

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

Objet : Convention collective (P)

N° certificat : DQ-2021-4421

N° dossier d'accréditation : AC-3000-0230

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 DU BUREAU,
SECTION LOCALE 575, SEPB CTC-FTQ
565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 11100
MONTRÉAL QC H2M 2W2

Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

TIERS

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

Date signature : 2022-03-28

Date dépôt : 2022-04-29

Nombre de
salariés visés : 5

Date début : 2022-03-28

Date d'expiration : 2022-12-31

Remarque :

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2022-05-16
Date

Registre des documents en relations de travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, local 105b

Québec (Québec) G1W 2K7

Téléphone : 418 643-4817

Sans frais : 1 800 643-4817

Télécopieur : 418 528-0559

Courriel : service_clientele@mtess.gouv.qc.ca



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

**GROUPE SERVICES PARTAGÉS DESJARDINS INC.
AC-3000-0230**

Ci-après appelée « L'Employeur » d'une part

ET

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

Ci-après appelé « Le Syndicat » d'autre part

Du 28 mars 2022 au 31 décembre 2022

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

Groupe Services partagés Desjardins inc.

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 28 mars 2022 au 31 décembre 2022

TABLE DES MATIÈRES

	Page
ART. 1 DÉFINITION.....	7
ART. 2 DÉCLARATION DES PARTIES	9
ART. 3 DROITS DES PARTIES	11
ART. 4 RÉGIME SYNDICAL.....	12
ART. 5 AFFAIRES SYNDICALES	13
ART. 6 PROCÉDURE DE GRIEFS	17
ART. 7 ARBITRAGE	19
ART. 8 DISCIPLINE	21
ART. 9 ANCIENNETÉ.....	24
ART. 10 MOUVEMENT DE PERSONNEL	28
ART. 11 MISES À PIED.....	38
ART. 12 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS	41
ART. 13 JOURS FÉRIÉS.....	42
ART. 14 CAISSE DE GESTION DE TEMPS	44
ART. 15 CONGÉS SOCIAUX	48
ART. 16 FORMATION DES EMPLOYÉS	54
ART. 17 CONGÉS PARENTAUX	57
ART. 18 MALADIE	65
ART. 19 HEURES DE TRAVAIL.....	67
ART. 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	68
ART. 21 PRÉVOYANCES COLLECTIVES.....	71
ART. 22 MÉCANISMES SALARIAUX	73
ART. 23 RÉGIME DE TRANSACTIONS	76
ART. 24 SANTÉ SÉCURITÉ, ACCIDENTS DE TRAVAIL.....	77
ART. 25 DISPOSITIONS GÉNÉRALES	78
ANNEXE « A » - ÉCHELLE DE SALAIRE	80
ANNEXE « B » - EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL	85

TABLE DES MATIÈRES (suite)

	Page
ANNEXE « C » - EMPLOYÉS TEMPORAIRES.....	90
ANNEXE « D » - RATIO DE CONGÉS ANNUELS	93
ANNEXE « E » - LISTE D'ANCIENNETÉ	93
LETTRE D'ENTENTE NO 1 - CONDITIONS PARTICULIÈRES.....	94
LETTRE D'ENTENTE NO 2 - INTEMPÉRIES ET TEMPÊTES	94
LETTRE D'ENTENTE NO 3 - RÉGIME GÉNÉRAL D'INTÉRESSEMENT	94
LETTRE D'ENTENTE NO 4 – GUIDE DE GESTIONS DES PERSONNES EN CONTEXTE DE CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS	94
LETTRE D'ENTENTE NO 5 - APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE	95
LETTRE D'ENTENTE NO 6 - HEURES DE REPAS EMPLOYÉS RÉGULIERS À TEMPS PLEIN	97
LETTRE D'ENTENTE NO 7 - ARTICLE 16.02 REMBOURSEMENT FRAIS DÉPLACEMENT	97
LETTRE D'ENTENTE NO 8 – VEILLES DE NOËL ET DU JOUR DE L'AN	97
LETTRE D'ENTENTE NO 9 - RECONNAISSANCE DES ANNÉES DE SERVICE	98
LETTRE D'ENTENTE NO 10 – REMBOURSEMENT DES FRAIS RELIÉS À L'ACTIVITÉ PHYSIQUE	98
LETTRE D'ENTENTE NO 11 - CALCUL DE LA RÉTROACTIVITÉ SALARIALE	98
LETTRE D'ENTENTE NO 12 - LUNDI DE PÂQUES.....	99

ART. 1 DÉFINITION

1.01 EMPLOYÉ

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

1.02 EMPLOYÉ TEMPORAIRE

1. L'employé temporaire est un employé embauché pour remplacer les employés absents pour cause de vacances, de maladie, d'accident, d'activités syndicales, de congés autorisés et de congés de maternité.
2. Tout employé embauché pour parer à un surcroît temporaire de travail ou pour effectuer un travail exceptionnel. Dans ce cas la durée approximative de la période d'emploi est déterminée dès l'embauche. L'exécutif syndical en est avisé par écrit ainsi que des motifs donnant lieu à cet embauchage. Cette période ne doit pas excéder trois (3) mois. La durée pourra en être prolongée après entente écrite avec les représentants du syndicat.
3. Les conditions de travail de l'employé temporaire sont prévues à l'annexe « C ».

1.03 EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL

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

ART. 1 DÉFINITION (suite)

1.04 CONJOINT

Les personnes :

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

1.05 PROMOTION

La mutation d'un employé d'un niveau donné à un niveau supérieur.

1.06 TRANSFERT

La mutation d'un employé d'un niveau donné à un niveau égal.

1.07 RÉTROGRADATION

La mutation d'un employé d'un niveau donné à un niveau inférieur.

1.08 FONCTION

Le regroupement organisé d'un certain nombre de tâches tel que remis à l'employé selon la clause 5.03.

1.09 POSTE

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

ART. 1 DÉFINITION (suite)

1.10 INTERPRÉTATION

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

ART. 2 DÉCLARATION DES PARTIES

2.01 BUT

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

2.02 LÉGALITÉ

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

2.03 TRAVAIL CONFIDENTIEL

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

2.04 DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

L'employeur, ses représentants, le syndicat, ses représentants et les employés ne doivent faire de discrimination ou de harcèlement à l'égard de quelque personne que ce soit et les deux (2) parties doivent s'opposer activement à toute forme de discrimination et de harcèlement.

ART. 2 DÉCLARATION DES PARTIES (suite)

2.05 UNITÉ DE NÉGOCIATION

1. Le travail confié aux employés couverts par la présente convention collective ne sera pas confié à des personnes exclues du certificat d'accréditation de façon permanente sauf si la répartition des tâches va à l'encontre des normes de contrôle interne reconnues généralement.

De manière sporadique, les cadres peuvent effectuer le travail normalement confié aux employés assujettis à cette convention.

2. L'utilisation des personnes exclues du certificat d'accréditation ne doit pas avoir pour effet d'empêcher les affectations temporaires, le temps supplémentaire, le rappel d'un employé sauf en cas d'urgence ou d'entraînement.
3. Dans le cas où l'employeur demande à un employé couvert par la présente convention collective d'effectuer le travail d'un employé non régi par cette même convention collective, celui-ci peut refuser d'effectuer le travail. Si l'employé accepte d'effectuer le travail, il est alors assujetti aux conditions de travail applicables aux employés non régis bien qu'il puisse continuer de se prévaloir de ses droits au sein de l'unité d'accréditation.

2.06 LANGUE DE TRAVAIL

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

2.07 TRAVAUX SOUS-CONTRAT

Le fait de donner des contrats à forfait ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied, des rétrogradations, de réduire le nombre d'heures de travail des employés ou d'empêcher l'affichage d'un poste vacant (dans ce dernier cas, sous réserve de l'application de la clause 10.01).

ART. 2 DÉCLARATION DES PARTIES (suite)

2.08 CONCESSION PARTIELLE D'ENTREPRISE

Lorsque l'employeur transfère un secteur d'activités ou une partie de ses activités vers une autre entité de Desjardins (concession partielle d'entreprise), l'employé 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 mises à pied prévues à l'article 11;

ART. 3 DROITS DES PARTIES

3.01 RECONNAISSANCE SYNDICALE

L'employeur reconnaît le syndicat comme seul agent négociateur pour tous les employés au sens du Code du travail, conformément au certificat d'accréditation (No : AC-3000-0230) émis en faveur du syndicat par le Tribunal administratif du travail.

3.02 DROITS DE LA DIRECTION

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

3.03 ENTENTE INDIVIDUELLE

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

ART. 4 RÉGIME SYNDICAL

4.01 ADHÉSION AU SYNDICAT

1. Tout employé assujetti à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat pour la durée de la présente convention.
2. Tout nouvel employé doit comme condition d'emploi, adhérer au syndicat dès son entrée en service. À cette fin, il doit signer une carte d'adhésion au syndicat.
3. Tout employé expulsé par le syndicat conserve son emploi à la condition toutefois, qu'il continue à payer la cotisation syndicale prévue à clause suivante.

4.02 COTISATION SYNDICALE

1. Tous les employés assujettis à la présente convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, payer la cotisation syndicale.
2. La retenue des cotisations syndicales est faite par l'Employeur, chaque période de paie, sur les salaires et remise au SEPB-Québec une (1) fois par mois, au plus tard le quinzième (15e) jour du mois suivant. Si, pour une raison quelconque, les cotisations d'un employé ne sont pas déduites au temps régulier des déductions, lesdites cotisations sont alors déduites de sa paie suivante.
3. Les montants ainsi déduits seront remis au syndicat par chèque accompagné d'un rapport indiquant le nom de chaque employé, sa rémunération actuelle soit : salaire régulier ou prestations d'assurance salaire de courte durée, temps supplémentaire, paie de congés annuels, régime d'intéressement, rétroactivité ou forfaitaire avec le nombre de semaines que couvrent ceux-ci. L'exécutif syndical devra recevoir simultanément une copie de ce rapport.

ART. 4 RÉGIME SYNDICAL (suite)

4.03 DÉGAGEMENT DE L'EMPLOYEUR

Le syndicat répondra, en lieu et place de l'employeur, à toute poursuite qui pourrait lui être intentée par un employé relativement à la retenue des cotisations syndicales régulières ou spéciales.

L'employeur n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis les employés ou le syndicat et ce dernier accepte d'exonérer et de dégager l'employeur de toute obligation, réclamation, dommage ou poursuite qui pourraient survenir quant à l'avis disciplinaire transmis au syndicat selon la clause 8.01.

ART. 5 AFFAIRES SYNDICALES

5.01 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL ET REPRÉSENTATION

1. L'employeur et le syndicat reconnaissent l'importance des échanges sur le contenu de la convention collective (griefs, problèmes d'application...) et des consultations sur les sujets d'intérêt commun ne figurant pas à la convention.
2. Ces échanges et consultations prendront place dans le cadre d'un comité de relations de travail composé du côté syndical d'au plus deux (2) employés représentants du syndicat, et du côté patronal d'au plus deux (2) représentants de l'employeur.
3. 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. De telles rencontres devront se tenir au plus tard dans les quinze (15) jours ouvrables de la convocation sauf durant la période du 15 juin au 15 septembre où lesdites rencontres se tiendront dans les meilleurs délais possibles.
4. Chacune des parties fera parvenir à l'autre une liste des sujets qu'elle veut placer à l'ordre du jour dans les meilleurs délais avant la tenue de la réunion du comité.

ART. 5 AFFAIRES SYNDICALES (suite)

- 5.01** 5. Après autorisation de l'employeur, les membres du syndicat qui siègent au comité sont libérés, sans perte de salaire, pour une durée maximale de trois (3) heures afin de préparer la réunion.

5.02 NÉGOCIATION

1. Un permis d'absence sans perte de salaire est accordé à deux (2) employés, membres du comité de négociation pour assister à des séances de négociation ou de conciliation, si lesdites séances ont lieu durant les heures de travail.
2. Un maximum de trois (3) jours est accordé avec paie à chacun des membres du comité de négociation pour la préparation des textes lors du renouvellement de la convention collective ou lors des périodes de négociation intensives.

5.03 INFORMATION

1. Le syndicat s'engage à fournir au directeur, le nom des employés qui font partie des différents comités ainsi que celui des délégués syndicaux dans les meilleurs délais suivant leur élection ou nomination.
2. Deux (2) fois par année, le 1^{er} mars et le 1^{er} octobre, l'employeur affiche dans chacun des points de services les renseignements suivants:
 - a) liste d'ancienneté et l'ancienneté de mouvement de chaque employé ainsi que les heures travaillées des employés temporaires;

Une copie des documents affichés est remise à l'exécutif syndical.

3. Suivant la signature de la convention collective, l'employeur s'engage à remettre à chacun des employés une copie de la convention collective existante ainsi que la description de fonctions à laquelle ils sont assignés si elle est disponible.

ART. 5 AFFAIRES SYNDICALES (suite)

- 5.03**
4. L'employeur expédiera à l'exécutif syndical, les documents qu'il distribue aux employés et qui ont trait aux conditions de travail de l'ensemble des employés régis par la convention collective.
 5. L'employeur s'engage lors de l'embauche de nouveaux employés à les informer par écrit de leur statut, de leur niveau d'emploi et de leur salaire. Une copie est transmise à l'exécutif syndical.
 6. L'employeur fournit à l'exécutif syndical les politiques administratives adoptées par le conseil d'administration de la caisse, et qui ont trait aux conditions de travail des employés.

5.04 CONGÉS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

L'employeur accordera une permission d'absence sans paie à deux (2) employés délégués par le syndicat pour assister à des congrès, colloques, sessions de formation ou pour toute autre affaire syndicale. Ces permissions sont accordées aux conditions suivantes :

1. de telles absences ne doivent pas excéder un total de vingt (20) jours ouvrables par année pour l'ensemble des employés et les périodes de ces absences ne peuvent excéder cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
2. la demande d'absence sera formulée par lettre au directeur ou à son représentant, au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date de l'absence en fournissant le nom de chaque employé concerné, la date prévue, le motif de l'absence ainsi que la durée prévue de l'absence.
3. Lors de ces absences syndicales, l'employeur maintient le salaire des employés libérés et facture le syndicat pour les sommes versées incluant les coûts reliés aux bénéfices marginaux.

