

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-2021-1228

N° dossier d'accréditation : AM-2002-1408

EMPLOYEUR

CAISSE DESJARDINS DE L'OUEST-DE-L'ÎLE

981, BOULEVARD SAINT-JEAN
POINTE-CLAIRE QC H9R 5K3

Secteur d'activité : Privé

ASSOCIATION

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

565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 11100,
MONTRÉAL QC H2M 2W2

Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

Date signature : 2020-12-03

Date dépôt : 2021-07-09

Nombre de

salariés visés : 69

Date début : 2020-12-03

Date d'expiration : 2023-12-02

Remarque :

Anne Francoeur
Préposé(e) à l'émission

2022-01-25
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

LA CAISSE DESJARDINS DE L'OUEST DE L'ÎLE

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

ET

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

ci-après appelé « Le Syndicat »

DU 3 DÉCEMBRE 2020 AU 2 DÉCEMBRE 2023

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
CAISSE DESJARDINS DE L'OUEST DE L'ÎLE
Du 2 décembre 2020 au 1^{er} décembre 2023

ENTRE :

LA CAISSE DESJARDINS DE L'OUEST DE L'ÎLE

Ci-après désignée :

L'EMPLOYEUR
d'une part

ET :

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

Ci-après désigné :

LE SYNDICAT
d'autre part

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Page</u>
ARTICLE 1 DÉFINITIONS	7
ARTICLE 2 DÉCLARATION DES PARTIES	9
ARTICLE 3 DROITS DES PARTIES	12
ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL.....	13
ARTICLE 5 AFFAIRES SYNDICALES	15
ARTICLE 6 PROCÉDURE DE GRIEF	20
ARTICLE 7 ARBITRAGE	23
ARTICLE 8 DISCIPLINE	25
ARTICLE 9 ANCIENNETÉ.....	27
ARTICLE 10 MUTATION.....	30
ARTICLE 11 MISES À PIED.....	36
ARTICLE 12 JOURS FÉRIÉS	50
ARTICLE 13 VACANCES ANNUELLES	53
ARTICLE 14 CONGÉS SOCIAUX	57
ARTICLE 15 MISE À JOUR ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'OEUVRE.....	60
ARTICLE 16 CONGÉS PARENTAUX.....	64
ARTICLE 17 CONGÉ DE MALADIE	71
ARTICLE 18 HEURES DE TRAVAIL	73
ARTICLE 19 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	76
ARTICLE 20 RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES DU MOUVEMENT DESJARDINS ET RÉGIME DE RENTES DU MOUVEMENT DESJARDINS.....	78
ARTICLE 21 MÉCANISMES SALARIAUX	80
ARTICLE 22 TRANSACTION DE CAISSE	84
ARTICLE 23 SANTÉ-SÉCURITÉ, ACCIDENT DE TRAVAIL	85
ARTICLE 24 DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	87
ANNEXE «A» ÉCHELLES DE SALAIRES.....	88

