint : cinq (5) jours ouvrables à l'occasion du décès ou des funérailles.
- b) Décès du père, de la mère, du frère, de la sœur : trois (3) jours ouvrables à l'occasion du décès ou des funérailles.
- c) Décès d'un beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, grands-parents, grands-parents du conjoint, petits-enfants, gendre ou bru : trois (3) jours de calendrier de la date du décès à celle des funérailles.
- d) Dans les cas d'absences prévues aux paragraphes ci-haut mentionnés, le salarié a droit à un (1) jour additionnel si les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres de son domicile s'il y assiste et s'il a avisé l'Employeur de cette situation au préalable.

ART. 19 CONGÉS SOCIAUX (SUITE)

19.01 (suite)

Un (1) jour additionnel est accordé si la personne prévue à la clause 19.01 b) et c) résidait avec le salarié.

Un (1) jour additionnel est accordé si le salarié est liquidateur de la succession.

- e) Advenant que la mise en terre ou crypte se fasse plus tard (ex. : décès durant l'hiver), le salarié peut déplacer une (1) journée afin que celle-ci coïncide avec la cérémonie. Dans ce cas, le salarié doit en aviser son supérieur immédiat lors du décès.

19.02

Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou congés annuels accordés en vertu de la présente convention. Cependant, les jours de congés annuels utilisés lors du décès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant du conjoint, de son père, de sa mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, gendre et bru pourront être repris après entente avec l'Employeur. Les jours ainsi reportés ne peuvent toutefois excéder le nombre de jours de congés sociaux auxquels le salarié aurait eu droit en vertu de la clause 19.01.

19.03

Dans tous les cas pour bénéficier de ces congés, le salarié devra prévenir son supérieur immédiat, et ce, dans la première demi-journée où il s'absente ou dans les trois (3) premières heures de son horaire de travail, sauf en cas de force majeure.

19.04

Seuls les jours ouvrables pendant cette période de congé seront payés. Une (1) journée de congé veut dire une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

19.05 Intempérie ou tempête

Le salarié dont l'horaire de la journée prévoit d'être au bureau et qui ne peut se rendre au travail pour cause d'intempérie ou tempête fournira sa prestation de travail en télétravail.

Cependant, si le salarié n'a pas en sa possession son équipement informatique pour effectuer du télétravail, il pourra utiliser les heures à partir de sa caisse de gestion de temps ou du temps accumulé pour compenser le paiement de ladite journée.

ART. 19 CONGÉS SOCIAUX (SUITE)

19.06 Obligation familiale

Un salarié 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 ou de l'un de ses petits-enfants.

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

Le salarié 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.

ART. 20 CONGÉS PARENTAUX

20.01 Admissibilité au congé de maternité

1. Chaque personne salariée a droit à un congé de maternité 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 dont l'enfant est hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci 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.

20.02 Répartition du congé de maternité et préavis

1. Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième (16^{ème}) semaine précédant la date prévue de l'accouchement et se termine au plus tard vingt (20) semaines après la semaine 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.

ART. 20 CONGÉS PARENTAUX (SUITE)

20.02 Répartition du congé de maternité et préavis (suite)

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 devait quitter son emploi sans délai.
3. À partir de la sixième (6^{ème}) semaine qui précède la date prévue de la naissance, si la personne salariée est encore au travail, l'employeur peut lui demander de fournir 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 de santé de la personne salariée.
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 vingt-cinquième (25^{ème}) 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.

20.03 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, attesté 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 l'indemnité de protection du revenu prévue aux clauses 22.02 et 22.03 de la convention collective et ce, jusqu'à la date de l'accouchement.

ART. 20 CONGÉS PARENTAUX (SUITE)

20.03 Congés spéciaux reliés à la maternité (suite)

3. Si la personne salariée ne revient pas au travail au terme de son congé de maternité elle est considérée comme ayant remis sa démission, sauf s'il lui est impossible de revenir au travail pour raison de santé. Elle doit alors présenter à son employeur un certificat médical à cet effet. Elle bénéficie alors, s'il y a lieu, de l'indemnité de protection du revenu prévue aux clauses 22.02 et 22.03 de la convention collective.
4. La personne salariée qui subit une fausse couche naturelle ou provoquée bénéficiera, s'il y a lieu, de l'indemnité de protection du revenu prévue aux clauses 22.02 et 22.03 de la convention collective.
5. Une personne salariée peut s'absenter du travail, sans perte de salaire, pour un examen médical ou une visite chez son médecin, si cela est relié à la grossesse.

20.04 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 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 produire une demande écrite à l'employeur pour le nombre de semaines de son congé de maternité. Cette demande sera faite sur un formulaire fourni par l'employeur.

ART. 20 CONGÉS PARENTAUX (SUITE)

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

4. Pour chacune des semaines où la personne salariée demande une prestation supplémentaire, elle doit transmettre à l'employeur son état de calcul planifié de prestation du R.Q.A.P. dès réception de celui-ci.
5. À partir du jour de la réception de l'état de calcul planifié de prestation du R.Q.A.P., l'employeur a un maximum de quinze (15) jours ouvrables pour émettre le montant de la prestation supplémentaire.
6. Advenant que des modifications soient apportées au R.Q.A.P. 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.

20.05 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.

La personne salariée peut continuer de participer au régime de retraite aux mêmes conditions.

2. Au retour de son congé de maternité ou des prolongations prévues au présent article, la personne salariée bénéficie en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages prévus à la convention collective.