ART. 5 AFFAIRES SYNDICALES (suite)

5.05 CONGÉ SANS SOLDE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

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

- Demande écrite avec un préavis de trente (30) jours;
- Durant ce congé, seule l'ancienneté s'accumule;
- Après avoir donné un préavis de trente (30) jours, l'employé reprend la même fonction qu'il occupait. Si le poste a été aboli, il bénéficie des dispositions de l'article 11;
- Le congé prévu à la présente clause n'entre pas dans la compilation des jours accordés selon la clause 15.05 (congé sans solde);
- Sur demande du SEPB, l'Employeur verse la rémunération régulière à l'employé et facture le SEPB pour toutes les sommes versées. Celui-ci s'engage à rembourser l'Employeur dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la réception de la facture. Si le syndicat venait à ne pas respecter ce délai, l'Employeur ne sera plus tenu par le présent paragraphe.

5.06 DROIT D'AFFICHAGE

L'employeur met à la disposition du syndicat, dans chacun de ses établissements, un tableau d'affichage. Le syndicat peut afficher sur les tableaux prévus à cet effet tout document relatif aux affaires syndicales. Les documents doivent être signés par un représentant officiel du syndicat. Une copie des documents doit être remise au bureau du directeur général lors de l'affichage. Ces documents ne doivent pas porter préjudice à l'Employeur.

5.07 COURRIER ÉLECTRONIQUE

Le syndicat peut utiliser le courrier électronique interne de l'Employeur pour ses besoins de convocation ou d'invitation auprès de ses membres.

ART. 5 AFFAIRES SYNDICALES (suite)

5.08 CONSEILLER

Le représentant du SEPB-Québec, (SEPB-CTC-FTQ) peut prendre part à toutes les réunions patronales-syndicales après avis à l'employeur. Après entente avec l'employeur, il pourra rencontrer un ou des employés durant les heures de travail, au jour, à l'heure et à l'endroit qui auront été convenus avec l'employeur.

De la même façon, l'employeur pourra, lors de ces réunions patronales-syndicales, s'adjoindre une ressource agissant comme conseiller.

5.09 CLASSEUR

L'Employeur mettra à la disposition du syndicat, un classeur fermant à clé, à l'intérieur de ses bureaux.

ART. 6 PROCÉDURE DE GRIEFS

6.01 DÉFINITION

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

6.02 MÉTHODE

Avant de soumettre un grief d'ordre individuel, collectif, syndical ou patronal, l'employé, les employés ou le syndicat peuvent tenter de régler le problème avec le supérieur concerné; à cette occasion un employé peut se faire accompagner d'un représentant syndical. À défaut d'entente, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la méthode suivante :

ART. 6 PROCÉDURE DE GRIEFS (suite)

- 6.02**
- a) L'employé, les employés ou le syndicat, doivent soumettre le grief par écrit au directeur général ou son représentant, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance de l'événement à l'intérieur d'un délai maximal de six (6) mois de l'événement.
 - b) Dans le cas d'un grief collectif, celui-ci doit spécifier les noms de tous les employés visés et porter la signature du syndicat.
 - c) Le directeur général ou son représentant doit donner sa réponse par écrit à celui qui a présenté le grief dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date de réception du grief.

6.03 PROCÉDURE DE GRIEFS ET DÉLAIS

- 1. La procédure de griefs et les délais sont de rigueur. Tous les délais ci-haut mentionnés ne peuvent être prolongés que du consentement écrit des parties.
- 2. Dans tous les cas de présentation d'un grief individuel, collectif ou syndical dans les délais s'appuyant sur la notion de connaissance de l'événement du grief, le plaignant doit faire la preuve du bien-fondé de la date à laquelle il prétend avoir pris connaissance de l'événement.
- 3. Un grief doit être formulé par écrit et signé par le plaignant ou le syndicat.
- 4. Une erreur de forme dans l'exposé écrit d'un grief n'entraîne pas de ce fait l'annulation d'un grief. Cependant, tout amendement ne doit pas avoir pour effet de modifier la nature même du grief.
- 5. Le grief doit contenir une description sommaire de la nature de la mésentente et prévoir la réclamation exigée pour le règlement.
- 6. Le règlement d'un grief doit être fait par écrit et signé par les représentants des deux parties. Un tel règlement lie le plaignant, le syndicat et l'employeur.

ART. 6 PROCÉDURE DE GRIEFS (suite)

6.04 RESTRICTION

Le renvoi d'un employé en probation ne peut donner lieu à un grief. Cependant, dans le cas où il y a eu une prolongation de la période de probation, l'employeur devra fournir sur demande du syndicat, les informations concernant l'échec d'un employé en probation.

ART. 7 ARBITRAGE

7.01 MÉTHODE

À la suite de l'article précédent, si le directeur général ou son représentant ne rend pas sa décision dans les délais ou si la décision est jugée insatisfaisante, le Syndicat, s'il entend porter le grief à l'arbitrage, doit, dans les trente (30) jours de calendrier, référer par écrit le grief à l'arbitrage et en informer l'Employeur au même moment.

7.02 CHOIX DE L'ARBITRE

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

7.03 OBJECTION PRÉLIMINAIRE

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

7.04 POUVOIR ET DEVOIR DE L'ARBITRE

1. L'arbitre a pour fonction d'entendre la preuve et l'argumentation respective des deux (2) parties, relativement au grief en cause.

ART. 7 ARBITRAGE (suite)

- 7.04** 2. Les dispositions de la présente convention collective lient l'arbitre et il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, d'amender ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la convention collective.
3. Dans le cas d'un grief résultant d'une réprimande écrite, suspension, congédiement ou rétrogradation (par mesure disciplinaire), l'arbitre a le pouvoir de maintenir, réduire ou abolir cette sanction; il a le droit d'ordonner la réintégration avec ou sans remboursement de salaire pour l'employé qui en a été privé, déduction faite des revenus qu'il aurait gagnés ailleurs.
4. Dans tous les autres cas de congédiement, suspension ou rétrogradation pour mesures administratives, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, réduire ou abolir cette sanction; il a le droit d'ordonner la réintégration avec ou sans remboursement de salaire pour l'employé qui en a été privé, déduction faite des revenus qu'il aurait gagnés ailleurs.

7.05. SENTENCE

La décision de l'arbitre est finale et exécutoire, elle lie les deux (2) parties à cette convention.

7.06. FRAIS D'ARBITRAGE

1. Les honoraires et les frais d'arbitrage sont assumés à parts égales par les parties.
2. Si l'arbitrage se tient sur les lieux de travail ou dans la localité, l'employé appelé comme témoin ainsi que le plaignant et son représentant syndical pourront s'absenter sans perte de salaire pour la durée de leur présence devant l'arbitre.
3. En matière de grief collectif et syndical, un maximum de deux (2) membres du comité de grief pourront s'absenter sans perte de salaire pour assister aux séances d'arbitrage; de plus, lors de grief collectif, le comité de grief pourra s'adjoindre un employé parmi les plaignants.
4. Le syndicat s'efforcera, dans la mesure du possible, d'utiliser un à un les témoins nécessaires.

ART. 7 ARBITRAGE (suite)

7.07 DÉLAIS

Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les parties.

ART. 8 DISCIPLINE

8.01 MÉTHODE

1. Toute mesure disciplinaire ou administrative doit faire l'objet d'un avis écrit adressé à l'employé concerné et contenant l'exposé des motifs. Une copie de l'avis disciplinaire ou administratif est transmise à la personne présidente syndicale ou à un membre de l'exécutif désigné par celle-ci.
2. Pour les fins de la présente convention collective, une réprimande verbale ne peut être interprétée comme étant une mesure disciplinaire.
3. Les avis disciplinaires ou administratifs dont l'employé et la personne présidente syndicale ou un membre de l'exécutif désigné par celle-ci 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 de l'employé.
4. Une plainte de sociétaire ou d'un tiers doit être portée dès que possible à la connaissance de l'employé. Si l'Employeur n'informe pas un employé d'une plainte, l'Employeur ne peut l'invoquer par la suite dans le but d'appliquer une mesure disciplinaire.

8.02 CONVOCATION DE L'EMPLOYÉ

Dans le cas où l'employeur décide de convoquer un employé au sujet d'une mesure disciplinaire qui le concerne, celui-ci peut, s'il le désire, se faire accompagner du délégué syndical. L'employeur avise simultanément l'exécutif syndical.

ART. 8 DISCIPLINE (suite)

8.02 L'employé peut aussi être accompagné par un (1) délégué syndical lors d'une réprimande verbale en présence de deux (2) gestionnaires.

8.03 DOSSIER DE L'EMPLOYÉ

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

L'Employeur accorde le rendez-vous dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la demande. Le moment de la consultation est déterminé par l'Employeur. Un maximum de deux (2) employés pourront consulter leur dossier dans une même journée.

8.04 DROIT DE GRIEF

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

8.05 FARDEAU DE LA PREUVE

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

8.06 SUSPENSION VS L'ANCIENNETÉ

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

8.07 PRESCRIPTION D'UNE MESURE DISCIPLINAIRE

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

8.08 PRESCRIPTION POUR APPLIQUER UNE MESURE DISCIPLINAIRE

1. Toute mesure disciplinaire imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que l'employeur en a eue est nulle aux fins de la présente convention collective.

ART. 8 DISCIPLINE (suite)

8.08 Nonobstant ce qui précède, si l'employé est en absence invalidité durant toute la période ci-dessus, le délai pour appliquer une mesure disciplinaire est suspendu jusqu'à la fin de l'invalidité de l'employé.

2. Le délai de trente (30) jours prévus à l'alinéa précédent est porté à quatre (4) mois du premier incident invoqué, ou de la connaissance par l'employeur de ce premier incident dans le cas où la décision d'imposer une mesure disciplinaire résulte de plusieurs incidents mineurs.
3. Dans tous les cas où l'employeur invoque des incidents dans les délais s'appuyant sur la notion de connaissance, il devra justifier le bien-fondé de la date à laquelle il prétend avoir pris connaissance de l'incident.

8.09 CONGÉDIEMENT VS PRÉVOYANCE COLLECTIVE

Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de griefs, l'employeur ne verse pas à l'employé concerné les sommes accumulées au fonds de pension tant et aussi longtemps que le grief n'est pas réglé. L'employé peut continuer de bénéficier du régime de prévoyances collectives à la condition que la totalité des primes soit payée par l'employé.

8.10 SUSPENSION, CONGÉDIEMENT, RÉTROGRADATION (DISCIPLINAIRE OU ADMINISTRATIF)

Dans le cas d'une suspension, d'un congédiement ou d'une rétrogradation, l'employeur doit transmettre l'avis écrit prévu à la clause 8.01. 1. dans les quarante-huit (48) heures suivant l'application de la sanction.

ART. 9 ANCIENNETÉ

9.01 DÉFINITION

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

La durée de service peut inclure des périodes d'interruption d'emploi.

À compter du 01 janvier 2017, toute période d'emploi au sein du Mouvement Desjardins sera reconnue aux fins de calcul de l'ancienneté Mouvement, et s'additionnera à celle déjà reconnue à cette date. Toutefois, la durée de l'interruption n'est pas considérée dans le calcul du service de l'employé. Conséquemment, aucune demande de reconnaissance d'ancienneté Mouvement antérieure au 01 janvier 2017 ne sera accordée.

L'ancienneté Mouvement permet d'établir les éléments suivants :

- Nombre d'heures de congé accordé dans la caisse de gestion de temps;
- Reconnaissance octroyée pour les années de service prévue à la lettre d'entente no 9;
- Octroi des indemnités de départ selon le Guide de gestion des personnes prévu à la lettre d'entente no 4.

ART. 9 ANCIENNETÉ (suite)

9.02 PÉRIODE PROBATOIRE

1. Tout nouvel employé sera soumis à une période de probation de :
 - Quatre cent vingt (420) heures travaillées pour les postes de niveaux 2 à 3;
 - Six cent trente (630) heures travaillées pour les postes de niveau 4;
 - Huit cent quarante (840) heures travaillées pour les postes de niveaux 5 et plus.

Il peut y avoir une prolongation de la période de probation après entente entre les parties.

Dans les cas où un employé embauché à un poste régulier ou un employé temporaire qui obtient un poste régulier 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 probatoire mentionnée ci-haut.

2. Pendant cette période, l'employé jouira de tous les bénéfices de la convention à l'exception de :
 - a) la procédure de griefs en cas de renvoi;
 - b) pendant la période de probation, l'employé pourra appliquer pour une promotion; la période d'essai prévue à la clause 10.04 est juxtaposée à la période de probation.

9.03 ACQUISITION DE L'ANCIENNETÉ

À la fin de la période de probation, l'employé devient régulier et son ancienneté prend effet à sa date d'entrée au service de l'employeur.

9.04 SERVICE CONTINU ET ABSENCES AUTORISÉES

Les absences autorisées ne constituent pas une interruption de service, sauf lorsqu'il en est autrement prévu par cette convention

Dans le cas d'accident ou de maladie survenus dans ou à cause de 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 jusqu'à la rupture du lien d'emploi.

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

Toutefois, dans les cas d'invalidité autre que totale ou permanente, l'Employeur pourra afficher le poste de façon permanente s'il a de sérieuses raisons de croire que l'employé ne reviendra plus au travail.

Dans l'éventualité où l'employé est en mesure de revenir au travail, l'employé reprend le poste qu'il détenait au moment du départ pour invalidité et les personnes déplacées reprennent leurs postes respectifs.