ANNEXE «B» EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL.....	93
ANNEXE «C» EMPLOYÉS TEMPORAIRES	98
ANNEXE «D» RATIOS DE VACANCES.....	100
ANNEXE «E» RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE	102
ANNEXE «F» PLAN DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYÉ	103
LETTRÉ D'ENTENTE CAISSIER UNIQUE - RÉGIME DE TRANSACTION	104
LETTRÉ D'ENTENTE RÉTROGRADATION INVOLONTAIRE	ERREUR ! SIGNET NON DÉFINI.
LETTRÉ D'ENTENTE POSITION DU SALAIRE DANS L'ÉCHELLE.....	105
LETTRÉ D'ENTENTE NOMINATION	106
LETTRÉ D'ENTENTE PROBATION ET PÉRIODE D'ESSAI.....	107
LETTRÉ D'ENTENTE HEURES DE TRAVAIL	108
LETTRÉ D'ENTENTE RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ.....	110
LETTRÉ D'ENTENTE AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	117
LETTRÉ D'ENTENTE RÉGIME D'INTÉRESSEMENT	122
LETTRÉ D'ENTENTE RÉOLUTION LORS DE LITIGE.....	123
LETTRÉ D'ENTENTE APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE 2020 ET SUIVANTES	125
LETTRÉ D'ENTENTE MICRO-INFORMATIQUE	128
LETTRÉ D'ENTENTE TRANSFORMATION DE L'OFFRE DE SERVICE.....	129
LETTRÉ D'ENTENTE PREUVE EXTRINSÈQUE.....	130
LETTRÉ D'ENTENTE RECONNAISSANCE DES ANNÉES DE SERVICE.....	131
LETTRÉ D'ENTENTE FRAIS DE DÉPLACEMENT.....	132
LETTRÉ D'ENTENTE POSTE RELÈVE	133
LETTRÉ D'ENTENTE REMBOURSEMENT DES FRAIS RELIÉS À L'ACTIVITÉ PHYSIQUE	135
LETTRÉ D'ENTENTE AMÉNAGEMENT D'HORAIRE	136
LETTRÉ D'ENTENTE MESURES TRANSITOIRES	137
LETTRÉ D'ENTENTE MAJORATION SALARIALE.....	144
LETTRÉ D'ENTENTE OBLIGATIONS FAMILIALES.....	145
LETTRÉ D'ENTENTE TRANSFORMATION DU MOUVEMENT DESJARDINS	146

LETTRE D'ENTENTE	CLAUSE BANQUIER.....	149
LETTRE D'ENTENTE	CALCUL DE LA RÉTROACTIVITÉ SALARIALE	152

ARTICLE 1 DÉFINITIONS

Préambule

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

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 causes de vacances, de maladie, d'accident, d'activité syndicale, de congé de maternité ou de tout autre congé autorisé.

Dans le cas de remplacement, l'employeur devra aviser, par écrit, l'exécutif syndical du nom de la personne que cet employé temporaire remplace, et ce, pour toute période de plus d'un (1) mois.

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'embauchage. L'exécutif syndical en est avisé, par écrit, ainsi que des motifs donnant lieu à cet embauchage. Cette période ne doit pas excéder quatre (4) mois. La durée pourra en être prolongée après entente écrite avec le représentant du syndicat.

1.03 Employé à temps partiel

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

ARTICLE 1 DÉFINITIONS

1.04 Promotion

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

1.05 Transfert

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

1.06 Rétrogradation

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

1.07 Fonction

Le regroupement organisé d'un certain nombre de tâches tel que remis à l'employé selon la clause 5.04 4.

1.08 Poste

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

1.09 Conjoint

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

1. qui sont mariées; ou
2. qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant; ou
3. qui vivent maritalement et qui:
 - a) résident ensemble depuis au moins un (1) an; et
 - b) sont publiquement représentées comme conjoints.
4. La présente définition ne s'applique toutefois pas aux dispositions de l'article 20.

ARTICLE 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 Privilèges existants

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

2.04 Travail confidentiel

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

2.05 Discrimination ou harcèlement

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

ARTICLE 2 DÉCLARATION DES PARTIES

2.06 Unité de négociation

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

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

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

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

2. Cette clause n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de donner des contrats à forfait. Dans ce cas, les représentants officiels du syndicat en sont avisés.
3. Le fait de donner des contrats à forfait ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied, des rétrogradations ou de réduire le nombre d'heures de travail des employés.

ARTICLE 2 DÉCLARATION DES PARTIES

2.06 Unité de négociation (suite)

4. 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, cet employé continue de bénéficier de tous les droits de la présente convention.

2.07 Langue de travail

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

ARTICLE 3 DROITS DES PARTIES

3.01 Reconnaissance syndicale

L'employeur reconnaît le syndicat comme seul agent négociateur pour tous les salariés au sens du Code du travail, conformément au certificat d'accréditation émis en faveur du syndicat par le service du droit d'association du ministère du Travail.