À son retour, la personne salariée rembourse, minimalement à raison de 10 % de son salaire hebdomadaire net, les primes non payées au régime d'assurance selon la part établie à la clause 22.08 de la convention collective ainsi que sa part de cotisation au fonds de pension, s'il y a lieu.

La personne salariée peut reporter, à la fin du congé de maternité, des semaines de congés annuels qui se situent à l'intérieur du congé de maternité. À cet effet, elle avise par écrit l'employeur du nombre de semaines de congés annuels qu'elle entend utiliser et ce, au moins deux (2) semaines avant la date d'expiration du congé de maternité.

3. Au retour de son congé de maternité ou des prolongations prévues au présent article, 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 alors été au travail.

ART. 20 CONGÉS PARENTAUX (SUITE)

20.06 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 soixante-dix-huit (78) semaines de la date d'accouchement sauf dans les cas prévus à l'article 81.11 de la Loi sur les normes du travail.

20.07 Congé de paternité, d'adoption et parental

1. Congé de paternité

La personne salariée dont la conjointe accouche et qui est déclarée admissible à des prestations en vertu du R.Q.A.P. 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 R.Q.A.P. (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 de vingt (20) jours de congé additionnel à ses congés annuels dans sa caisse de gestion de temps (les deux (2) jours payés en vertu des Normes du travail sont inclus dans ces vingt (20) jours). Ces congés doivent être utilisés au cours de l'année qui suit la naissance de l'enfant.

ART. 20 CONGÉS PARENTAUX (SUITE)

20.07 Congé de paternité, d'adoption et parental (suite)

2. Congé d'adoption

La personne salariée qui adopte un enfant et qui est déclarée admissible à des prestations en vertu du R.Q.A.P. reçoit :

- a) Pour dix-huit (18) semaines : une indemnité égale à la différence entre 95 % du salaire hebdomadaire brut régulier et les prestations d'assurance parentale du R.Q.A.P. (maximum 25 %).
- b) 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 de paternité, parental ou 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 de paternité, parental ou d'adoption. Elle devra en informer l'employeur.

5. Prolongation 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 soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant eu 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 supérieur immédiat ou son représentant au moins quinze (15) jours ouvrables avant le début du congé et devra prévoir la date du début du congé et celle du retour au travail.
- c) La personne salariée devra fournir la preuve légale de l'adoption. Toutefois, ce congé sans solde ne s'applique pas lors de l'adoption d'un enfant du conjoint.

ART. 20 CONGÉS PARENTAUX (SUITE)

20.07 Congé de paternité, d'adoption et parental (suite)

5. d) 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.
- e) 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 sauf s'il lui est impossible de revenir au travail pour raison de santé. Elle doit alors présenter à l'employeur un certificat médical à cet effet. Elle bénéficie alors, s'il y a lieu, de l'indemnité de protection du revenu tel que prévu aux clauses 22.02 et 22.03 de la convention collective.
6. La personne salariée n'est pas admissible au congé d'adoption si elle adopte un enfant ayant un lien de parenté avec son conjoint.
7. La personne salariée visée dans la présente clause bénéficie du maintien de ses conditions de travail selon les modalités prévues à la clause 20.05.

20.08 Congé sans solde partiel

L'employeur évaluera la possibilité d'accorder un congé sans solde partiel à toute personne salariée au retour de son congé maternité ou parental qui en fait la demande. La personne salariée devra en faire la demande le plus tôt possible, mais au plus tard deux (2) mois avant la fin du congé. Le congé sans solde partiel ne doit pas excéder le deuxième (2^{ème}) anniversaire de naissance de l'enfant.

Durant ce congé sans solde partiel, la personne salariée bénéficie des conditions de travail prévues à l'annexe « B » de la présente convention collective.

20.09 Assurances collectives et Régime de rentes du Mouvement Desjardins

Au cours des congés 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, l'employeur 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.

ART. 21 CONGÉ SANS SOLDE

21.01

Tout salarié peut soumettre par écrit à son directeur une demande de permis d'absence sans solde au moins deux (2) semaines avant le début de l'absence désirée. Toute demande doit énoncer clairement les raisons la motivant. L'Employeur peut accorder ce congé s'il juge les raisons valables et si l'absence n'entrave pas la continuité des opérations.

21.02

À son retour au travail, le salarié reprend la même fonction qu'il occupait avant son départ. Si le poste a été aboli pendant l'absence, le salarié applique son droit de supplantation (9.08).

21.03

Si l'Employeur accorde un congé sans solde, il en avise immédiatement par écrit le salarié concerné.

21.04

Un congé sans solde sera accordé lorsqu'un salarié gagne un voyage et que toutes ses vacances sont prises, et ce, aux deux conditions suivantes :

- a) S'il s'agit d'un concours public officiel; et
- b) Si l'Employeur dispose de ressources disponibles pour effectuer le remplacement.

21.05 Congé à traitement différé

- a) Entre le 15 octobre et le 15 novembre de chaque année, les salariés peuvent demander un congé à traitement différé. L'Employeur confirme au plus tard le 15 décembre si le salarié y a droit selon les dispositions de cet article. Le paiement commence le 1^{er} janvier suivant.
- b) L'Employeur accepte qu'un (1) salarié à la fois bénéficie de ce congé si l'absence n'entrave pas la bonne marche des opérations de l'Employeur, et ce, par ancienneté.
- c) Le salarié concerné bénéficiera deux (2) ans plus tard d'un congé de six (6) mois, en contrepartie, il recevra 80 % de son salaire pendant deux (2) ans.
- d) Pendant le congé de six (6) mois, le salarié recevra 80 % de son salaire (soit les sommes accumulées).