9.05 PERTE DE L'ANCIENNETÉ ET DE L'EMPLOI

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

1. départ volontaire;
2. congédiement pour juste cause;
3. lors d'une mise à pied excédant douze (12) mois pour un manque de travail pour les employés qui ont un (1) an d'ancienneté ou moins et vingt-quatre (24) mois pour les employés dont l'ancienneté est de plus d'un (1) an;
4. refus de reprendre le travail dans les dix (10) jours ouvrables suivant un avis écrit de rappel au travail. Cet avis sera envoyé par courrier recommandé au dernier domicile connu de l'employé et copie en sera remise au syndicat;

ART. 9 ANCIENNETÉ (suite)

- 9.05** 5. dans les cas d'absence pour accident ou maladie non survenus dans l'accomplissement du travail, l'employé continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de dix-huit (18) mois; après cette période, il n'accumule plus d'ancienneté, mais la conserve pendant les douze (12) prochains mois. Après cette période, son poste est déclaré vacant et les dispositions de l'article 10 s'appliquent;

Après cette période, l'Employeur et le Syndicat s'engagent à analyser la situation de l'employé et à prendre, le cas échéant, les mesures d'accommodements raisonnables qui pourraient lui permettre de réintégrer son poste. Advenant l'impossibilité d'accommodement, son poste est déclaré vacant et les dispositions de l'article 10 s'appliquent.

6. absence du travail excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans raison valable et sans avertissement à l'employeur, à moins que l'employé démontre son incapacité à aviser ce dernier;
7. transfert en dehors de l'unité de négociation pour une période supérieure à douze (12) mois;
8. lorsqu'un employé est en congé autorisé sans solde, l'ancienneté continue de s'accumuler pendant les premiers douze (12) mois. Après cette période il y a perte d'ancienneté et d'emploi. Cependant, le congé sans solde peut se poursuivre après douze (12) mois, sans perte d'ancienneté dans les cas d'obligations reliées à la santé de son conjoint, son enfant, son père, sa mère, son frère, sa sœur ou un grand-parent.

ART. 10 MOUVEMENT DE PERSONNEL

10.01 AFFICHAGE

1. Lorsque l'employeur comble des postes permanents vacants ou des postes permanents nouvellement créés ou des postes de relève couverts par la présente convention collective, il affiche ledit poste, dans chacun des établissements, durant une période d'au moins cinq (5) jours ouvrables et envoie copie de l'affichage à l'exécutif syndical.
2. Lorsque l'employeur décide d'abolir un poste permanent vacant ou de retarder le moment où il affichera un poste permanent vacant ou nouvellement créé, il en informe le représentant syndical dans les vingt (20) jours ouvrables suivants la date où le poste est créé ou devient vacant et en fournit les motifs par écrit. À la demande de l'exécutif syndical, l'employeur fournira la date probable de l'affichage.
3. L'avis d'affichage doit indiquer entre autres, le titre, la nature de la fonction, les exigences normales, l'échelle de salaires, le statut rattaché au poste, l'horaire de travail s'il s'agit d'un poste à temps partiel et la période d'affichage.
4. L'employeur peut faire usage de tests et d'une entrevue comme critères de sélection en autant que ces tests et entrevue sont en relation avec les exigences du poste à combler.

Tout employé peut obtenir, à sa demande, un compte-rendu détaillé sur sa performance ainsi que ses résultats aux différents tests et entrevue qu'il a passés.

L'employé est avisé au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance de la date, de l'heure et de l'endroit où il doit se rendre pour passer les tests. L'employé régulier et temps partiel est rémunéré pour le temps requis pour passer les tests alors que l'employé temporaire est rémunéré seulement s'il est cédulé au moment de passer les tests.

ART. 10 MOUVEMENT DE PERSONNEL (suite)

- 10.01** 5. Tout employé ou pendant son absence, le syndicat a le droit, durant la période d'affichage de présenter sa candidature par écrit au directeur ou à son représentant. Cependant, lors de toute absence, l'employé qui présente sa candidature doit se rendre disponible au moment où l'employeur tient le processus de sélection, au plus tard dans les trente (30) jours suivant la convocation de l'employeur, sinon la candidature de cet employé n'est pas valide.
6. À la fin de l'affichage, l'employeur fournit au syndicat, les noms de ceux qui ont posé leur candidature.

10.02 NOMINATION

1. Fonction de niveaux 2, 3 et 4

Le poste est accordé au candidat qui a le plus d'ancienneté à la condition qu'il satisfasse aux exigences prévues aux paragraphes 1 à 7 inclusivement de la clause 10.05.

2. Fonction de niveaux 5 et plus

Le poste est accordé au candidat le plus apte qui rencontre les exigences normales du poste; telle notion d'aptitude ne peut être interprétée comme l'obligation pour l'employé d'avoir déjà fait le poste.

Lorsque deux (2) ou plusieurs employés satisfont de façon relativement égale aux exigences normales du poste, l'ancienneté prévaudra.

L'employé ayant complété 7 cours de la formation académique, pour les postes qui exigent un certificat, sera considéré dans le processus de sélection lors de l'affichage d'un poste permanent. S'il obtient le poste, l'employé devra s'engager à compléter la formation dans un délai de 18 mois. Ce délai pourra être prolongé après entente avec l'Employeur.

ART. 10 MOUVEMENT DE PERSONNEL (suite)

- 10.02** 2. Toutefois, un employé qui a obtenu un poste de niveau 5 et plus nécessitant de la formation à l'ICD, devra demeurer sur son poste pour une période minimale de douze (12) mois à compter de sa nomination, à moins que cela constitue une promotion. Cette disposition ne s'applique pas à l'employé qui obtient un poste à l'extérieur de la caisse.
3. Dans tous les cas de nomination en vertu des alinéas 1 et 2, l'employeur s'engage à assumer le fardeau de la preuve de sa décision, notamment sur l'incapacité de l'employé à faire le poste.
4. Les exigences normales doivent être pertinentes et en relation avec la nature du poste à combler. Advenant que le syndicat considère que les exigences normales ne sont pas pertinentes et en relation avec le poste, il pourra soumettre le cas à la procédure de griefs et d'arbitrage.
5. Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion n'affecte en rien le droit de l'employé à une promotion ultérieure.
6. La nomination doit être faite dans les trente (30) jours ouvrables de la fin de l'affichage et le candidat choisi doit être payé selon le taux de son nouveau poste à compter de sa nomination, sauf en cas d'absence autorisée. Cependant, l'employé doit continuer d'occuper son poste temporairement jusqu'à ce qu'il soit remplacé à moins que cela ne soit pas nécessaire.
7. L'employeur transmet au syndicat le nom du candidat choisi dans les cinq (5) jours ouvrables de sa nomination.

ART. 10 MOUVEMENT DE PERSONNEL (suite)

10.03 ABSENCE DE CANDIDATURE

1. Advenant l'absence de candidature ou devant le fait qu'aucun des employés ayant soumis leur candidature ne rencontre les critères de nomination prévus à la clause 10.02, l'employeur pourra alors recruter où bon lui semblera.
2. Les employés temporaires pourront alors postuler le poste et à qualifications égales selon les critères généralement reconnus (tests, entrevues, expérience), ils auront priorité sur les candidatures externes.
3. À défaut de candidats retenus à l'interne, l'Employeur dispose d'une période de trois (3) mois pour recruter à l'externe. Après cette période de trois (3) mois, si l'Employeur désire toujours combler le poste, il doit l'afficher de nouveau à l'interne.

10.04 PÉRIODE D'ESSAI ET D'ENTRAÎNEMENT

1. 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 niveau 2.
 - Cinq cent vingt-cinq (525) heures travaillées pour les postes de niveaux 3 et 4;
 - Sept cent trente-cinq (735) heures travaillées pour les postes de niveaux 5 et plus.

Il peut y avoir une prolongation de la période d'essai après entente écrite avec le syndicat.

2. Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'entraînement maximale de :
 - Soixante-dix (70) heures à l'intérieur d'une période d'essai de trois cent quinze (315) heures travaillées pour les postes de niveau 2.

ART. 10 MOUVEMENT DE PERSONNEL (suite)

- 10.04** 2. - Deux cent dix (210) heures à l'intérieur d'une période d'essai de cinq cent vingt-cinq (525) heures travaillées pour les postes de niveaux 3 et 4;
- Deux cent dix (210) heures à l'intérieur d'une période d'essai de sept cent trente-cinq (735) heures travaillées pour les niveaux 5 et plus.

Dans les cas où un employé 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.

3. En tout temps, pendant sa période d'essai, l'employé peut renoncer au poste et réintégrer son ancien poste, sans préjudice à tous ses droits.
4. Dans le cas où l'employeur n'est pas satisfait de l'employé, il devra retourner celui-ci à son ancien poste sans préjudice à tous ses droits.
5. L'employeur accepte le fardeau de la preuve advenant un grief sur la décision de retourner l'employé à son ancien poste durant la période d'essai.

10.05 AFFECTATION TEMPORAIRE (RELÈVE)

Lorsque l'employeur crée un poste temporaire ou décide de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire ou de combler un poste de relève, il procède de la manière suivante :

Fonctions de niveaux 2 à 4

1. Une formation par affectation temporaire est offerte à l'employé le plus ancien, lequel satisfait aux exigences de base (formation, expérience ou équivalence).
2. La durée de la formation est déterminée par entente avec l'employeur. Un employé qui refuse la formation prévue ne peut obtenir l'affectation s'il n'a pas été formé.

ART. 10 MOUVEMENT DE PERSONNEL (suite)

- 10.05** 3. Les exigences de base des postes impliquent que l'employé s'engage à compléter la formation académique et la formation Desjardins requises pour le poste concerné, et ce, dans un délai convenu avec l'employeur.
4. Pour les postes de niveaux 4, les exigences de base impliquent que les employés obtiennent la note de passage au processus d'évaluation de potentiel.
5. À la fin de la période de formation, l'employeur évaluera, pour les postes de niveaux 4, les connaissances de l'employé avec les tests disponibles à ce moment, lesquels doivent être conformes à 10.01.4.
6. Advenant le cas où les employés visés au paragraphe 5 ne réussissent pas les tests de connaissances, l'employeur applique l'article 10.
7. Après la période de formation prévue au paragraphe 2, l'employé de niveaux 2 ou 3 est présumé rencontrer les critères de sélection et est nommé ou affecté selon les besoins d'opération, au poste pour lequel il a été formé.

Fonctions de niveaux 5 et plus

8. Une formation par affectation temporaire (formation Desjardins) est offerte à l'employé le plus apte tel que prévu à l'article 10.02 2) ayant complété sept (7) cours de la formation académique requise pour les postes qui exigent un certificat. La durée de la formation est déterminée par entente avec l'Employeur.
9. Les exigences des postes impliquent que l'employé obtienne la note de passage au processus d'évaluation de dotation. L'employé doit de plus s'engager à compléter la formation académique requise pour le poste et ce, dans un délai de dix-huit (18) mois. Ce délai pourra être prolongé après entente avec l'Employeur.

ART. 10 MOUVEMENT DE PERSONNEL (suite)

- 10.05** 10. À la fin de la période de formation prévue au paragraphe 8, l'employeur évaluera les connaissances de l'employé avec les tests disponibles à ce moment, lesquels doivent être conformes à l'article 10.01.4.
11. Advenant le cas où l'employé visé au paragraphe précédent ne réussit pas les tests de connaissances, l'Employeur applique l'article 10.
12. Lorsque survient une affectation temporaire, l'employeur offre affectation par ordre d'ancienneté parmi les relèves. Si aucune des relèves déjà formées n'accepte l'affectation, l'employeur peut obliger la relève la moins ancienne formée à occuper le poste pour la durée de l'affectation temporaire. Dans le cas où une seule relève a reçu la formation, celle-ci ne peut refuser l'affectation temporaire sauf pour un cas fortuit ou force majeure.
13. Le choix des congés annuels des employés relève se fait par ordre d'ancienneté parmi le groupe d'employés où il effectue les remplacements.
14. Un caissier niveau 2 déjà titulaire d'un poste à temps partiel a priorité sur les employés temporaires lorsque survient une affectation N-2 qui comporte un plus grand nombre d'heures de travail pour une journée ou pour une semaine.
15. Lorsqu'un poste régulier N-5 et plus devient vacant ou est nouvellement créé, il est offert à la relève de ce poste ayant le plus d'ancienneté.
- Toutefois, l'employé détenant un poste de niveau 5 et plus avec une clientèle attitrée, qui désire changer de cycle de vie et qui est plus ancien que l'employé relève, pourra adresser une demande à l'employeur afin d'obtenir le poste vacant. Après évaluation, si l'employeur accepte, l'employé relève obtiendra le poste laissé vacant par l'employé plus ancien.
16. Lorsqu'un poste régulier vacant ou nouvellement créé est comblé par une relève, celle-ci ne sera pas soumise à une nouvelle période d'essai prévue à 10.04.

ART. 10 MOUVEMENT DE PERSONNEL (suite)

- 10.05** 17. L'Employeur s'engage à affecter la relève à tout poste dont le titulaire est absent s'il y a une disponibilité adéquate des ressources et si les besoins des opérations le justifient.
18. Les employés relèves sont limités à une fonction de remplacement temporaire.
19. Dans la mesure du possible, la relève affectée temporairement à un poste est entièrement dégagée des tâches inhérentes qu'elle occupait, et ce, pour la durée de l'affectation temporaire.
20. Pour avoir droit à une affectation temporaire de quatre (4) semaines ou moins, la relève concernée doit être disponible pour la durée de l'affectation temporaire et ne pas être déjà en affectation temporaire. Une relève qui débute une affectation doit la terminer sauf si une affectation de plus de quatre (4) semaines est disponible. Est considéré disponible la relève dont les congés annuels arrivent pendant l'affectation temporaire à la condition que ladite relève accepte de reporter sa période de congés annuels en conformité avec les dispositions prévues à l'article 14.
21. Pour une affectation temporaire de plus de quatre (4) semaines ou pour une affectation temporaire de quatre (4) semaines ou moins qui se prolonge de façon à durer plus de quatre (4) semaines, la relève concernée doit être disponible au moment où l'affectation temporaire est effectuée; est considérée disponible la relève déjà en affectation temporaire pour une durée de quatre (4) semaines ou moins.
22. Une relève qui débute une affectation temporaire doit la terminer. La relève peut si elle le désire, reporter sa période de congés annuels en conformité avec les dispositions prévues à l'article 14.
23. Dans le cas d'affectation temporaire, l'employeur affecte par ordre d'ancienneté parmi les relèves en autant que cela constitue une promotion ou un transfert. Une augmentation du nombre d'heures de travail pour une journée ou une semaine de travail est considérée lors d'une affectation temporaire.