3.02 Droits de direction

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

3.03 Entente individuelle

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

ARTICLE 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 adhérer au syndicat dès son entrée en service, sans préjudice à l'application des dispositions de la clause 9.02, paragraphe 1.
3. Tout employé expulsé par le syndicat conserve son emploi, à la condition, toutefois, qu'il continue à payer la cotisation syndicale prévue à la clause suivante.

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 à chaque période de paye sur les salaires et remise au syndicat une (1) fois par mois par chèque ou par virement électronique lorsque le service sera accessible, au plus tard que le dixième (10^e) jour du mois suivant. Si, pour une raison quelconque, les cotisations d'un employé ne sont pas déduites de sa paie au temps régulier des déductions, lesdites cotisations sont alors déduites de sa paie suivante.
3. Les montants ainsi déduits seront remis au syndicat accompagné d'un rapport indiquant le nom de chaque employé, le nombre d'heures de travail hebdomadaire et sa rémunération actuelle soit: salaire régulier et/ou prestations d'assurance-salaire lorsque l'information est disponible, temps supplémentaire, paie de vacances, rétroactivité ou forfaitaire avec le nombre de semaines que couvrent ceux-ci et tout paiement de régime d'intéressement, ainsi que le montant des cotisations syndicales. L'exécutif syndical devra recevoir simultanément une copie du rapport. Dès que la technologie des parties le permettra, les montants déduits seront remis par dépôt direct.

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL

4.03 Dégagement de l'employeur

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

ARTICLE 5 AFFAIRES SYNDICALES

5.01 Représentation

1. L'employeur reconnaît, comme porte-parole des employés, un exécutif syndical formé d'un maximum de cinq (5) employés.
2. La fonction des membres de cet exécutif est de représenter les employés en matière de négociation de la convention collective, de griefs et de discussions avec l'employeur sur des problèmes non prévus par la convention.
3. Sur demande, un rendez-vous sera convenu, dans les plus brefs délais possibles, avec les représentants de l'employeur et ceux-ci s'engagent à recevoir au maximum trois (3) représentants officiels du syndicat, maximum un (1) représentant par point de service.
4. L'employeur convient d'accorder à un (1) représentant officiel du syndicat un permis d'absence, sans perte de salaire, lorsqu'il accompagne un employé qui soumet un grief et à trois (3) représentants lorsqu'ils assistent à une séance convoquée à la demande de l'employeur pendant les heures de travail, maximum un (1) représentant par point de service.

5.02 Négociation

1. Un permis d'absence, sans perte de salaire, est accordé à trois (3) 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. Après entente avec l'employeur, les membres du comité de négociation du syndicat pourront être libérés, sans perte de salaire, pour la préparation des textes lors de périodes de négociation intensives.

5.03 Comité de relations de travail

1. L'employeur et le syndicat reconnaissent que les consultations, les échanges sur le contenu de la convention collective, incluant la formation académique et les sujets d'intérêt commun ne figurant pas dans la convention collective devraient promouvoir entre eux des relations harmonieuses et constructives.

ARTICLE 5 AFFAIRES SYNDICALES

5.03 Comité de relations de travail (suite)

2. Les consultations prendront place dans le cadre d'un comité de relations de travail composé, du côté syndical, d'au plus trois (3) employés représentants du syndicat et, du côté patronal, d'au plus trois (3) personnes dont le directeur ou son représentant.
3. Ce comité siégera dans les locaux de l'employeur sur convocation de l'une ou l'autre des parties et à une date qui conviendra aux deux (2) parties.
4. Chacune des parties fera parvenir à l'autre une liste des sujets qu'elle veut placer à l'ordre du jour au plus tard trois (3) jours ouvrables avant la tenue de la réunion.