ART. 21 CONGÉ SANS SOLDE (SUITE)

21.05 Congé à traitement différé (suite)

- e) Ces congés seront pris sur une seule période sauf s'il y a entente contraire écrite.
- f) Le moment de la prise du congé doit faire l'objet d'une entente entre les parties au moment de la réponse à la demande (en décembre).
- g) Si, au moment de partir en congé à traitement différé, le salarié est en congé de maladie ou de maternité, l'Employeur remet au salarié les sommes accumulées et le congé est annulé, à moins d'une entente différente.
- h) Un salarié en tel congé ne perd pas d'ancienneté. En cas de départ, le salarié reçoit les sommes accumulées.
- i) Durant ce congé, seule l'ancienneté s'accumule.
- j) Un salarié ne peut bénéficier plus d'une fois de ce type de congé, sauf si aucun autre salarié ne subit de préjudice en regard de ce type de congé, à moins d'entente contraire.
- k) L'application du présent article doit être conforme à la réglementation de l'impôt.
- l) Chaque cas devra faire l'objet d'une entente touchant les modalités d'assurance (maladie, vie, invalidité, etc.), les modalités touchant le régime de retraite et tous autres sujets pertinents. Le salarié qui désire maintenir en vigueur les régimes d'assurance et de retraite pendant ce congé, à condition que le contrat d'assurance et la loi le permettent, doit verser la part contributive de l'Employeur en plus de la sienne.
- m) À son retour au travail, le salarié reprend la même fonction qu'il occupait avant son départ à moins que, préalablement, il y ait eu une entente contraire entre les parties. Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, le salarié bénéficie alors des modalités prévues à la clause 9.08

ART. 22 COMPENSATION MALADIE ET RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

22.01

Le salarié régulier qui est incapable de travailler par suite de maladie ou d'accidents autres que ceux occasionnés par le travail peut s'absenter sans perte de salaire, selon les modalités et restrictions ci-après décrites :

L'Employeur s'engage à maintenir le salaire du salarié dès sa première journée d'absence, et ce, jusqu'au début du plan d'assurance salaire de courte durée.

22.02

Pour les absences prolongées à partir du quinzième (15^e) jour de calendrier de la maladie, et ce, pour une période de vingt-quatre (24) semaines, sous réserve de son admissibilité à la protection invalidité de courte durée, le salarié reçoit 80 % de son salaire régulier brut.

22.03

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 protection invalidité de longue durée, le salarié reçoit 70 % de son salaire mensuel régulier net*.

* Note : Le salaire net = Revenu brut, moins impôts de base (fédéral, provincial) et RRQ/RPC, AE et RQAP

22.04

Pour avoir droit à un congé de maladie, le salarié doit établir qu'il est physiquement incapable de travailler. Si l'absence n'excède pas trois (3) jours consécutifs, l'Employeur accepte une déclaration écrite du salarié établissant la cause de l'absence, sauf s'il y a abus, alors que l'Employeur peut exiger un certificat médical; l'Employeur a le droit de faire examiner le salarié par un médecin de son choix. Pour toute absence de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, le salarié doit produire un certificat médical attestant qu'il est physiquement incapable de travailler.

22.05

L'Employeur peut faire du remplacement dans les cas d'absence pour maladie ou accident, dans la mesure du possible.

22.06

Lorsqu'un salarié revient d'un congé de maladie ou d'accident, il est rétabli à son poste. Si son poste a été aboli, il applique son droit d'ancienneté (supplantation).

ART. 22 COMPENSATION MALADIE ET RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE (SUITE)

22.07 Avance de salaire

1. Dans le cas d'un salarié en congé pour maladie qui est admissible à des prestations en vertu de l'assurance invalidité, l'Employeur s'engage à lui faire des versements anticipés à chaque période de paie jusqu'à ce qu'il touche aux prestations précitées. À cet effet, le salarié doit avoir signé la délégation de paiement du formulaire de demande de prestations d'assurance salaire de Desjardins Sécurité financière (DSF).
2. Chaque versement anticipé est sous forme de dépôt direct, couvrant la période de paie, et est égal au montant auquel le salarié a droit, en vertu des prestations.
3. Dans les situations où DSF refuse l'invalidité d'un salarié, celui-ci s'engage à rembourser les sommes avancées par l'Employeur après entente entre les parties. À défaut d'entente, un prélèvement de dix pour cent (10 %) du salaire net sera effectué sur la paie du salarié jusqu'au remboursement total.

Advenant que le salarié conteste la décision de DSF, l'Employeur accorde un délai de soixante (60) jours à compter de la date de contestation avant de procéder au prélèvement sur le salaire si la décision est maintenue.

Dans l'éventualité où le salarié ne revient pas au travail suite à son invalidité, l'employeur pourra se rembourser à même les sommes dues au salarié (ex. Caisse de gestion de temps, temps supplémentaire accumulé, régime d'intéressement, etc.).

22.08 Régime d'assurance collective

L'Employeur adhère au Régime d'assurance collective du Mouvement Desjardins et ce, selon les règles et modalités qui y sont établies.