ART. 10 MOUVEMENT DE PERSONNEL (suite)

- 10.05** 24. Nonobstant la règle prévue à la clause 10.05.17, une relève ne peut obtenir une affectation temporaire qui constitue une rétrogradation; les parties pourraient toutefois s'entendre sur une règle différente dans certains cas particuliers (notamment pour motifs de santé).
25. Lorsque l'affectation est terminée, la relève retourne à son poste habituel et elle reçoit la rémunération qu'elle aurait eue si elle y était restée.
26. Un employé peut se désister d'un poste de relève sur préavis de soixante (60) jours. Cependant, l'employé demeure relève jusqu'à la nomination d'une autre relève qui devra être comblée à l'intérieur du délai de soixante (60) jours. Toutefois, l'employeur pourra obliger le moins ancien employé relève déjà formé à faire les remplacements advenant que le poste relève n'ait pas été comblé suite à l'affichage, ou que l'employé nommé doive compléter sa formation.

L'employé qui a obtenu un poste relève de niveau 5 et plus nécessitant de la formation à l'ICD devra demeurer relève sur ce poste, pour une période minimale de douze (12) mois à compter de sa nomination, à moins d'obtenir une relève à un poste de niveau supérieur. Cette disposition ne s'applique pas à l'employé qui obtient un poste à l'extérieur de la caisse.

10.06 RÉINTÉGRATION

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

ART. 10 MOUVEMENT DE PERSONNEL (suite)

10.07 MUTATION HORS DE L'UNITÉ

1. L'employé de l'unité de négociation muté à un poste en dehors de l'unité a droit à une période d'essai de douze (12) mois et peut réintégrer son ancien poste s'il n'est pas satisfait ou si l'Employeur ne le confirme pas dans cet emploi.
2. Si un employé muté à un poste hors de l'unité de négociation redevient « employé » au sens de cette convention, conformément au paragraphe précédent, toute l'ancienneté qu'il a accumulée au service de l'employeur sera portée à son crédit; il reprendra le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à son ancien poste. Dans tel cas, la clause 10.06 s'applique s'il y a lieu.

ART. 11 MISES À PIED

11.01 MÉCANISMES DE MISES À PIED

1. Lorsque l'Employeur décide de procéder à l'abolition d'un poste, il donne un avis écrit de trente (30) jours au syndicat et à la titulaire du poste concerné.
2. Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de l'avis écrit prévu au paragraphe précédent, l'employé impliqué avise l'employeur de son choix de déplacement qu'il doit effectuer selon le paragraphe 5 de la présente clause.

Dans l'éventualité où aucun déplacement n'est possible, l'employé bénéficie des dispositions de Guide de gestion des personnes en contexte de changements organisationnels prévu à la lettre d'entente numéro 4.

3. Tout autre employé déplacé reçoit un avis écrit et bénéficie du même délai prévu au paragraphe ci-haut pour effectuer son choix de déplacement.
4. L'employé effectivement mis à pied suivant ce qui précède reçoit un avis d'au moins trente (30) jours de calendrier précédant la date de son départ ou à défaut d'un tel avis, l'équivalent en salaire à titre d'indemnité de départ.
5. Les mises à pied sont effectuées en tenant compte de l'ancienneté selon les modalités suivantes :
 - a) l'employé le moins ancien qui occupe une fonction est le premier touché;
 - b) l'employé ainsi touché doit déplacer l'employé le moins ancien dans une autre fonction de son choix de même niveau d'emploi ou dans une fonction de son choix d'un niveau d'emploi immédiatement inférieur en autant qu'il rencontre les exigences normales de la fonction à accomplir. S'il choisit volontairement de déplacer dans une fonction de son choix de deux (2) niveaux d'emploi inférieurs, il verra son salaire réduit selon ce qui est prévu au paragraphe e) ci-dessous;

ART. 11 MISES À PIED (suite)

- 11.01** 5. c) L'employé qui n'a pas été en mesure de déplacer dans une autre fonction de même niveau d'emploi, ou dans une fonction d'un niveau d'emploi immédiatement inférieur, doit déplacer l'employé le moins ancien dans une autre fonction de son choix de deux (2) niveaux d'emploi inférieur, en autant qu'il rencontre les exigences normales de la fonction à accomplir. S'il choisit volontairement de déplacer dans une fonction de son choix de plus de deux (2) niveaux d'emploi inférieurs, il verra son salaire réduit selon ce qui est prévu au paragraphe e) ci-dessous;
- d) Dans le cas où l'employé n'a pu déplacer dans un poste de deux (2) niveaux d'emploi inférieurs, il bénéficie des dispositions prévues au guide de gestion des personnes en contexte de changements organisationnels prévu à la lettre d'entente no 4.
- e) L'employé n'a pas l'obligation de déplacer dans une fonction représentant une rétrogradation de plus de deux (2) niveaux d'emploi. L'employé qui choisit volontairement de le faire verra son salaire réduit en conformité avec les règles traitant de la rétrogradation volontaire prévues à la clause 22.04.
- f) Dans tous les cas de déplacement prévus ci-dessus, l'employé le moins ancien à être déplacé sera identifié de la manière suivante :
1. L'employé qui détient un poste, dans la fonction choisie, qui comporte le même nombre d'heures, ou plus d'heures que celui qui exerce son droit de déplacement;
 2. L'employé qui détient un poste, dans la fonction choisie, qui comporte un nombre d'heures inférieur qui se rapproche le plus du nombre d'heures du poste détenu par celui qui exerce son droit de déplacement.
- g) L'employé 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 changements organisationnels prévu à la lettre d'entente numéro 4.

ART. 11 MISES À PIED (suite)

- 11.01**
6. Si un employé a été déplacé en vertu des paragraphes précédents, il en est avisé par écrit et peut se prévaloir, aux mêmes conditions, des modalités prévues au paragraphe 2.
 7. À l'occasion d'un même processus de mise à pied, un employé ne peut exercer qu'une fois son privilège de déplacement.
 8. Dans tous les cas d'abolition de poste, les paragraphes 1 à 7 de l'article 10.05 s'appliquent.

11.02. RAPPEL AU TRAVAIL

1. Les employés mis à pied sont rappelés par ordre d'ancienneté selon les modalités prévues aux clauses 10.02 paragraphes 1 et 2 et 10.04 paragraphes 1 et 2.
2. Les rappels sont faits par courrier recommandé envoyé à la dernière adresse connue de l'employé impliqué.
3. Un employé ne peut refuser un rappel au travail dans un poste de même niveau d'emploi ou dans un niveau d'emploi immédiatement inférieur au niveau d'emploi qu'il détenait. Si c'est le cas, il sera considéré comme ayant démissionné.
4. Un employé rappelé au travail doit se présenter dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la date de réception de la lettre recommandée, faute de quoi il sera considéré comme ayant démissionné.
5.
 - a) Avant d'embaucher un employé temporaire en vertu de la clause 1.02 des présentes, l'employeur doit faire appel aux employés sur la liste de rappel.
 - b) Nonobstant ce qui précède, l'employé qui accepte un poste temporaire, ne perd pas de ce fait, son droit de rappel pour tout autre poste et la période prévue à la clause 9.05. 3. est prolongée d'autant.

ART. 12 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS

12.01 DÉFINITION

Lorsque l'employeur décide d'apporter un changement aux opérations par l'introduction de nouveaux équipements, ou de changements dans la structure administrative, qui a pour effet l'abolition d'un ou plusieurs postes de travail ou des changements entraînant des modifications aux tâches caractéristiques d'une fonction qui ont comme conséquence l'incapacité d'un ou plusieurs employés à accomplir leur fonction, les dispositions suivantes s'appliquent.

12.02 EMPLOYÉS VISÉS

Seuls les employés réguliers ayant terminé leur période probatoire, tel que défini à la clause 9.02, à la date de l'avis prévu à la clause 12.03, bénéficient des avantages stipulés au présent article.

Tous les autres employés touchés sont directement soumis aux dispositions de l'article 11 concernant les mises à pied.

12.03 PRÉAVIS AU SYNDICAT

Dans tous les cas d'un changement technologique ou administratif, susceptible d'entraîner une mise à pied, l'employeur s'engage à aviser le syndicat dans un délai d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours de la date à laquelle il entend faire le changement.

Ce préavis n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur d'implanter un changement technologique ou administratif à l'intérieur du délai de quatre-vingt-dix (90) jours à la condition que celui-ci maintienne les avantages des employés touchés pendant cette période.

12.04 NATURE DE L'AVIS

L'avis adressé au syndicat indique :

1. la nature du changement technologique ou administratif;
2. la date à laquelle l'employeur propose d'effectuer le changement technique ou administratif;

ART. 12 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS (suite)

12.04 3. le nombre approximatif de postes et les fonctions susceptibles d'être touchées par le changement;

4. toutes autres informations pertinentes.

12.05 COMITÉ DE RECLASSEMENT

Dans les dix (10) jours suivant le préavis prévu à la clause 12.03 ci-haut, les parties se rencontreront en comité de relations de travail pour mettre en place les dispositions prévues au Guide de gestion des personnes en contexte de changement organisationnel du Mouvement Desjardins prévue à la lettre d'entente numéro 4.

ART. 13 JOURS FÉRIÉS

13.01 ÉNUMÉRATION

Les jours suivants sont reconnus jours chômés et payés :

- Le Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Le Vendredi Saint
- La fête de Dollard (fête des Patriotes)
- La fête nationale du Québec
- La fête du Canada
- La fête du Travail
- La journée nationale de la vérité et de la réconciliation
- L'Action de Grâce
- Le jour du Souvenir
- Noël
- Lendemain de Noël

13.02 CHANGEMENT DES JOURS FÉRIÉS

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

ART. 13 JOURS FÉRIÉS (suite)

13.03 JOURS D'OBSERVANCE

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

13.04 NOMBRE DE CONGÉS PAYÉS GARANTIS

Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe suivant, l'employeur garantit douze (12) jours de congés payés par année civile. Si l'employeur n'est pas fermé douze (12) jours, les employés ont le droit de prendre la différence entre le nombre de congés payés accordés et la garantie de douze (12) jours, selon les modalités prévues à la clause 14.07.2 c).

13.05 JOUR FÉRIÉ QUI COÏNCIDE AVEC DES CONGÉS ANNUELS

Si un ou des jours fériés tombent pendant la période de congés annuels, ces jours de congés annuels seront reportés à une autre date, en conformité avec le ratio de l'annexe « D », lors du second tour de la programmation de congés annuels prévue à la clause 14.07 2b).

13.06 Pour qu'un employé bénéficie de ces jours fériés, il faudra cependant qu'il ait travaillé la journée précédente et la journée suivante si ces journées sont des jours ouvrables et s'il a été requis de le faire, à moins de permission de la part de l'employeur, pour raison valable ou dans les cas des absences autorisées prévues par la présente convention.

ART. 14 CAISSE DE GESTION DE TEMPS

14.01 PRÉAMBULE

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

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

14.02 DÉTERMINATION DE LA DURÉE DU CONGÉ ANNUEL

- a) Lors de l'embauche d'un employé régulier temps complet au sein du Mouvement Desjardins, l'employeur verse trente-cinq (35) heures dans la caisse de gestion de temps.
- b) L'employé accumule à chaque période de paie des heures de 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 congés pouvant être cumulé annuellement par un employé est déterminé ainsi :

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

ART. 14 CAISSE DE GESTION DE TEMPS (suite)

14.03 RÉMUNÉRATION

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

14.04 PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

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

14.05 RESTRICTIONS

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

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

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

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

ART. 14 CAISSE DE GESTION DE TEMPS (suite)

14.06 SOLDE MAXIMAL

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 de l'employé. Dans l'éventualité où l'employé dépasse ce solde maximal, une entente devra être prise avec son gestionnaire pour régulariser le solde de la caisse de gestion de temps le plus rapidement possible.

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

14.07 PROGRAMMATION DES CONGÉS ANNUELS

1. Le supérieur doit donner préférence quant aux choix des dates de congés annuels aux employés ayant le plus d'ancienneté en s'assurant de la continuité des opérations sur les lieux de travail à l'intérieur de l'unité de négociation. À cet effet, il respecte les ratios prévus à l'annexe « D » de la présente convention collective :

Le 1 ^{er} mars	Affichage de la liste des employés avec leurs quantums de congés annuels.
1 ^{er} mars	Début de la première période de choix de congés annuels.
20 mars	Fin de la première période de sélection des congés annuels.
30 mars	L'Employeur affiche les congés annuels autorisés.
1 ^{er} avril	Début de la deuxième période de choix de congés annuels.
20 avril	Fin de la deuxième période de sélection de congés annuels.
30 avril	L'Employeur affiche les congés annuels autorisés.

ART. 14 CAISSE DE GESTION DE TEMPS (suite)

14.07 2. Méthode

- a) Les employés font connaître lors d'un premier tour, et ce, par ordre d'ancienneté, leur choix pour un maximum de trois (3) semaines continues c'est-à-dire non fractionnées. Les trois (3) semaines peuvent être consécutives ou non et doivent tenir compte du ratio de congés annuels prévu à l'annexe « D ».
 - b) Les employés font connaître lors d'un second tour, et ce, par ordre d'ancienneté, leur choix pour l'excédent des trois (3) semaines déjà déterminées. Ce choix peut être en jours continus ou fractionnés, en conformité avec le ratio prévu à l'annexe « D ». Cependant, un maximum de sept (7) jours pourra être fractionné lors du second tour.
 - c) Pour l'excédent des congés annuels non cédulés lors des deux (2) tours ci-dessus, l'employé doit demander son congé (semaine, jours, heures) au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance et ce congé doit respecter les ratios de congés annuels prévus à l'annexe « D ». Par contre, l'employeur ne pourra refuser ledit congé si l'absence est urgente et sérieuse, c'est-à-dire qu'elle échappe au contrôle de l'employé (ex. : maladie imprévue d'un enfant ou d'un parent, sinistre). Dans ces cas d'urgence, un simple avis à son gestionnaire est demandé à l'employé.
 - d) Un employé peut, après le 30 avril, effectuer une modification à son choix de congés annuels en respectant les ratios prévus à l'annexe « D » et en ne nuisant pas à tout autre choix ayant pu être exprimé auparavant.
 - e) Un employé est limité à un nombre de quatre (4) semaines consécutives.
3. L'employé victime d'un accident ou d'une maladie et non rétabli au début de la période fixée pour ses congés annuels peut s'il le désire reporter ses congés annuels à une autre date en ne nuisant pas au choix des autres employés et en conformité avec l'annexe « D ».