5.04 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. L'employeur fournit, une (1) fois par année vers le 15 janvier, les renseignements suivants:
 - a) le nom des personnes qui quittent l'emploi et la date de leur départ;
 - b) la liste d'ancienneté des employés ainsi que les années de service de mouvement.
3. a) L'employeur s'engage à remettre à l'exécutif syndical une copie de la convention collective existante ainsi que la description de fonction à laquelle ils sont assignés. De plus, l'employeur fournit le fichier électronique de la convention collective à tous les employés.

Dans le cas des employés temporaires, l'employeur leur fournira l'information relative aux clauses de la convention collective les touchant spécifiquement. De plus, l'employeur verra à informer les employés de la structure de la caisse.

- b) 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.

ARTICLE 5 AFFAIRES SYNDICALES

5.04 Information (suite)

- c) L'employeur expédiera à l'exécutif syndical les documents qu'il distribue aux employés. Dans le cas où des documents ont trait aux conditions de travail de l'ensemble des employés régis par la convention collective, l'employeur devra les expédier à l'exécutif syndical deux (2) jours à l'avance.
- d) L'employeur mettra à la disposition des employés la liste des cours offerts par la Fédération afin de permettre aux employés de se perfectionner.

5.05 Congés pour activités syndicales

L'employeur accordera une permission d'absence, sans perte de salaire, à tout employé délégué par le syndicat pour assister à des congrès, colloques, sessions de formation, à la condition que ces activités se tiennent dans les locaux destinés à cette fin.

De plus, l'employeur accordera une permission d'absence, sans perte de salaire, au président du syndicat ou son représentant, pour s'occuper de la préparation du projet de convention collective.

Ces permissions seront accordées aux conditions suivantes:

1. L'employeur convient d'accorder une banque totale de vingt-deux (22) jours par année de convention. Les jours non utilisés dans une année de convention ne pourront être reportés à une autre année de convention.
2. Une telle permission ne pourra être accordée en même temps à plus de quatre (4) employés à la fois, mais pas plus d'un (1) employé par centre de service, avec un maximum de cinquante pour cent (50 %) des effectifs totaux d'une fonction pour l'ensemble de la caisse.
3. La demande d'absence sera formulée, par lettre, au directeur ou à son représentant, au moins dix (10) 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.

ARTICLE 5 AFFAIRES SYNDICALES

5.06 Droit d'affichage

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

5.07 Conseiller syndical

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

5.08 L'employeur maintiendra à la disposition du syndicat un classeur fermant à clef à l'intérieur de ses bureaux.

5.09 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 :

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

ARTICLE 5 AFFAIRES SYNDICALES

5.10 Nouveau membre

L'employeur présentera tout nouvel employé à un représentant syndical suivant son embauche.

ARTICLE 6 PROCÉDURE DE GRIEF

6.01 Définition

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

6.02 Grief individuel

1. Avant de soumettre un grief, l'employé peut tenter de régler son problème avec son supérieur.
2. L'employé et/ou le délégué syndical doit soumettre son grief, par écrit, au directeur ou à 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 par l'employé à l'intérieur d'un délai maximal de six (6) mois de l'événement.
3. Le directeur ou son représentant doit donner sa réponse, par écrit, à celui qui a présenté le grief, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date de réception du grief.

6.03 Grief collectif

1. Avant de soumettre un grief qui affecte plusieurs employés pris collectivement, l'officier syndical peut tenter de régler le problème avec le directeur ou son représentant.
2. Dans le cas d'un grief qui affecte plusieurs employés pris collectivement, le syndicat pourra soumettre un grief, par écrit, au directeur ou à son représentant, en spécifiant le nom de tous les employés visés et portant la signature d'un officier syndical, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance de l'événement par les employés concernés à l'intérieur d'un délai maximal de six (6) mois.
3. Le directeur ou son représentant doit donner sa réponse, par écrit, à celui qui a présenté le grief, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date de réception du grief.