Le régime comprend :

1. Les trois options disponibles sont « L'Essentiel, L'Équilibré et L'Enrichi »;
2. Les statuts possibles sont « individuel, monoparental, couple ou familial »;

ART. 22 COMPENSATION MALADIE ET RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE (SUITE)

22.08 Régime d'assurance collective (suite)

3. Les trois volets couverts sont :

- Volet vie
 - Vie de base;
 - Vie de base des personnes à charge;
 - Vie facultative;
 - Décès et mutilation accidentels de base;
 - Décès et mutilation accidentels facultative;
 - Maladies graves de base;
 - Maladies graves facultatives;
- Volet santé
 - Accident-maladie (incluant soins visuels);
 - Soins dentaires;
- Volet invalidité
 - Invalidité de courte durée;
 - Invalidité de longue durée;

Partage des primes

4. 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.
5. Pour les volets vie et santé, la part globale des primes défrayées par le salarié correspond aux coûts des protections facultatives du volet vie et de la différence entre l'option « L'Essentiel » et l'option choisie par le salarié pour le volet santé.

ART. 22 COMPENSATION MALADIE ET RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE (SUITE)

22.08 Régime d'assurance collective (suite)

6. Pour le volet invalidité, les primes sont réparties entre l'Employeur et le salarié de la façon suivante :
- L'Employeur paie la totalité des primes correspondant au coût de la protection invalidité de courte durée;
 - Le salarié paie la totalité des primes correspondant au coût de la protection invalidité de longue durée.

22.09

Le régime d'assurance est disponible sur le portail des employés à la section Régime d'assurance collective du Mouvement Desjardins et sur le site suivant : www.rcd-dgp.com

ART. 23 JURÉ OU TÉMOIN

23.01

Le salarié qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties reçoit la différence entre l'indemnité ou l'honoraire qui lui est versée et son salaire réel.

ART. 24 RÉGIME DE COUVERTURE DES OPÉRATIONS DE CAISSIER

Non applicable

ART. 25 SALLE DE REPOS

25.01

L'Employeur met une salle à la disposition de son personnel pour fins de repos. Les salariés coopèrent avec l'Employeur afin de maintenir cette salle dans des conditions de propreté et d'hygiène.

ART. 26 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

26.01 Définition

Tout changement résultant d'une modification à la structure administrative ou découlant de l'introduction de nouveaux procédés ou équipements qui modifie, de façon significative, la répartition ou l'exécution habituelle du travail et qui a pour effet l'abolition d'un (1) ou de plusieurs postes de travail ou l'incapacité d'un (1) ou de plusieurs salariés à continuer d'accomplir avec compétence leur fonction.

26.02 Préavis au Syndicat

- a) Dans tous les cas d'un changement technologique susceptible d'entraîner l'abolition de postes occupés par des salariés, l'Employeur s'engage à aviser le Syndicat dans un délai de soixante (60) jours avant la date à laquelle il entend faire le changement;
- b) Dans tous les cas d'un changement technologique susceptible d'entraîner une mise à pied, l'Employeur s'engage à aviser le Syndicat dans un délai de soixante (60) jours de la date à laquelle il entend faire le changement.

26.03 Nature de l'avis

Cet avis, adressé au Syndicat, indique ce qui suit :

- a) la nature du changement technologique;
- b) la date à laquelle l'Employeur entend effectuer le changement technologique;
- c) le nombre approximatif de postes et les fonctions susceptibles d'être touchées par le changement;
- d) toute autre information pertinente.

ART. 26 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES (SUITE)

26.04 Comité des relations de travail

Dans les dix (10) jours suivant le préavis à la clause 26.02 b) ci-dessus, les parties se rencontrent dans le cadre d'un comité des relations du travail afin de mettre en place les dispositions prévues au guide de gestion des personnes en contexte de changement organisationnel recommandé par le Mouvement Desjardins, et ce, selon les conditions et modalités qui y sont prévues.

26.05 Mise à pied

Si l'Employeur doit procéder à des mises à pied par suite de changements technologiques, celles-ci sont effectuées selon les modalités prévues à la clause générale de mise à pied et rappel au travail.

ART. 27 AUTRES DISPOSITIONS

27.01

L'employeur adhère au régime de rentes du Mouvement Desjardins, et ce, selon les règles qui y sont établies. Le partage des cotisations est celui prévu au régime.

Le Régime de rentes du Mouvement Desjardins est disponible sur le portail des employés à la section Régime de rentes du Mouvement Desjardins et sur le site suivant : www.rcd-dgp.com.

27.02

Un salarié qui subit un accident de travail ne perd pas de salaire pour les heures d'absence du travail, le jour de l'événement.

27.03 Salariés diminués physiquement

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

Des rencontres auront lieu entre les parties afin de discuter de telles reclassifications.

27.04 Frais de déplacement

L'Employeur rembourse au salarié les frais de déplacement et autres éléments jugés comme pertinents par l'Employeur.

ART. 28 DURÉE DE LA CONVENTION

28.01

La présente convention collective entre en vigueur à la date de signature pour se terminer le 31 décembre 2027. Elle n'a aucun effet rétroactif, sauf en ce qui concerne les salaires, le cas échéant.

28.02

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

EN FOI DE QUOI, les parties et leurs représentants dûment mandatés ont signé à Québec, le 31 janvier 2025.