ART. 14 CAISSE DE GESTION DE TEMPS (suite)

- 14.07** 4. L'employé victime d'un accident ou d'une maladie et devenu éligible à toucher des prestations d'assurance salaire au plus tard la troisième (3^e) semaine de ses congés annuels, peut s'il le désire reporter sa troisième (3^e) semaine ainsi que la suivante, s'il y a lieu, à une autre date en ne nuisant pas au choix des autres employés et en conformité avec l'annexe « D »

14.08 PAIEMENT DES CONGÉS ANNUELS

La rémunération due pour les congés annuels est remise à l'employé, le jour du dépôt de sa paie régulière.

L'employé qui désire recevoir la rémunération totale pour ses congés annuels utilisés, avant son départ, devra le mentionner par écrit à l'employeur un (1) mois à l'avance.

14.09 CESSATION D'EMPLOI - INDEMNITÉ POUR CONGÉS ANNUELS

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

ART. 15 CONGÉS SOCIAUX

15.01 ÉNUMÉRATION

1. L'employé a droit à un permis d'absence avec paie pour la durée et les raisons suivantes :
 - a) décès de son conjoint ou de sa conjointe, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables à compter de la date de décès;
 - b) décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur : trois (3) jours ouvrables à compter de la date du décès;

ART. 15 CONGÉS SOCIAUX (suite)

- 15.01**
- c) décès du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-sœur, d'un grand-parent ou d'un grand-parent du conjoint, d'un petit-enfant, du gendre ou de la bru : trois (3) jours de calendrier entre la date du décès et celle des funérailles;
 - d) dans les situations ci-haut, l'employé a droit à un (1) jour additionnel :
 - 1. si les funérailles ont lieu à plus de cent-soixante (160) kilomètres de son lieu de résidence;
 - 2. si la personne décédée résidait avec l'employé. Sauf enfant, conjoint, enfant du conjoint;
 - 3. si l'employé est liquidateur de la succession.
 - e) l'employé appelé à agir comme juré, candidat juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas une des parties, reçoit la différence entre l'indemnité ou l'honoraire qui lui est versé et son salaire réel.
2. Les congés prévus aux paragraphes a), b) et c), de la présente clause ne sont pas nécessairement continus et une journée peut être prise séparément, mais doit être reliés à l'événement à savoir : l'exposition, l'enterrement, l'incinération et le service religieux.
3. Advenant le cas où un congé pour décès, tel que prévu à la clause 15.01.1.a), survient pendant la période de congés annuels de l'employé, celui-ci pourra déplacer les journées de congés annuels qui coïncident avec le congé pour décès. Les journées de congés annuels ainsi déplacées seront reportées à une autre période en conformité avec les ratios prévus à l'annexe « D ».

ART. 15 CONGÉS SOCIAUX (suite)

15.02 RESTRICTION

1. Aucun congé prévu au présent article n'est accordé s'il coïncide avec tout autre congé en vertu de la présente convention.
2. Dans tous les cas, l'employé devra aviser son supérieur immédiat.
3. Seuls les jours ouvrables durant cette période de congés seront payés.

15.03 DURÉE D'UN CONGÉ

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

15.04 CONGÉ SANS SOLDE

1. Un employé peut, pour un motif valable, obtenir un permis d'absence sans traitement pour une période maximale d'un (1) an. Ce congé sera accordé, sous réserve des conditions prévues à la présente clause, à deux (2) employés qui en font la demande bien que l'employeur pourra ainsi accorder un tel congé à plus de deux (2) employés si la continuité des opérations le permet.
2. L'employé devra en faire la demande par écrit au directeur au moins deux (2) semaines avant le début de l'absence ou au moins quatre (4) semaines avant pour une absence supérieure à six (6) mois tout en explicitant la raison et la durée du congé désiré.
3. À son retour au travail, l'employé reprend le même poste. Si le poste n'existe plus, il pourra se prévaloir de l'article 11, article des mises à pied.

ART. 15 CONGÉS SOCIAUX (suite)

15.04 4. Durant son congé sans solde autorisé, seule l'ancienneté s'accumule et l'employé n'a droit à aucun bénéfice de la convention. L'employé peut toutefois continuer de bénéficier des différents régimes de prévoyances collectives à la condition qu'il paie la totalité des primes pendant ledit congé et que les régimes en prévoient la possibilité.

5. Un employé peut, pour un motif valable revenir avant la fin de son congé sans solde. Pour un congé d'une durée de moins de deux (2) mois le préavis sera de deux (2) semaines, alors qu'un congé de plus de deux (2) mois nécessite un préavis d'un (1) mois.

6. L'employeur devra donner une réponse à l'employé dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande de congé sans solde.

7. Congé de compassion

Nonobstant les règles mentionnées ci-haut, un congé sans solde est accordé à l'employé admissible aux prestations de congé de compassion conformément aux règles d'admissibilité de la Loi sur l'assurance-emploi. La durée du congé prévu à la loi sur l'assurance-emploi pourra être prolongée après entente entre les parties pour une période n'excédant pas un (1) an.

Durant cette période et selon les protections détenues par l'employé, la caisse continue d'assumer la part de l'employeur au niveau du paiement des primes d'assurance collective. Toutefois, les protections d'assurance salaire sont suspendues.

15.05 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

1. Entre le 1^{er} octobre et le 30 novembre de chaque année, les employés peuvent demander un congé à traitement différé.

2. L'employeur accepte qu'un maximum de deux (2) employés bénéficient de ce congé par ancienneté. Les employés de même fonction ne peuvent être en congé de paiement différé en même temps.

ART. 15 CONGÉS SOCIAUX (suite)

15.05 3. La durée de la période de congé est d'un minimum de six (6) mois et d'un maximum de douze (12) mois consécutifs. Le congé peut être de trois (3) mois dans le cas d'un congé à des fins d'études à temps plein qui sont reliées à l'emploi. Le congé est postérieur à une période de travail pendant laquelle l'employé diffère son traitement. La période d'étalement du traitement est d'un maximum de six (6) ans et un employé ne peut différer plus de 33 1/3 % de son salaire régulier.

4. Pendant ce congé, l'employé recevra les sommes accumulées.
5. Ces congés seront pris sur une seule période sauf s'il y a entente contraire écrite.
6. Le moment de la prise du congé doit faire l'objet d'une entente entre les parties au moment de la réponse de l'employeur en décembre.

Au même moment, il devra y avoir entente touchant les modalités d'assurance (maladie, vie, etc.) et les modalités touchant le régime de retraite, le tout en conformité avec les modalités prévues dans ces régimes.

7. Advenant un congé de maternité ou parental qui débute au cours de la période d'accumulation, la contribution est suspendue pour la durée du congé. Nonobstant les dispositions précédentes, le prolongement du régime ne doit pas avoir pour effet de dépasser la période maximale prévue au paragraphe 3.
8. Si une invalidité survient pendant la période d'accumulation, la contribution peut être suspendue pour une période équivalente à celle de l'invalidité. S'il y a suspension, le prolongement ne doit pas avoir pour effet de dépasser la période maximale prévue au paragraphe 3.
9. Si l'invalidité survient pendant la période du congé, elle est présumée ne pas avoir cours et le congé se continue. À la fin du congé, si l'employé est invalide, son invalidité est alors réputée avoir débuté à la fin de la période du congé. L'employé recevra alors les prestations d'invalidité de courte et de longue durée selon le cas.

ART. 15 CONGÉS SOCIAUX (suite)

- 15.05**
10. L'employé qui a entrepris ce processus afin de bénéficier de ce type de congé ne peut décider de le faire cesser sauf s'il y a entente entre les parties.
 11. Dans une même année civile un maximum de deux (2) employés peuvent être en congé à traitement différé.
 12. Les employés à temps partiel sont admissibles à ce congé.
 13. Durant ce congé seule l'ancienneté s'accumule.
 14. À son retour au travail, l'employé reprend la même fonction qu'il occupait avant son départ à moins que, préalablement, il y ait eu une entente contraire entre les parties.
 15. Advenant qu'un employé cesse d'être à l'emploi de l'Employeur, décède ou se désiste du régime, celui-ci prend fin immédiatement et les sommes accumulées lui sont versées. Dans ce cas de décès, les sommes sont remises à la succession.

15.06 CONGÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Un employé 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 liées 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 d'un petit enfant.

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

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

ART. 15 CONGÉS SOCIAUX (suite)

15.07 CONGÉ POUR MALADIE GRAVE OU ACCIDENT GRAVE

Un employé peut s'absenter du travail sans salaire pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père ou de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Cette période peut être prolongée après entente entre les parties.

Durant cette période et selon les protections détenues par l'employé, la caisse continue d'assumer la part de l'employeur au niveau du paiement des primes d'assurance collective. Toutefois, les protections d'assurance salaire sont suspendues.

ART. 16 FORMATION DES EMPLOYÉS

16.01 PRINCIPE

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

16.02 REMBOURSEMENT DES FRAIS DE FORMATION

Dans l'application de ce principe, l'employeur s'engage à rembourser, au début du cours, la totalité des frais de scolarité et des volumes obligatoires. Les frais de déplacement sont remboursés selon la politique en vigueur si les cours ont lieu à l'extérieur de la ville. Le remboursement est assujéti aux conditions suivantes :

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

ART. 16 FORMATION DES EMPLOYÉS (suite)

- 16.02** c) que l'employé fournisse une attestation qu'il a suivi et réussi le cours;
- d) si les cours suivis ne respectent pas les priorités de perfectionnement fixées par l'employeur, le remboursement sera limité à 50 % des frais de scolarité si les conditions ci-haut énumérées sont respectées. Les frais de déplacements ne sont pas remboursés;
- e) si le cours n'est pas réussi, l'employeur après étude du dossier portant notamment sur l'assiduité, peut exiger que l'employé rembourse la moitié des montants octroyés. Toutefois, en cas d'échec par suite d'abandon sans raison valable, l'employé devra rembourser la totalité des montants octroyés.

16.03 Si, après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur, un employé est appelé à suivre une formation académique pour le poste occupé ou dans le cadre d'un programme mis de l'avant pour combler des besoins de relève ou afin d'acquérir une formation académique additionnelle visant à accéder à un poste supérieur au sein de l'organisation, 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 l'employé. Ce temps accordé à l'employé doit être pris au cours de la session d'étude. Ce temps ne peut être monnayé ou reporté. 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.

16.04 PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS REQUIS PAR L'EMPLOYEUR

Si l'employé est tenu de suivre une formation requise par l'employeur (incluant les UFC), le temps de formation, le temps de déplacement et les frais inhérents (inscription, scolarité, transport, repas) sont entièrement payés par l'employeur selon la politique en vigueur.

ART. 16 FORMATION DES EMPLOYÉS (suite)

16.05 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

- a) L'employeur et le syndicat reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement professionnel des employés.
- b) Les programmes de formation et de perfectionnement sont conçus par l'employeur en fonction des besoins de l'entreprise et des employés.

16.06 COTISATION PROFESSIONNELLE

L'Employeur rembourse à l'employé régulier et à l'employé régulier relève la cotisation professionnelle requise pour l'exercice de leur fonction ainsi que les permis déjà détenus par les employés dans la mesure où ces permis sont exigés dans le cadre de leurs fonctions.

De plus, l'employeur s'engage à défrayer, pour une période de deux (2) ans, les coûts de permis qui était nécessaire au travail de l'employé rétrogradé à un poste pour lequel ledit permis n'est plus requis. La rétrogradation doit faire suite à un déplacement en vertu des articles 11 ou 12 de la convention collective.

16.07 SCOLARITÉ ADDITIONNELLE

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

ART. 17 CONGÉS PARENTAUX

17.01 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.

17.02 RÉPARTITION DU CONGÉ DE MATERNITÉ ET PRÉAVIS

1. Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième (16ème) 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.
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.

ART. 17 CONGÉS PARENTAUX (suite)

- 17.02** 3. À partir de la sixième (6ème) 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 (25ème) 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.

17.03 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 à la clause 18.01 de la convention collective et ce, jusqu'à la date de l'accouchement.

ART. 17 CONGÉS PARENTAUX (suite)

- 17.03** 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 à la clause 18.01 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 à la clause 18.01 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.

17.04 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.

ART. 17 CONGÉS PARENTAUX (suite)

- 17.04**
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.
 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.

17.05 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 21.02 de la convention collective ainsi que sa part de cotisation au fonds de pension, s'il y a lieu.

ART. 17 CONGÉS PARENTAUX (suite)

17.05 2. 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.

17.06 PROLONGATION DU CONGÉ 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.

ART. 17 CONGÉS PARENTAUX (suite)

17.07 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.

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.

ART. 17 CONGÉS PARENTAUX (suite)

17.07 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.
- 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.

ART. 17 CONGÉS PARENTAUX (suite)

- 17.07** 5. 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 à la clause 18.01 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 17.05.

17.08 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 de 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^{ième}) 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.

17.09 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.

ART. 17 CONGÉS PARENTAUX (suite)

- 17.09** • 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. 18 MALADIE

18.01 RÉGIME

- a) L'employé qui est incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident peut s'absenter sans perte de traitement selon les modalités et restrictions ci-après décrites.
- b) Pendant la période d'attente prévue au régime d'assurance, l'employeur paie le salaire de l'employé absent pour cause de maladie ou d'accident.
- c) 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, l'employé reçoit quatre-vingts pour cent (80 %) de son salaire régulier brut.
- d) 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, l'employé reçoit soixante-dix pour cent (70 %) de son salaire mensuel net.