ARTICLE 6 PROCÉDURE DE GRIEF

6.04 Grief syndical

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

6.05 Procédure de grief et délais

1. Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les parties.
2. Dans tous les cas de présentation d'un grief individuel, collectif ou syndical dans les délais s'appuyant sur la notion de connaissance du grief, 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.
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.

ARTICLE 6 PROCÉDURE DE GRIEF

6.06 Restriction

Le renvoi d'un employé en probation ne peut donner lieu à un grief sauf dans les cas de discrimination ou de harcèlement. Cependant, l'employeur devra fournir, sur demande du syndicat, les informations concernant l'échec d'un employé en probation.

ARTICLE 7 ARBITRAGE

7.01 Méthode

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

7.02 Choix de l'arbitre

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

7.03 Objection préliminaire

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

7.04 Pouvoirs et devoirs de l'arbitre

1. L'arbitre doit rendre sa décision conformément aux dispositions de la présente convention; il n'a pas le droit d'altérer, modifier ou amender quelque partie que ce soit de la convention ou y ajouter.
2. Dans le cas d'un grief résultant d'une réprimande écrite, suspension, congédiement ou rétrogradation (par mesure disciplinaire), l'arbitre a le pouvoir de maintenir, réduire ou abolir cette sanction. Il a le droit d'ordonner la réintégration avec ou sans remboursement de salaire pour l'employé qui en a été privé, déduction faite des revenus qu'il aurait gagnés ailleurs.

ARTICLE 7 ARBITRAGE

7.04 Pouvoirs et devoirs de l'arbitre (suite)

3. Dans les autres cas de suspension, de congédiement ou de rétrogradation, sous réserve de l'article 11 de la convention collective, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, d'abolir ou de substituer à la décision de l'employeur toute autre sanction ou décision qui lui paraît équitable dans les circonstances.

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

ARTICLE 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 au syndicat.
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 le syndicat n'ont pas été informés par écrit, conformément à la présente clause, ne peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage et apparaître au dossier de l'employé.

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 d'un délégué syndical. L'employeur avise simultanément l'exécutif syndical, tel que défini à la clause 5.01, de ladite rencontre.

8.03 Dossier de l'employé

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

8.04 Droit de grief

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

ARTICLE 8 DISCIPLINE

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

8.09 Congédiement vs prévoyances collectives

Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de grief, l'employeur ne verse pas à l'employé concerné les sommes accumulées au régime de retraite tant et aussi longtemps que le grief n'est pas réglé. L'employé continuera à bénéficier de l'assurance-vie et de l'assurance frais hospitaliers et paramédicaux, à la condition qu'il paie mensuellement à l'avance la totalité des primes, soit la participation de l'employé et celle de l'employeur.

ARTICLE 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 Mouvement correspond à la durée du service continu de l'employé pour l'une ou l'autre des institutions du Mouvement Desjardins. La durée de service inclut les périodes d'interruption d'emploi. Toutefois, la durée de l'interruption n'est pas considérée dans le calcul du service de l'employé.

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

9.02 Période probatoire

1. Tout nouvel employé sera soumis à une période de probation de quatre cent vingt (420) heures travaillées pour les postes de niveaux 1 à 4, de huit cent quarante (840) heures travaillées pour les postes de niveaux 5 à 7 et de mille cent vingt (1,120) heures travaillées pour les postes de niveaux 8 et plus.
2. L'employé temporaire qui se voit accorder un poste permanent sera soumis à la période probatoire prévue au paragraphe précédent. Le temps accompli à titre d'employé temporaire sera compté dans sa période probatoire dans la fonction qui lui est accordée. Nonobstant ce qui précède, sa période probatoire ne peut être inférieure à deux cent dix (210) heures travaillées de façon cumulative.