**GROUPE SERVICES PARTAGÉS
DESJARDINS INC.**

Martin Gauthier

Martin Gauthier
Directeur OTR

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

Johanne Carrier

Johanne Carrier

Mélanie Bernier

Mélanie Bernier
Conseillère syndicale

**FÉDÉRATION DES CAISSES
DESJARDINS DU QUÉBEC**

Véronique Lebel

Véronique Lebel
Conseillère principale en relations
de travail

ANNEXE « A » - ÉCHELLES DE SALAIRES

Avril 2024

Niveau	Minimum	Point 95	Point 100	Point 110	Point 125
	Zone de progression	Zone de pleine maîtrise		Zone de maîtrise avancée	
NV-04	43 305 \$	48 400 \$	50 947 \$	56 042 \$	63 684 \$

Tableau – Avril 2024

Appréciation de la performance	Zone de progression Jusqu'à 95	Zone de maîtrise Plus de 95 à 110	Zone de maîtrise avancée Plus de 110 à 125
Insuffisante	0.0%	0.0%	0.0%
Besoin d'amélioration	1.5%	1.5%	1.5%
Soutenue	4,1 %	3,1 %	2,3 %
Supérieure	5,1 %	3,9 %	2,8 %
Exceptionnelle	6,1 %	4,6 %	3,5 %

Au 31 mars 2024, les salariés reçoivent une augmentation de salaire conforme à l'appréciation de leur performance et en fonction de leur position relative selon le tableau ci-dessus.

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

APPLICATION DU TABLEAU 2024

1. Respect en toute situation des minimums des échelles de salaires;
2. Le salarié reçoit une augmentation selon la position relative de son salaire dans l'échelle et la cote d'appréciation de la performance obtenue. Le maximum de l'échelle salariale 2024 ne peut être dépassé.

ANNEXE « A » – ÉCHELLES DE SALAIRES (SUITE)

3. Traitement de l'augmentation salariale si la position relative du salaire du salarié dans l'échelle est inférieure au maximum de l'échelle salariale (point 125) :

L'augmentation salariale indiquée à la zone 110-125 est accordée jusqu'au maximum de l'échelle salariale 2024. L'excédent qui ne peut être accordé en salaire est versé sous forme de forfaitaire, s'il y a lieu, dans les cas de performance supérieure ou exceptionnelle uniquement.

4. Traitement de l'augmentation salariale si la position relative du salaire du salarié dans l'échelle est au-delà du maximum de l'échelle salariale (point 125) :

Le salarié n'a droit à aucune augmentation.

Par contre, un montant forfaitaire est versé aux salariés dont le niveau de performance est supérieur ou exceptionnel de la façon suivante :

- Supérieur : 1 %
- Exceptionnelle : 1,5 %

ÉCHELLES DE SALAIRES 2025-2026-2027

La date où l'augmentation salariale et l'augmentation d'échelle devient effective n'est pas encore déterminée pour les années 2025, 2026, 2027.

L'Employeur informe le Syndicat au plus tard le 1er mars de l'année qui précède la date à laquelle l'augmentation salariale et l'augmentation d'échelle sont effectives.

Les échelles salariales sont augmentées d'un minimum de 1,5 % pour les années 2025, 2026 et 2027.

ANNEXE « A » – ÉCHELLES DE SALAIRES (SUITE)

TABLEAU – Avril 2025, 2026 et 2027

	POSITION DU SALAIRE DANS L'ÉCHELLE		
Appréciation de la performance	Jusqu'à 95	Plus de 95 à 110	Plus de 110 à 125
Insuffisante	0.0%	0.0%	0.0%
Besoin d'amélioration	1.5%	1.5%	1.5%
Soutenue	2.0 %	1.5 %	1.5 %
Supérieure	3.0%	2.5%	2.0%
Exceptionnelle	4.5%	4.0%	3,5 %

Au plus tard à la 8^e période de paie de l'année (la première période de paie comprend le 1^{er} janvier) pour les années 2025, 2026 et 2027, les salariés reçoivent une augmentation de salaire conforme à l'appréciation de leur performance et en fonction de leur position relative déterminée selon les recommandations du Mouvement Desjardins.

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

Advenant que les enquêtes salariales, les prévisions économiques et la situation financière du Mouvement Desjardins font en sorte que la recommandation salariale du Mouvement Desjardins octroie des augmentations d'échelles, des augmentations salariales supérieures ou une application du tableau - Avril 2025, 2026 et 2027 plus avantageuses, les parties conviennent que les échelles salariales et le tableau – Avril 2025, 2026 et 2027 seront majorés et appliqués en conséquence.

L'ajustement des échelles salariales du Mouvement Desjardins, les pourcentages prévus au tableau - Avril 2025, 2026 et 2027 et leurs applications pourront être supérieurs, mais non inférieurs à ce qui est prévu à la présente annexe.

ANNEXE « A » – ÉCHELLES DE SALAIRES (SUITE)

À cet effet, les parties conviennent de signer une lettre d'entente, à chaque année, établissant l'échelle salariale, les augmentations salariales et les modalités d'application des pourcentages d'augmentations salariales pour les salariés et ce, dès que les recommandations salariales du Mouvement Desjardins sont transmises au Syndicat, soit au plus tard le 01 mars de chaque année.