Le salaire net est calculé comme ceci :

Revenu brut moins impôts de base (fédéral et provincial) moins Régime de rentes du Québec (RRQ) moins Régime de pension du Canada (RPC si applicable) moins Assurance emploi (AE) moins Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

ART. 18 MALADIE (suite)

18.02 MODALITÉS

L'employé, pour bénéficier du présent article, doit aviser son supérieur immédiat avant, si possible, ou du moins dès le début de son absence à moins qu'un événement de force majeure l'en empêche.

- 18.03** Si l'absence n'excède pas trois (3) jours consécutifs, l'employeur accepte une déclaration de l'employé établissant la cause de l'absence. S'il y a un abus, l'employeur peut exiger un certificat médical, et ce, même pour une seule journée d'absence.

Pour toute absence de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, l'employeur peut exiger un certificat médical attestant qu'il est physiquement incapable de travailler.

Si l'employeur exige de l'employé un certificat médical provenant d'un médecin spécialiste, il remboursera à l'employé les frais encourus pour un tel examen (frais d'examen et de transport).

18.04 AVANCE DE PRESTATIONS

L'employeur verse le montant de prestations d'assurance salaire à tout salarié malade au moment où il recevrait normalement sa paie. À cet effet, l'employé devra avoir signé la délégation de paiement du formulaire de demande de prestation d'assurance salaire de Desjardins Sécurité financière (DSF).

Dans les situations où DSF refuse l'invalidité d'un employé, celui-ci s'engage à rembourser les sommes avancées par l'Employeur après entente entre les parties. À défaut d'entente, un prélèvement du dix pour cent (10 %) du salaire net sera effectué sur la paie de l'employé jusqu'au remboursement total. Advenant que l'employé 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 l'employé ne revient pas au travail suite à son invalidité, l'employeur pourra se rembourser à même les sommes dues à l'employé. (Ex : Congés annuels, temps supplémentaire accumulé, régime d'intéressement, etc.)

ART. 18 MALADIE (suite)

- 18.05** Les employés réguliers à temps partiel sont couverts par le présent article, et ce, aux conditions et modalités prévues au régime d'assurance.

ART. 19 HEURES DE TRAVAIL

19.01 SEMAINE NORMALE

1. La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures par semaine, réparties en cinq (5) jours de travail, et ce, du lundi au vendredi.
2. Les heures de travail établies sont continues et comprennent les périodes de repos à l'exception des périodes de repas.
3. L'horaire de travail individuel peut être modifié par l'employeur après un avis écrit de trente (30) jours à l'employé et au syndicat tout en respectant le principe de l'ancienneté.

19.02 HORAIRE ET HEURES DE TRAVAIL

1. a) Les heures de travail hebdomadaires sont comprises à l'intérieur de l'horaire de travail suivant :

Lundi au jeudi	:	7h00 à 20h30
Vendredi	:	7h00 à 16h30
- b) L'horaire individuel de travail ne peut comprendre plus d'un (1) soir par période de paie après 18h00, sauf si l'employé y consent.
- c) L'Employeur peut accorder à l'employé qui en fait la demande, une retraite progressive pour une durée qui ne peut excéder soixante (60) mois 5 ans. Dans ce cas, les modalités sont déterminées par entente écrite entre les parties et l'employé est considéré comme un employé à temps partiel couvert par l'annexe « B » de la convention collective.

ART. 19 HEURES DE TRAVAIL (suite)

19.03 PÉRIODE DE REPAS

L'employé a droit à une période de repas d'une durée de soixante (60) minutes ininterrompues prises entre 11 h et 15 h 00 non rémunérée et une période de repas d'une durée de soixante (60) minutes ininterrompues prises entre 16 h 00 et 17 h 00 non rémunérée.

Le moment du repas est déterminé par l'employeur après consultation auprès des employés tout en respectant le principe de l'ancienneté.

19.04 PÉRIODE DE REPOS

Les employés réguliers à temps plein disposent de trente (30) minutes de pause par jour.

Le moment de la prise de ces pauses est déterminé par l'employeur, après consultation des employés.

ART. 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

20.01 DÉFINITION

Tout travail en temps supplémentaire est le travail effectué, après autorisation de l'employeur, au-delà de la semaine normale de travail de trente-cinq (35) heures.

20.02 RÉPARTITION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Le temps supplémentaire est offert aux employés de la fonction concernée, par ordre d'ancienneté. Cependant, lorsque le nombre des employés consentants est insuffisant, les employés doivent accepter de travailler en temps supplémentaire. Dans tel cas, l'employeur désigne les employés qui effectuent normalement ce travail et qui ont une plus courte ancienneté. L'employeur s'engage à donner un avis raisonnable aux employés qui doivent effectuer du temps supplémentaire.

ART. 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

20.03 CALCUL DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

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

20.04 RÉMUNÉRATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

1. Le travail exécuté en temps supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) le salaire régulier de l'employé sauf le dimanche où il sera rémunéré au taux double; le taux horaire de base s'obtient en divisant le salaire hebdomadaire par trente-cinq (35) heures.
2. Le travail exécuté un jour férié chômé est rémunéré au taux horaire de base majoré de moitié en plus du paiement du jour férié.
3. Tout travail exécuté en temps supplémentaire un jour férié, un samedi ou un dimanche est rémunéré selon les règles prévues, mais par tranche minimale d'une (1) heure.
4. La banque décrite ci-dessous est exclusive au temps supplémentaire.

L'employé qui le désire peut accumuler les heures effectuées en temps supplémentaire et prendre en congé lesdites heures [une (1) heure de temps supplémentaire est égale à une heure et demie (1 1/2) de reprise de temps]. La banque est constituée d'un maximum de soixante-dix (70) heures équivalant au taux simple.

Le temps accumulé dans la banque de l'employé peut être pris en congé à la journée ou en journées consécutives. Le moment de la prise de congé doit faire l'objet d'une entente entre l'employé et l'employeur. À la demande de l'employé, les heures accumulées en banque peuvent en tout temps être rémunérées.

ART. 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

20.05 RETARD DE L'HEURE DU REPAS

L'employé qui est à l'occasion requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter un travail urgent, n'exécute pas du travail en temps supplémentaire. Cependant, l'employé doit prendre son repas suivant le principe établi à la clause 19.03.

20.06 RAPPEL AU TRAVAIL

Tout employé rappelé de son domicile pour travailler sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures de travail et aura le privilège de choisir, parmi les deux (2) options suivantes, le mode de paiement qui est le plus rémunérateur :

1. minimum stipulé à temps simple;

 ou
2. le temps réellement travaillé suivant les barèmes établis dans la présente convention régissant le taux des heures supplémentaires.

20.07 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE - REPOS - REPAS

Tout employé qui doit travailler en continuité au moins trois (3) heures en temps supplémentaire se verra accorder une demi-heure (½) rémunérée pour prendre son repas.

ART. 21 PRÉVOYANCES COLLECTIVES

21.01 L'Employeur adhère au Régime d'assurance collective du Mouvement Desjardins selon les règles qui y sont établies et cette adhésion sera maintenue. Le régime comprend:

1. Volet vie :
 - Vie de base
 - Vie de base des personnes à charge
 - Vie facultative
 - Décès et mutilation accidentels de base
 - Décès et mutilation accidentels facultatifs
 - Maladies graves de base
 - Maladies graves facultatives
2. Volet invalidité :
 - Invalidité de courte durée
 - Invalidité de longue durée
3. Volet santé :
 - Accident-maladie (incluant soins visuels)
 - Soins dentaires
 - Compte de dépenses de frais de santé (CDFS)
 - Programme d'aide aux employés (PAE)

Choix entre trois (3) options : L'Essentiel, l'Équilibré et L'Enrichi. Chaque option regroupe à différents degrés les services de santé habituels d'un régime d'assurance tels les médicaments, les soins complémentaires de santé, les soins psychologiques, les soins dentaires, les soins visuels et l'assurance voyage.

4. Les statuts possibles sont : Individuel, Monoparental, Couple ou Familial.

Le régime d'assurance-collective ainsi que tout amendement sont disponibles 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. 21 PRÉVOYANCES COLLECTIVES (suite)

21.02 PARTAGE DES PRIMES

Le partage des primes est le suivant :

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

21.03 Le régime d'assurance collective ainsi que tout amendement sont disponibles sur le portail des employés à la section Régime d'assurance collective du Mouvement Desjardins et sur le site suivant : www.rcd.dgp.com

21.04 RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RENTES

L'employeur adhère au régime de rentes du MCD (RRMCD) selon les règles qui y sont établies.

Le partage des cotisations est celui prévu au régime.

Le régime de rente de MCD est disponible sur le portail des employés à la section du régime de rente du Mouvement Desjardins ou sur le site suivant : www.rcd.dgp.com

ART. 22 MÉCANISMES SALARIAUX

22.01 ÉCHELLE DE SALAIRES

Pendant la durée de la présente convention, les salaires qui sont payés aux employés assujettis à celle-ci sont ceux indiqués à l'annexe « A » des présentes.

22.02 PROMOTION OU RÉÉVALUATION

L'employé promu ou réévalué reçoit une augmentation salariale selon 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.
- 3- Suite à une rétrogradation involontaire, l'employé nommé à un poste de niveau supérieur par voie de promotion, de réévaluation de poste ou d'affectation temporaire, bénéficie des mécanismes salariaux prévus 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 l'employé aurait touché s'il était demeuré dans le poste qu'il détenait avant sa rétrogradation involontaire.

22.03 AFFECTATIONS TEMPORAIRES

Un employé 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 :

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

L'employé 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.

ART. 22 MÉCANISMES SALARIAUX (suite)

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

L'employé 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 l'article 22.02, et ce, pour la durée de son affectation

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

22.04 RÉTROGRADATION VOLONTAIRE

Lorsqu'un employé est appelé à occuper un emploi d'un niveau inférieur à celui de son emploi actuel, d'une façon permanente suite à une rétrogradation volontaire, son salaire sera réduit selon les règles inverses de promotion prévues à 22.02. En aucun cas, le salaire de l'employé ne peut excéder le maximum (point 115) de sa nouvelle échelle de salaire.

Nonobstant la règle prévue au paragraphe précédent, un employé 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.

22.05 RÉTROGRADATION INVOLONTAIRE

Si un employé est rétrogradé par suite d'une réorganisation, changement technologique ou à cause de son état de santé, son salaire ne subit aucune modification.

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

ART. 22 MÉCANISMES SALARIAUX (suite)

- 22.05** 2. Si au moment de la rétrogradation son taux de salaire est supérieur au point 115 de l'échelle de son nouveau niveau d'emploi, l'employé conserve son salaire et devient hors barème. Il sera intégré au 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 1 de l'annexe « A », l'employé recevra la différence en montant forfaitaire. L'employé qui se situe au-dessus du point 115 n'a droit à aucun montant forfaitaire.

22.06 VERSEMENT DES SALAIRES

1. Le salaire de tout employé lui sera versé dans son compte le jeudi matin à toutes les deux (2) semaines et ce, pour la quinzaine se terminant le samedi précédent.
2. Si un jour de paie coïncide avec un jour férié, le salaire sera disponible le jour ouvrable précédent, selon la cédule de paie de service de paie Desjardins.

22.07 RELEVÉ DE PAIE

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

1. nom de l'employé;
2. période couverte;
3. taux du salaire;
4. salaire brut;
5. déductions;
6. salaire net;
7. temps supplémentaire.

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

ART. 22 MÉCANISMES SALARIAUX (suite)

22.08 ÉVALUATION DES EMPLOIS

Si pendant la durée de la présente convention collective, une nouvelle fonction est créée dont les tâches font en sorte qu'elle ne fait pas déjà partie d'un niveau existant à l'annexe « A » ou si un poste est modifié substantiellement de telle sorte qu'il ne fait pas partie de son niveau existant à l'annexe « A », la rémunération et l'échelle de salaire seront fixées par négociation suite à un avis de rencontre signifié par une des parties. À défaut d'entente, le syndicat pourra loger un grief. L'arbitre a le pouvoir de fixer une rémunération et une échelle prévues ou non à l'annexe « A » de la convention collective.

ART. 23 RÉGIME DE TRANSACTIONS

- 23.01** Sont couverts par le présent article, tous les employés autorisés à parapher les chèques ou les autres transactions du secteur.
- 23.02** L'existence de ce régime a pour but de protéger un employé (de toute réclamation monétaire) qui dans l'exercice de ses fonctions commet une erreur de transaction qui n'est pas associée à une fraude ou une gestion malhonnête.
- 23.03** L'employeur convient d'absorber ces éventuelles pertes ou erreurs de transaction en autant que l'employé a respecté la procédure et la réglementation en vigueur chez l'Employeur et connue de l'employé.
- 23.04** L'employeur peut, suite à une évaluation des circonstances entourant une erreur de transaction d'un employé, réclamer le remboursement de la perte si les conditions prévues à la clause 23.03 n'ont pas été respectées par l'employé.

Dans ce cas, l'employé peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage et l'employeur assumera le fardeau de la preuve. Suite à cette procédure, l'employé peut être tenu de rembourser l'Employeur en prenant des arrangements avec celui-ci. Ces arrangements sans intérêt ne peuvent excéder 10 % de son salaire brut par période de paie à moins que l'employé soit d'accord et que la perte soit supérieure à cent dollars (100,00 \$).

ART. 23 RÉGIME DE TRANSACTIONS (suite)

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

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

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

ART. 24 SANTÉ SÉCURITÉ, ACCIDENTS DE TRAVAIL

24.01 PRINCIPE

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

24.02 PROBLÈME DE SANTÉ - SÉCURITÉ

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

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

24.03 COOPÉRATION

L'employeur, le syndicat et les employés conviennent de coopérer afin de prendre tous les moyens pour maintenir les locaux propres, bien chauffés, bien éclairés.

24.04 ACCIDENTS DE TRAVAIL

L'employeur verse à tout employé qui doit s'absenter en raison de blessures ou maladie résultant d'un accident de travail l'équivalent de l'indemnité de remplacement de revenu qu'il recevra de la CNESST jusqu'à ce qu'il reçoive son premier versement. Le montant de l'indemnité de remplacement du revenu est versé selon les dispositions prévues à la LATMP.