9.03 Acquisition de l'ancienneté

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

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

9.04 Service continu et absences autorisées

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

9.05 Perte de l'ancienneté

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

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

Durant la période de douze (12) mois:

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

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

4. Refus de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant un avis écrit de rappel au travail. Cet avis sera envoyé, par courrier recommandé, au dernier domicile connu de l'employé et une copie sera remise au syndicat.
5. Pour une absence de travail excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans avis, à moins que l'employé puisse démontrer qu'il était dans l'impossibilité d'aviser l'employeur dans les délais prescrits.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

9.06 Absences pour accident ou maladie non survenu(e) dans l'accomplissement du travail

Dans les cas d'absences pour accident ou maladie non survenu dans l'accomplissement du travail, l'employé continue d'accumuler son ancienneté. Durant les trente (30) premiers mois de son absence, l'employé conserve son droit de retour dans son poste. Après cette période, l'employeur s'engage à analyser la situation de l'employé et à prendre, le cas échéant, les mesures d'accommodement raisonnable qui pourraient lui permettre de réintégrer son poste. Advenant l'impossibilité d'accommodement, son poste est déclaré vacant et les dispositions de l'article 10 s'appliquent. À ce même moment, l'employé perd son ancienneté et son emploi, à moins d'entente contraire entre les parties.

ARTICLE 10 MUTATION

10.01 Affichage

1.
 - a) Lorsque l'employeur décide d'abolir un poste vacant, il en informe le représentant syndical dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date où le poste devient vacant en lui fournissant les motifs par écrit.
 - b) Lorsque l'employeur décide de retarder le moment où il affichera un poste vacant ou nouvellement créé, il en informe le représentant syndical dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date où le poste est créé ou devient vacant et en fournit les motifs par écrit. À la demande de l'exécutif syndical, l'employeur fournira la date probable de l'affichage.
2.
 - a) Lorsque l'employeur doit combler des postes permanents vacants ou des postes permanents nouvellement créés, couverts par la présente convention collective, il affiche ledit poste durant une période d'au moins cinq (5) jours ouvrables et envoie copie de l'affichage à l'exécutif syndical.
 - b) Lorsque l'employeur décide de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée prévue de plus de deux (2) mois, et/ou pour maternité, il procède par affichage tel que prévu à la clause 10.01, paragraphe 2. a). Cette obligation ne s'applique qu'au premier niveau de remplacement.
 - c) Tout poste temporaire tel que défini à la clause 1.02, paragraphe 2., d'une durée de deux (2) mois et plus sera affiché selon les modalités prévues à la clause 10.01, paragraphe 2. a). De plus, l'employeur doit indiquer sur l'affichage la durée probable de l'emploi. Un employé qui obtient ce poste temporaire ne pourra poser sa candidature pour un autre poste temporaire pour la durée totale pendant laquelle il devra assumer les tâches du poste temporaire qu'il a obtenu.
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'établissement, l'horaire de départ, le nombre d'heures de travail s'il s'agit d'un poste à temps partiel et la période d'affichage.

ARTICLE 10 MUTATION

10.01 Affichage (suite)

4. L'employeur peut faire usage de tests et d'examens comme critères de sélection en autant que ces tests et examens soient en relation avec les exigences du poste à combler. Les tests et examens utilisés par l'employeur sont fiables, valides, administrés dans un contexte approprié et corrigés par du personnel qualifié. Tout employé peut, après avoir pris rendez-vous, obtenir un compte rendu des résultats aux tests, examens ou entrevues qu'il a passés.
 - a) Normalement, l'employé est avisé au moins quarante-huit (48) heures à l'avance de la date, de l'heure et de l'endroit où il doit se rendre pour passer les tests. Ces tests se tiennent généralement sur les heures de travail de l'employé.
 - b) L'employé et le syndicat sont informés à l'avance de la note requise pour obtenir le poste ou pour se qualifier pour le programme de développement accéléré des compétences (DAC) offert par la Fédération.