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

APPLICATION DU TABLEAU - Avril 2025, 2026 et 2027

1. Respect en toute situation des minimums des échelles de salaires.
2. Le salarié reçoit une augmentation selon la position relative de son salaire dans l'échelle et la cote d'appréciation de la performance obtenue. Le maximum de l'échelle salariale (point 125) des années 2025, 2026 et 2027 ne peut être dépassé.
3. Traitement de l'augmentation salariale si la position relative du salaire du salarié dans l'échelle est inférieure ou égale au maximum de l'échelle salariale (point 125):

L'augmentation salariale indiquée à la zone 110-125 est accordée jusqu'au point maximum de l'échelle salariale 2025, 2026 ou 2027. L'excédent qui ne peut être accordé en salaire est versé sous forme de forfaitaire, s'il y a lieu, dans les cas d'une performance supérieure ou exceptionnelle uniquement.
4. Nonobstant ce qui est prévu ci-dessus, la progression du salaire dans la zone 110-125 et au-delà du point 125 s'appliquera selon l'application de la recommandation du Mouvement Desjardins qui sera transmise annuellement au Syndicat par l'Employeur.

Appréciation de la performance pour les années 2024 à 2027

L'Employeur appliquera le système d'appréciation de la performance tel que proposé par la Fédération et en suivant le processus recommandé.

ANNEXE « A » – ÉCHELLES DE SALAIRES (SUITE)

- a) Les objectifs de performance seront fixés en égard au plan d'affaires. Ceux-ci sont réalistes, mesurables et en relation avec la fonction et le poste du salarié. Le salarié discute avec son gestionnaire des objectifs qui lui sont remis avant la rencontre de planification en début d'année, au plus tard au 31 mars. Des rencontres de suivi sont prévues au cours de l'année d'évaluation. L'Employeur tient compte des absences autorisées dans l'exercice de l'évaluation annuelle.
- b) 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 du salarié.
- c) À la fin de l'année, le salarié est informé des résultats de l'évaluation et ce dernier peut apporter des commentaires.
- d) Lorsque le salarié dont la performance est jugée « Performance qui a besoin d'amélioration » ou « Performance insuffisante » en fait la demande expresse, l'Employeur fournit au Syndicat l'information pertinente à son appréciation et le cas peut être révisé lors d'un comité de relations de travail.
- e) Un salarié ne peut être évalué « Performance insuffisante » en raison du fait qu'il s'est prévalu, au cours de la période d'évaluation d'un congé de six (6) mois et plus pour maternité, maladie ou autre congé autorisé tel que prévu à la convention collective.
- f) L'Employeur tient compte des absences autorisées lorsque celles-ci atteignent plus que vingt (20) jours ouvrables par année (excluant les congés annuels et congés sociaux déjà considérés dans le processus d'appréciation de la performance du salarié) et ce, sans tenir compte des périodes d'absence de quatre (4) jours et moins. L'Employeur effectuera un prorata des objectifs en fonction du temps que le salarié a effectivement travaillé durant l'année.
- g) En cas de mouvement de personnel permanent ou temporaire, les objectifs du salarié sont révisés en tenant compte de ces mouvements durant l'année en effectuant un prorata en fonction du temps que le salarié a effectivement travaillé dans les postes occupés.

ANNEXE « A » – ÉCHELLES DE SALAIRES (SUITE)

- h) 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 le salarié obtient une performance évaluée « Performance insuffisante » ou « Performance qui a besoin d'amélioration », la preuve incombe à l'Employeur.
- i) Le salarié qui obtient une performance de fin d'année qui est « Performance qui a besoin d'amélioration » bénéficie du RGI (Régime Général d'Intéressement) selon les conditions et modalités recommandées par le Mouvement Desjardins.
- j) Au plus tard le 31 mars de chaque année, l'employeur fournit au syndicat un rapport indiquant la performance obtenue pour chacun des salariés ainsi que les pourcentages d'augmentation salariale accordés. Le délai pour le dépôt d'un grief contestant une « performance qui a besoin d'amélioration » ou une « performance insuffisante » débute le jour de la réception du rapport par le syndicat.

ANNEXE « B » – SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

Énoncé de principe

L'utilisation de salarié à temps partiel ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied parmi le personnel régulier à temps plein ni d'empêcher la création d'emplois réguliers à temps plein.

Restrictions et modalités particulières

Les salariés à temps partiel sont couverts par la présente convention collective sous réserve des restrictions et des modalités particulières qui suivent.

1. Mécanisme de mise à pied

Les mécanismes de mise à pied s'appliquent aux salariés à temps partiel selon les dispositions prévues à l'article 9.

Concernant l'application de l'article 9, l'indemnité payable au salarié à temps partiel sera établie au prorata de sa semaine normale de travail.

2. Heures de travail et temps supplémentaire

2.01 a) La semaine de travail des salariés à temps partiel est située à l'intérieur d'une période comprise entre le lundi et le samedi inclusivement.

b) Le choix des horaires de travail est attribué par ancienneté.

c) Habituellement, les horaires de travail comportent un minimum de trois (3) heures consécutives.

2.02 Les salariés à temps partiel ont droit aux mêmes périodes de repas et de repos que celles des salariés réguliers temps plein, lorsqu'ils font la même cédule de travail. D'autres ententes peuvent être convenues entre les parties.

Le salarié à temps partiel qui travaille trois heures et demie (3 ½) dans une journée et plus se voit accorder une période de repos de quinze (15) minutes rémunérées ou se voit monnayer ce temps au choix de l'Employeur.

2.03 Temps supplémentaire

Le salarié à temps partiel a droit à du temps supplémentaire après trente-cinq (35) heures de travail dans une semaine.