L'employé s'engage à remettre à l'employeur, le cas échéant, les avances versées par l'employeur dès la réception des indemnités correspondantes reçues de la CNESST.

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

Dans l'éventualité où la CNESST refuse de reconnaître l'invalidité, l'employé 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 de l'employé jusqu'au remboursement total. Advenant que l'employé conteste la décision de la CNESST, 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 l'employé ne revient pas au travail suite à son invalidité, l'employeur pourra se rembourser à même les sommes dues à l'employé. Ex : Congés annuels, temps supplémentaire accumulé, régime d'intéressement, etc.

ART. 25 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

25.01 ANNEXES ET ENTENTES

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

ART. 25 DISPOSITIONS GÉNÉRALES (suite)

25.02 DURÉE

La présente convention collective de travail entre en vigueur à compter de la signature et se termine le 31 décembre 2022. Seuls les salaires ont un effet rétroactif, le cas échéant.

25.03 PROLONGEMENT

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

EN FOI DE QUOI, les parties et leurs représentants dûment mandatés ont signé le 28 mars 2022.

**GROUPE SERVICES PARTAGÉS
DESJARDINS INC.**

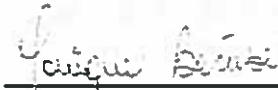


Erick Gonzalez

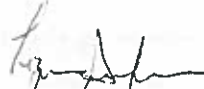
**SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET
EMPLOYÉS PROFESSIONNELS -
LES ET DE BUREAU, SECTION
LOCALE 575, SEPB CTC-FTQ**



Lucie Dextraze



Monique Bérubé



Lizon Dufour, conseillère

**FÉDÉRATION DES CAISSES
DESJARDINS DU QUÉBEC**



Maxim Dufour

Copie certifiée conforme



N^o Barreau QC : 338 998 7

Date : 26/04/2022 Ville : Montréal

ANNEXE « A » - ÉCHELLE DE SALAIRE

AVRIL 2021

Niveau	Min	85	95	100	105	115
2	567,00 \$	597,59 \$	667,90 \$	703,06 \$	738,20 \$	808,53 \$
3	625,13 \$	664,19 \$	742,33 \$	781,38 \$	820,46 \$	898,60 \$
4	704,70 \$	754,72 \$	843,51 \$	887,91 \$	932,32 \$	1 021,10 \$
5	793,80 \$	863,70 \$	965,32 \$	1 016,11 \$	1 066,91 \$	1 168,53 \$
6	899,53 \$	986,34 \$	1 102,38 \$	1 160,39 \$	1 218,40 \$	1 334,45 \$
7	1 003,16 \$	1 108,57 \$	1 238,99 \$	1 304,20 \$	1 369,39 \$	1 499,81 \$
8	1 128,60 \$	1 247,09 \$	1 393,81 \$	1 467,17 \$	1 540,53 \$	1 687,25 \$
9	1 264,00 \$	1 396,76 \$	1 561,08 \$	1 643,24 \$	1 725,40 \$	1 889,73 \$

TABLEAU – Avril 2021

Appréciation de la performance	POSITION DU SALAIRE DANS L'ÉCHELLE			
	Jusqu'à 85	Plus de 85 à 95	Plus de 95 à 105	Plus de 105 à 115
Soutenue	3,0 %	2,5 %	2,0 %	1,5 %
Supérieure	4,0 %	3,5 %	3,0 %	2,5 %
Exceptionnelle	5,5 %	5,0 %	4,5 %	4,0 %

Au 04 avril 2021, les employés ont reçu une augmentation de salaire conforme à l'appréciation de leur performance et en fonction de leur position relative déterminée selon le tableau ci-dessus.

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

ANNEXE « A » - ÉCHELLE SALARIALE (suite)

APPLICATION DU TABLEAU - AVRIL 2021

1. Respect en toute situation des minimums des échelles de salaires.
2. L'employé reçoit une augmentation selon la position relative de son salaire dans l'échelle et la cote d'appréciation de la performance obtenue. Le maximum de l'échelle salariale 2021 ne peut être dépassé.
3. Traitement de l'augmentation salariale si la position relative du salaire de l'employé dans l'échelle est inférieure ou égale au maximum de l'échelle salariale (point 115) :

L'augmentation salariale indiquée à la zone 105-115 est accordée jusqu'au maximum de l'échelle salariale 2021. L'excédent qui ne peut être accordé en salaire est versé sous forme de forfaitaire, s'il y a lieu, dans les cas de performance supérieure ou exceptionnelle uniquement.

4. Traitement de l'augmentation salariale si la position relative du salaire de l'employé dans l'échelle est au-delà du maximum de l'échelle salariale (point 115) :

Pour l'employé dont la position relative du salaire dans l'échelle 2020 est supérieure au point 115, mais près du maximum de l'échelle salariale 2021 (jusqu'au point 117), l'augmentation salariale indiquée à la zone 105-115 est accordée jusqu'au maximum de l'échelle salariale 2021. 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.

Pour l'employé dont la position relative du salaire dans l'échelle 2020 est supérieure au point 115, et plus éloignée de ce dernier (point 118 et plus), il reçoit un montant forfaitaire dans les cas de performance supérieure ou exceptionnelle uniquement de la façon suivante :

Supérieure: 1,5 %

Exceptionnelle: 3,0 %

ANNEXE « A » - ÉCHELLE SALARIALE (suite)

AVRIL 2022

Niveau	Min	85	95	100	105	115
2	578,37 \$	609,56 \$	681,27 \$	717,12 \$	752,98 \$	824,69 \$
3	637,62 \$	677,46 \$	757,17 \$	797,02 \$	836,87 \$	916,58 \$
4	718,81 \$	769,81 \$	860,37 \$	905,65 \$	950,94 \$	1 041,50 \$
5	809,69 \$	881,00 \$	984,63 \$	1 036,46 \$	1 088,29 \$	1 191,92 \$
6	917,54 \$	1 006,06 \$	1 124,42 \$	1 183,60 \$	1 242,77 \$	1 361,13 \$
7	1 023,21 \$	1 130,73 \$	1 263,75 \$	1 330,27 \$	1 396,79 \$	1 529,81 \$
8	1 151,17 \$	1 272,02 \$	1 421,67 \$	1 496,50 \$	1 571,33 \$	1 720,98 \$
9	1 289,29 \$	1 424,69 \$	1 592,31 \$	1 676,12 \$	1 759,92 \$	1 927,54 \$

TABLEAU – Avril 2022

Appréciation de la performance	POSITION DU SALAIRE DANS L'ÉCHELLE			
	Jusqu'à 85	Plus de 85 à 95	Plus de 95 à 105	Plus de 105 à 115
Soutenue	4,0 %	3,5 %	3,0 %	2,5 %
Supérieure	5,0 %	4,5 %	4,0 %	3,5 %
Exceptionnelle	6,5 %	6,0 %	5,5 %	5,0 %

Le 3 avril 2022, les employés reçoivent une augmentation de salaire conforme à l'appréciation de leur performance et en fonction de leur position relative déterminée selon le tableau ci-dessus.

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

ANNEXE « A » - ÉCHELLE SALARIALE (suite)

APPLICATION DU TABLEAU - Avril 2022

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

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

4. Traitement de l'augmentation salariale si la position relative du salaire de l'employé dans l'échelle est au-delà du maximum de l'échelle salariale (point 115) :

Pour l'employé dont la position relative du salaire dans l'échelle 2021 est supérieure au point 115, mais près du maximum de l'échelle salariale 2022 (jusqu'au point 117), l'augmentation salariale indiquée à la zone 105-115 est accordée jusqu'au maximum de l'échelle salariale 2022. L'excédent qui ne peut être accordé en salaire est versé sous forme de forfaitaire, s'il y a lieu, dans les cas de performance supérieure ou exceptionnelle uniquement.

Pour l'employé dont la position relative du salaire dans l'échelle 2021 est supérieure au point 115, et plus éloignée de ce dernier (point 118 et plus), il reçoit un montant forfaitaire dans les cas de performance supérieure ou exceptionnelle uniquement de la façon suivante :

Supérieure : 2,0 %

Exceptionnelle : 3,5 %

ANNEXE « A » - ÉCHELLE SALARIALE (suite)

Les parties conviennent que les échelles salariales sont augmentées d'un minimum de 1,5 % par année.

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 supérieures à 1,5 %, les parties conviennent que les échelles salariales seront majorées en conséquence.

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 employés et ce, dès que les recommandations salariales du Mouvement Desjardins sont transmises au syndicat, soit au plus tard le 01 mars de chaque année suivant le renouvellement de la convention collective.

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

ANNEXE « B » - EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

ÉNONCÉ DE PRINCIPE

Les deux (2) parties s'entendent pour reconnaître le principe que l'employeur peut embaucher des employés à temps partiel tel que défini à la clause 1.03 de la convention collective. L'utilisation d'employés à temps partiel ne sera pas faite en vue de causer des mises à pied parmi le personnel à temps plein ni pour empêcher la création, ni pour permettre l'abolition de poste.

RESTRICTIONS ET MODALITÉS PARTICULIÈRES

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

1. ANCIENNETÉ

L'employé à temps partiel doit être considéré comme un employé régulier et à ce titre, il est sujet à obtenir son statut de régulier, après avoir satisfait aux conditions de la période de probation. Un employé à temps partiel peut donc pour les fins de la présente convention, être en probation ou régulier. L'employé à temps partiel accumule de l'ancienneté depuis sa dernière date d'entrée au service de l'employeur.

2. MÉCANISMES DE MISE À PIED

Concernant la clause 11.01, 4e paragraphe, l'indemnité payable à l'employé à temps partiel à défaut de l'avis spécifié sera établie au prorata de sa semaine normale de travail.

3. JOURS FÉRIÉS

L'employé à temps partiel a droit aux jours fériés prévus à l'article 13 de la convention collective.

Pour chaque jour férié et chômé, l'employeur verse à l'employé 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 congé férié sans tenir compte du temps supplémentaire;

ANNEXE « B » - EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN (suite)

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

4. CAISSE DE GESTION DE TEMPS

- a) Compte tenu de son ancienneté mouvement, l'employé régulier à temps partiel accumule des heures de congé dans sa caisse de gestion de temps au même titre que l'employé régulier à temps complet. Le nombre d'heures octroyé périodiquement est établi au prorata des heures rémunérées jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) heures par semaine.
- b) Pour l'employé régulier à temps partiel nouvellement embauché, les trente-cinq (35) heures de congés versées à l'embauche sont au prorata de son horaire normal de travail.
- c) Durant une absence prolongée en lien avec l'article 14.05, l'employé temps partiel accumule des heures de congé annuel selon la moyenne des heures admissibles à l'accumulation des vingt-sept (27) dernières semaines travaillées.
- d) Les semaines de congé annuel de l'employé à temps partiel sont rémunérées selon les dispositions prévues à l'article 14.03.
- e) Aux fins du choix de la période de congé annuel, l'employé à temps partiel s'intègre aux ratios de congés annuels prévus à l'annexe « D » et ce, selon son ancienneté.
- f) Un employé à temps partiel ne peut pas avoir plus de semaines de temps de congés annuels qu'un employé à temps plein. À cet effet, la référence étant une semaine programmée équivaut à trente-cinq (35) heures, et ce, nonobstant l'horaire de travail régulier de l'employé à temps partiel.

5. CONGÉS SOCIAUX

Dans tous les cas de congés sociaux, les employés à temps partiel peuvent en bénéficier uniquement lorsque cela coïncide avec les jours où ils auraient normalement dû travailler et selon les heures prévues.

ANNEXE « B » - EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN (suite)

6. CONGÉS PARENTAUX

Pour établir le montant auquel l'employé à temps partiel a droit en vertu de la clause 17.04, 17.08 ou 17.13, l'employeur se base sur le salaire moyen gagné durant les vingt-sept (27) dernières semaines de travail avant le départ en congé de maternité ou parental.

7. RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE

Les employés à temps partiel ne sont couverts par les différents régimes d'assurance collective que selon les modalités qui y sont prévues.

8. HEURES DE TRAVAIL

- a) La semaine de travail des employés réguliers à temps partiel se situe à l'intérieur des heures de travail prévues pour les employés réguliers à temps plein. Cependant, les employés à temps partiel ne seront pas utilisés pour des périodes inférieures à trois (3) heures consécutives à la fois à moins que ceux-ci y consentent.
- b) Chaque employé reçoit une copie de son horaire de travail avec copie à l'exécutif syndical.
- c) Malgré les dispositions du paragraphe a), les employés à temps partiels utilisés pour deux (2) périodes de travail dans la même journée se verront octroyer un horaire de travail incluant une présence minimum de trois (3) heures consécutives et une autre de deux (2) heures consécutives.

9. PÉRIODE DE REPAS ET DE REPOS

- a) L'employé régulier à temps partiel qui effectue plus de trois (3) heures de travail dans une journée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes.
- b) Les employés qui font entre cinq (5) heures et six (6) heures de travail dans une journée auront droit à une période de trente (30) minutes de pause dont quinze (15) minutes non payées.
- c) Les employés qui font plus de six (6) heures de travail dans une journée mais moins de sept (7) heures auront droit à une période de soixante (60) minutes de repas et quinze (15) minutes de pause.

ANNEXE « B » - EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN (suite)

9. d) Les employés qui font sept (7) heures et plus de travail dans une journée auront droit à une période de soixante (60) minutes de repas et trente (30) minutes de pause.

10. TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

L'employé à temps partiel est considéré en temps supplémentaire lorsqu'il est explicitement appelé à travailler après trente-cinq (35) heures dans la semaine.

11. PRÉVOYANCE COLLECTIVE

Les employés à temps partiel ne sont couverts par les différents régimes de prévoyance collective que selon les modalités qui y sont prévues.

12. SEMAINE DE TRAVAIL

Pour les fins d'accorder des bénéfices au prorata, cette notion se calcule sur la base du nombre d'heures rémunérées dans les cinquante-deux (52) dernières semaines par rapport à mille huit cent vingt (1 820) heures, le tout en conformité avec les différentes périodes de références pour les bénéfices ci-haut mentionnés.

13. TRANSACTION DE CAISSE

Le caissier à temps partiel est couvert par le régime de transaction de caisse.