ANNEXE « B » - SALARIÉS À TEMPS PARTIEL (SUITE)

3. Caisse de gestion de temps

- 3.01 a) Compte tenu de son ancienneté de Mouvement, le salarié régulier à temps partiel accumule des heures de congés dans sa caisse de gestion de temps au même titre que le salarié régulier à temps plein. Le nombre d'heures octroyé périodiquement est établi au prorata des heures rémunérées jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) heures par semaine.
- b) Pour le salarié régulier à temps partiel nouvellement embauché, les trente-cinq (35) heures de congés versées à l'embauche sont au prorata de son horaire normal de travail.
- c) Durant une absence prolongée en lien avec la clause 17.03 c), le salarié régulier à 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 du salarié régulier à temps partiel sont rémunérées selon les dispositions prévues à la clause 17.03 a).
- e) Aux fins du choix de la période de congé annuel, le salarié régulier à temps partiel s'intègre aux ratios de congés annuels prévus à la clause 17.04 de la convention et ce, selon son ancienneté.
- f) Un salarié régulier à temps partiel ne peut pas avoir plus de semaines de temps de congés annuels qu'un salarié régulier 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 du salarié régulier à temps partiel.

4. Jours fériés

- 4.01 Le salarié régulier à temps partiel a droit aux jours fériés prévus à l'article 18 de la convention collective.

Pour chaque jour férié et chômé, l'Employeur verse au salarié le plus avantageux entre :

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

ANNEXE « B » - SALARIÉS À TEMPS PARTIEL (SUITE)

5. Compensation maladie

L'article 22 des salariés réguliers à temps plein s'applique aux salariés à temps partiel, et ce, selon les conditions et modalités prévues au régime d'assurance.

6. Congés sociaux

Dans tous les cas de congés sociaux prévus à l'article 19, les salariés à temps partiel peuvent en bénéficier uniquement lorsque cela coïncide avec les jours où ils auraient dû travailler et selon les heures prévues à l'horaire de travail du salarié.

ANNEXE « C » – CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS TEMPORAIRES

1. L'utilisation de salariés temporaires n'a pas pour effet de diminuer le nombre de postes réguliers à temps plein ou à temps partiel et/ou d'empêcher la création de postes réguliers à temps plein ou à temps partiel.

L'employeur avise par écrit le délégué syndical lorsqu'il entend utiliser un salarié temporaire pour une période excédant trois (3) semaines consécutives en indiquant la durée approximative de travail de ce salarié et les raisons.

2. Le salarié temporaire bénéficie des avantages suivants :
 - a) Échelles de salaires (Annexe « A ») et l'article 15 (mécanismes salariaux) de la convention collective.
 - b) Congés pour décès tel que mentionné à l'article 6 de l'annexe « B ».
 - c) Les salariés temporaires utilisés comme caissiers sont couverts par le régime de couverture des opérations de caissier (article 24).
 - d) La procédure de griefs et d'arbitrage (article 11 et 12) et ce, uniquement pour les sujets prévus à la présente annexe.
 - e) Le temps supplémentaire selon les règles prévues pour les salariés à temps partiel.
 - f) Les jours fériés selon les règles prévues pour les salariés à temps partiel.
 - g) les périodes de repas et de repos selon les règles prévues pour les salariés à temps partiel.
 - h) Les congés pour obligation familiale prévus à la clause 19.06.
 - i) L'article 2 de la convention collective – Reconnaissance et juridiction.
 - j) L'article 3 de la convention collective – Droit de gérance.
 - k) L'article 6 de la convention collective- Sécurité syndicale (sous réserve de la lettre d'entente).
 - l) L'article 10 de la convention collective après avoir travaillé mille huit cent vingt (1 820) heures – Mesures disciplinaires.
 - m) L'article 25 de la convention collective – Salle de repos.
 - n) La clause 27.01 de la convention collective – Banc aux caissiers.
 - o) La clause 27.05 de la convention collective – Frais de déplacement.

ANNEXE « C » - CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS TEMPORAIRES (SUITE)

- 3.** Lorsqu'un salarié temporaire obtient un poste régulier à temps plein ou à temps partiel, les heures qu'il aura travaillées en tant que temporaire lui seront créditées en terme d'ancienneté après la période de probation prévue à la clause 9.02 de la convention collective [mille huit cent vingt (1,820) heures = un (1) an d'ancienneté].

À la date du changement, l'Employeur établit la date d'ancienneté caisse en fonction du crédit d'heures acquis.

Ceci s'applique uniquement s'il n'y a pas eu d'interruption de services de plus de trois (3) mois. Les absences pour accident de travail, maladie courte durée, congé de maternité ou congé de paternité ne sont pas considérées comme étant des interruptions de services.

Le nombre d'heures travaillées des salariés temporaires ne s'applique que parmi eux, sauf lorsque prévu autrement dans la présente annexe.

4. Caisse de gestion de temps

Le salarié temporaire accumule des heures de congé dans la caisse de gestion de temps au même titre que le salarié régulier, par contre, son accumulation totale ne peut dépasser cent cinq (140) heures par année ou cent quarante (175) heures selon sa durée de service.

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

ANNEXE « C » - CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS TEMPORAIRES (SUITE)

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

Advenant un changement de statut de temporaire à régulier, le salarié verra son accumulation automatiquement modifiée et majorée à la date de ce mouvement de main-d'œuvre en vertu des paramètres prévus à 17.02.

Concernant les congés parentaux, le salarié(e) temporaire accumule des crédits de congés annuels durant l'ensemble des congés (maternité, paternité, parental et adoption).

Durant le congé de maternité ou de paternité, le salarié(e) 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 du salarié au moment de la prise du congé.

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

Les choix de congés annuels de ces salariés sont fixés après le troisième tour des salariés réguliers tel que prévu à la clause 17.07, et ce, après entente avec l'Employeur.

Cependant, les choix de congés annuels ne peuvent être fixés entre le 17 juin et le 02 septembre, ainsi que les semaines incluant les fêtes de Noël et du Jour de l'An.

ANNEXE « C » - CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS TEMPORAIRES (SUITE)

5. Absences maladie

a) Salarié temporaire avec un horaire fixe

Le salarié temporaire qui n'est pas admissible aux assurances collectives, dont la durée de l'emploi est supérieure à une période continue de six (6) mois ou qui est embauché pour un contrat de plus de six (6) mois, a droit aux congés de maladie suivants :

Au 1^{er} janvier, le salarié temporaire temps plein a droit jusqu'à cinq (5) jours (35 heures) par année civile de congé de maladie.

Le salarié temporaire à temps plein embauché en cours d'année, a droit à un nombre de jours de maladie déterminé à son embauche, selon son horaire normal de travail au prorata du temps restant dans l'année civile (exemple : embauche le 1^{er} juillet avec un horaire de 35 heures aura droit à 17,5 heures de congé maladie).

Au 1^{er} janvier, le salarié temporaire à temps partiel, a droit à un nombre de jours de maladie au prorata du nombre d'heures correspondant à son horaire normal de travail (exemple : un horaire de 17,5 heures donne droit à 17,5 heures de congé maladie).

Le salarié temporaire à temps partiel embauché en cours d'année, a droit à un nombre de jours de maladie déterminé à son embauche, selon son horaire normal de travail au prorata du temps restant dans l'année civile (exemple : embauche le 1^{er} juillet avec un horaire de 17,5 heures donne droit à 8,75 heures de congé maladie).

Le solde ainsi accumulé au 31 décembre de chaque année est non monnayable et ne peut être reporté.

ANNEXE « C » - CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS TEMPORAIRES (SUITE)

5. *Absences maladie (suite)*

b) Salarié temporaire sans horaire fixe

Le salarié temporaire qui ne détient pas d'horaire fixe (i.e. dont le nombre d'heures est indéterminé) se verra octroyer un nombre de jours de maladie qui sera établi au prorata des heures travaillées pendant l'année civile précédente (1820 heures = 35 heures) jusqu'à un maximum de 5 jours. Pour avoir droit à une journée de maladie, le salarié doit être cédulé pour travailler.

Dans le cas où un salarié temporaire sans horaire fixe est affecté temporairement sur un poste régulier à temps plein ou à temps partiel pour une période continue de six (6) mois et plus, les modalités prévues au paragraphe a) ci-haut s'appliquent. Le salarié pourra alors bénéficier d'un maximum de cinq (5) jours de congé maladie par année civile.

Dans tous les cas, le solde accumulé au 31 décembre est non monnayable et non reportable.

ANNEXE « D » – LISTE D'ANCIENNETÉ

Nom du salarié	Ancienneté	Ancienneté Mouvement
Johanne Carrier	25-11-1985	25-11-1985
Johanne Neault	09-01-1989	09-01-1989

LETTRE D'ENTENTE NO 1 DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

L'Employeur applique les conditions facilitant le développement des compétences telles que recommandées par la Fédération des caisses Desjardins du Québec selon les règles et modalités qui y sont présentées

LETTRE D'ENTENTE NO 2 RECONNAISSANCE ANNÉES DE SERVICE

L'Employeur s'engage à maintenir la politique de reconnaissance des années de service selon les recommandations de la Fédération des caisses Desjardins du Québec.

LETTRE D'ENTENTE NO 3 RÉGIME D'INTÉRESSEMENT (RGI)

L'Employeur maintient en vigueur le régime général d'intéressement (RGI) selon les conditions et modalités recommandées par la Fédération des caisses Desjardins du Québec.

LETTRE D'ENTENTE NO 4 FRAIS RELIÉS À L'ACTIVITÉ PHYSIQUE

Les parties conviennent que l'Employeur applique la politique de remboursement des frais reliés à l'activité physique telle que recommandée par la Fédération des caisses Desjardins du Québec, et ce, selon les règles et modalités qui y sont présentées.

LETTRE D'ENTENTE NO 5 24 ET 31 DÉCEMBRE

Les salariés couverts par la convention collective terminent à 13h00 les 24 et 31 décembre et sont rémunérés pleine journée comme journée normale de travail. Cependant, nonobstant toute autre clause de la convention collective, les salariés ne bénéficient pas de la période de repas lors de ces journées.

LETTRE D'ENTENTE NO 6 GUIDE DE GESTION DES PERSONNES EN CONTEXTE DE CHANGEMENT ORGANISATIONNEL

L'Employeur applique le Guide de gestion des personnes en contexte de changement organisationnel recommandé par le Mouvement Desjardins selon les conditions et modalités qui y sont prévues, et ce, en tenant compte des particularités prévues à la lettre d'entente-cadre concernant la transformation du Mouvement Desjardins.

LETTRE D'ENTENTE NO 7 RÉTROACTIVITÉ SALARIALE

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