14. CHANGEMENT D'HORAIRE

Pour modifier un horaire de travail individuel fixe et régulier d'un employé régulier à temps partiel par un autre horaire de travail individuel qui est fixe et régulier, l'employeur donne un avis de trente (30) jours.

Cependant, l'employeur n'est pas tenu de donner un avis lorsqu'il s'agit de modifications temporaires de l'horaire reliées à un surcroît de travail, un remplacement ou à des absences imprévues.

15. SALAIRES

Les employés sont couverts par l'annexe « A » et l'article 22 de la convention collective.

ANNEXE « B » - EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN (suite)

16. PARTAGE DE TEMPS D'ÉTUDE

Après autorisation de l'employeur, un maximum de deux (2) cours par session peut faire l'objet du partage de temps d'études.

Le temps d'étude est établi proportionnellement à 22h½ pour un employé à temps plein (cours de 45 heures partagé à raison de 50 % entre l'employeur et l'employé). Cependant, l'employé régulier à temps partiel a droit au partage de temps d'études au prorata du nombre d'heures que comporte son horaire régulier de travail (EX. : 28h/semaine = 18h de congé pour temps d'études, durant une session, pour un cours autorisé).

Ce temps accordé à l'employé doit être pris durant sa session d'étude et ne peut être monnayé ou reporté.

Le moment où l'employé s'absentera du travail, pour le nombre d'heures de temps d'études auquel il a droit durant une session, devra faire l'objet d'une entente entre le gestionnaire et l'employé concerné.

ANNEXE « C » - EMPLOYÉS TEMPORAIRES

L'employeur accepte de ne pas utiliser d'employés temporaires pour diminuer le nombre de postes réguliers requis.

1. L'employé temporaire jouit des avantages de la convention collective relativement aux clauses suivantes :

- a) Échelles de salaires prévues à l'Annexe « A » et l'article 22 de la convention collective;
- b) Les employés temporaires bénéficient des jours fériés selon les règles prévues pour les employés à temps partiel.
- c) Caisse de gestion de temps

L'employé temporaire accumule des heures de congés annuels dans la caisse de gestion de temps au même titre que l'employé régulier. Cependant son accumulation totale ne peut dépasser cent cinq (105) heures par année ou cent quarante heures (140) selon sa durée de service.

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

	Durée de service	Nombre d'heures accumulées Employés temps plein
À l'embauche	Dès la 1re journée	N/A
Période de référence	Au cours de la 1re année	105 heures
(Calcul en temps réel)	1 an et plus	105 heures
	5 ans et plus	140 heures

Les employés temporaires fixent leur choix de congés annuels après le second tour des employés réguliers, tel que prévu à la clause 14.07.2 b). Les choix sont effectués en débutant par l'employé ayant le plus grand nombre d'heures travaillées.

ANNEXE « C » - EMPLOYÉS TEMPORAIRES (suite)

1. c) Advenant un changement de statut de temporaire à régulier, l'employé verra son accumulation automatiquement modifiée et majorée à la date de ce mouvement de main-d'œuvre en vertu de 14.02.

Concernant les congés parentaux, l'employé(e) temporaire accumule des crédits de congés annuels seulement durant le congé de maternité ou le congé paternité tel qu'établi en vertu du RQAP.

Durant le congé de maternité ou de paternité, l'employé(e) temporaire accumule des heures de congés annuels selon la moyenne des heures admissibles à l'accumulation des vingt-sept (27) dernières semaines travaillées.

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

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

- d) Congés pour décès dans la famille immédiate ainsi que les obligations familiales prévues à l'article 15;
- e) L'employé temporaire est couvert par le régime de transaction de caisse (article 23);
- f) La procédure de griefs et d'arbitrage (articles 6 et 7) pour les sujets prévus à la présente annexe;
- g) Le temps supplémentaire selon les règles prévues pour les temps partiels;
- h) Le régime syndical, les affaires syndicales (articles 4 et 5);
- i) Les employés temporaires bénéficient de période de repas et de repos après entente avec leur supérieur; telles périodes ne peuvent être supérieures à celles accordées aux employés réguliers à temps plein;
- j) L'article 24 sur la santé et sécurité s'applique.

ANNEXE « C » - EMPLOYÉS TEMPORAIRES (suite)

2. a) Dans l'éventualité où un employé temporaire obtient un poste régulier de classification supérieure à celle du poste temporaire qu'il occupe, cet employé sera soumis à la période probatoire.
- b) L'employé temporaire qui devient permanent se verra compter son ancienneté caisse rétroactivement à la date de son entrée en service à titre d'employé temporaire à la condition toutefois qu'il n'y ait pas eu d'interruption de service de plus de trois (3) mois. Les absences pour accident de travail, maladie courte durée, congé de maternité ou congé de paternité ou congé parental ne sont pas considérées comme étant des interruptions de services.

La clause 9.01.2 s'applique à l'employé temporaire qui devient permanent.

- c) L'employé temporaire en congé de maternité cumule du temps travaillé aux fins de la liste de rappel. Pour établir la durée du temps de travail, l'employeur se base sur la moyenne du temps travaillé des cinquante-deux (52) dernières semaines de travail.
3. L'employé temporaire qui effectue six cents (600) heures et plus de travail voit son nom placé sur une liste de rappel. Lorsqu'il y a une affectation temporaire disponible pour un employé temporaire, l'employeur doit rappeler au travail l'employé temporaire qui a le plus grand nombre d'heures travaillées dans la mesure où l'employé satisfait aux exigences normales du poste.
 4. Les employés temporaires utilisés pour deux (2) périodes de travail dans la même journée se verront octroyer un horaire de travail incluant une présence minimum de trois (3) heures consécutives et une autre de deux (2) heures consécutives.

5. Absences maladie

L'employé temporaire qui n'est pas admissible aux assurances collectives, qui est à l'emploi de la caisse depuis au moins six (6) mois et qui est cédulé pour travailler est rémunéré pour la journée s'il est dans l'impossibilité de travailler en raison de maladie ou d'accident et ce, sans toutefois excéder cinq (5) jours par année civile.

ANNEXE « D » - RATIO DE CONGÉS ANNUELS

L'employeur accorde un ratio minimum de 33 % parmi les employés couverts par la convention collective.

Cependant les restrictions suivantes s'appliquent :

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.

ANNEXE « E » - LISTE D'ANCIENNETÉ

NOM	ANCIENNETÉ	ANCIENNETÉ MOUVEMENT
Lucie Martin	07-08-1987	07-08-1987
Lucie Dextraze	22-07-1988	22-07-1988
Guylaine Lavoie	28-02-1991	28-02-1991
Monique Bérubé	16-06-1996	16-06-1996
Pascale Méthot	17-11-2003	17-11-2003

LETTRE D'ENTENTE NO 1 - CONDITIONS PARTICULIÈRES

Les privilèges suivants sont maintenus pour la durée de la convention collective :

1. stationnement;
2. cuisine, salle de repos, vestiaires ainsi que les équipements installés dans ces locaux;
3. fournitures de bureau, fournitures sanitaires;

LETTRE D'ENTENTE NO 2 - INTEMPÉRIES ET TEMPÊTES

L'employé 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 fournit sa prestation de travail en télétravail.

Cependant, si l'employé 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.

LETTRE D'ENTENTE NO 3 - RÉGIME GÉNÉRAL D'INTÉRESSEMENT

L'employeur maintient en vigueur la politique du Régime général d'intéressement Desjardins selon les règles et modalités recommandées par la FCDQ.

LETTRE D'ENTENTE NO 4 – GUIDE DE GESTIONS DES PERSONNES EN CONTEXTE DE CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS

L'employeur applique le guide de gestion des personnes en contexte de changements organisationnels du Mouvement Desjardins en fonction des critères du programme en tenant compte des particularités négociées avec le SEPB-575 dans l'entente-cadre concernant la transformation du Mouvement Desjardins.

Toute modification au programme incluant le tableau des indemnités sera remise au syndicat.

LETTRE D'ENTENTE NO 5 - APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE

1. L'Employeur appliquera le système de Gestion de la performance tel que proposé par la Fédération et en suivant le processus recommandé.
2. Les objectifs de performance seront fixés en égard au plan d'affaires et en relation avec la fonction et le poste de l'employé. Ceux-ci sont réalistes, mesurables (vérifiables objectivement) et formulés en fonction des résultats clairs et précis. L'employé discute avec son gestionnaire des objectifs qui lui sont signifiés lors de la rencontre de planification en début d'année, au plus tard le 28 février. Des rencontres de suivi sont prévues au cours de l'année d'évaluation. L'Employeur tient compte des absences autorisées (maternité, maladie ou autres) dans l'exercice de l'évaluation annuelle.

Les objectifs de performance de chaque employé peuvent être modifiés à la baisse en cours d'année advenant que le contexte économique le justifie ou en raison d'événements exceptionnels, non prévisibles, qui échappent au contrôle de l'employé ou en cas de réduction du nombre d'heures de travail.

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

3. À la fin de l'année, l'employé est informé des résultats de l'évaluation et ce dernier peut apporter des commentaires.
4. L'employé qui s'est prévalu d'un congé de six (6) mois ou plus, au cours de la période d'évaluation, pour maternité, maladie ou autre absence, tel que prévu à la convention collective, obtient une « performance soutenue ».
5. Lorsque l'employé 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;

L'employeur tient compte des absences autorisées lorsque celles-ci atteignent plus de vingt (20) jours ouvrables par année (excluant les congés annuels et congés sociaux déjà considérés dans le processus usuel d'appréciation de la performance de l'employé), et ce, sans tenir compte des absences de quatre (4) jours et moins. L'employeur effectuera un prorata des objectifs en fonction du temps que l'employé a effectivement travaillé durant l'année;

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

LETTRE D'ENTENTE NO 5 - APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE (suite)

6. L'appréciation de la performance permettant l'octroi d'un pourcentage d'augmentation pour une « Performance soutenue », une « Performance supérieure » ou une « Performance exceptionnelle », ne peut être soumise à la procédure d'arbitrage. Dans le cas où l'employé obtient une performance évaluée « Performance insuffisante » ou « Performance qui a besoin d'amélioration », la preuve incombe à l'employeur.

L'employé qui obtient une performance de fin d'année qui est « Performance qui a besoin d'amélioration » bénéficie du RGI (Régime Général d'Intéressement) selon les conditions et modalités recommandées par le Mouvement Desjardins.

7. Au plus tard le 31 mars de chaque année, l'employeur fournit au syndicat un rapport indiquant la performance obtenue pour chacun des employés 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.
8. Lorsque la performance de l'employé est « Performance qui a besoin d'amélioration » ou « Performance insuffisante », les modalités suivantes s'appliquent pour les années 2021 et 2022 :

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

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

Une « Performance insuffisante » obtiendra une augmentation qui ne peut être inférieure à l'augmentation d'échelle.

Une « Performance qui a besoin d'amélioration » obtiendra une augmentation qui ne peut être inférieure à celle prévue à la zone 95-105 pour une performance soutenue, sauf pour l'employé dont le salaire se situe dans la zone 105-115, alors ce dernier recevra l'augmentation salariale prévue pour cette zone.

LETTRE D'ENTENTE NO 6 - HEURES DE REPAS EMPLOYÉS RÉGULIERS À TEMPS PLEIN

Les heures de repas des employés réguliers à temps plein sont identiques du lundi au vendredi et d'une semaine à l'autre, sauf si l'employé y consent ou en cas de nécessité du service (affectations, absences, entraînement, urgence); ces heures de repas pourront être modifiées par l'employeur moyennant un préavis aux employés touchés de quinze (15) jours ouvrables avant la mise en vigueur des nouvelles périodes de repas.

LETTRE D'ENTENTE NO 7 - ARTICLE 16.02 REMBOURSEMENT FRAIS DÉPLACEMENT

Les employés dont la fonction exige des déplacements se verront rembourser les frais d'utilisation de leur véhicule selon les recommandations du MCDQ qui sont actuellement de 0.43\$ du kilomètre ou un montant minimum de cinq dollars (5.00\$) par déplacement selon ce qui est le plus avantageux pour l'employé. Dans le cas de covoiturage, un montant de cinquante-trois cents (0.53\$) du kilomètre est accordé. Toute modification à la hausse des recommandations du MCDQ doit être communiquée au syndicat dans les trente (30) jours du changement et appliquée rétroactivement à la date de la modification.

LETTRE D'ENTENTE NO 8 – VEILLES DE NOËL ET DU JOUR DE L'AN

Les employés couverts par la convention collective terminent à midi les 24 et 31 décembre. L'employeur verse le salaire de l'employé présent au travail selon le nombre d'heures prévu à son horaire de travail pour ces journées. Les employés tenus de travailler après la fermeture sont payés au taux du temps supplémentaire.

LETTRE D'ENTENTE NO 9 - RECONNAISSANCE DES ANNÉES DE SERVICE

Les employés qui, au cours d'une année civile, ont complété quinze (15) années ou plus de service au sein du Mouvement Desjardins bénéficient des avantages prévus au tableau ci-après :

AVANTAGES CONSENTIS		
Ancienneté	Congés additionnels	Gratifications
15 ans	-----	250.00 \$
20 ans	-----	500.00 \$
25 ans	1 semaine	500.00 \$
30 ans	2 semaines	750.00 \$
35 ans	3 semaines	1 000.00 \$
40 ans	4 semaines	1 000.00 \$

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

La gratification peut être encaissée ou versée dans un REER, au choix de l'employé.

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

LETTRE D'ENTENTE NO 10 – REMBOURSEMENT DES FRAIS RELIÉS À L'ACTIVITÉ PHYSIQUE

L'employeur applique la politique de remboursement des frais reliés à l'activité physique recommandée par le Mouvement Desjardins.

LETTRE D'ENTENTE NO 11 - CALCUL DE LA RÉTROACTIVITÉ SALARIALE

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

LETTRE D'ENTENTE NO 12 - LUNDI DE PÂQUES

Les employés couverts par la convention collective sont en congé le lundi de Pâques pour ceux qui le désirent. Les heures pour le paiement de ce congé seront prises à même la caisse de gestion de temps de l'employé.