10.02 Candidature

1. Tout employé a le droit, durant la période d'affichage, de présenter sa candidature, par écrit, au directeur ou à son représentant.
2. Toutefois, l'employé peut poser sa candidature par anticipation avant son départ pour toute absence prévue à la convention collective, au directeur ou à son représentant, en mentionnant sur quel poste il désire que soit considérée sa candidature. Au besoin, l'employé doit être disponible pour se présenter aux tests et entrevues de sélection dans les vingt (20) jours ouvrables suivants la fin de l'affichage de sélection durant une absence prévue à la présente convention collective, il ne reçoit pas de rémunération additionnelle.

ARTICLE 10 MUTATION

10.03 Nomination

1. Niveaux N-1 à N-4

Pour les fonctions de niveaux N-1 et N-2, le poste est accordé au candidat qui a le plus d'ancienneté, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste.

Pour les fonctions de niveaux N-3 et N-4, le poste est accordé au candidat qui satisfait aux exigences normales du poste.

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

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

2. Niveaux N-5 et supérieurs

Pour les postes de niveaux N-5 et supérieurs, l'employeur accorde le poste à l'employé qui est le plus apte à remplir les exigences normales du poste. Lorsque deux ou plusieurs employés satisfont de façon relativement égale aux exigences normales du poste, l'ancienneté prévaudra. Advenant que l'employeur choisisse parmi les candidats un employé ayant moins d'ancienneté qu'un autre employé, et que celui-ci en conteste la décision, l'employeur s'engage à assumer le fardeau de preuve de sa décision.

3.
 - a) Les exigences normales doivent être pertinentes et en relation avec la nature du poste à combler.
 - b) Si le syndicat considère que les exigences normales ne sont pas conformes au paragraphe précédent, il pourra soumettre le cas à la procédure de grief et d'arbitrage.
4. Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion n'affecte en rien le droit de l'employé à une promotion ultérieure.
5. La nomination sera faite dans les trente (30) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage sinon l'affichage sera considéré comme annulé et il devra y avoir un nouvel affichage avant nomination.

ARTICLE 10 MUTATION

10.04 Absence de candidature

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

10.05 Période d'essai

1. a) Pour les postes de niveaux 1 à 4, le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'entraînement d'une durée de soixante-dix (70) heures à l'intérieur d'une période d'essai d'une durée maximale de deux cent dix (210) heures travaillées.
- b) Pour les postes de niveaux 5 et supérieurs, le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'entraînement d'une durée cent quarante (140) heures à l'intérieur d'une période d'essai d'une durée maximale de quatre cent vingt (420) heures travaillées.
2. En tout temps pendant cette période, l'employé peut renoncer à la mutation et réintégrer son ancien poste sans préjudice à tous ses droits.
3. Dans le cas où l'employeur n'est pas satisfait de l'employé, il devra retourner celui-ci à son ancien poste à l'intérieur de cette même période d'essai.
4. 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.

10.06 Réintégration

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

ARTICLE 10 MUTATION

10.07 Mutation hors de l'unité

1. L'employé de l'unité de négociation muté à un poste régulier en dehors de l'unité a droit à une période d'essai de six (6) mois s'il s'agit d'un poste cadre ou, de la période prévue à 10.05 dans les autres cas et peut réintégrer son ancien poste s'il n'est pas satisfait ou si l'employeur ne le confirme pas dans cet emploi; il reprendra alors le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à son ancien poste.
2. Suite au paragraphe précédent, l'employé qui réintègre son poste à l'intérieur de l'unité de négociation devra payer sa cotisation syndicale rétroactivement à sa date d'entrée en fonction dans un poste en dehors de l'unité de négociation.

10.08 Affectation temporaire

1. Lorsque l'employeur décide, afin de répondre à ses besoins opérationnels engendrés par l'application de l'article 2.06 ou quand il décide de combler tout poste temporaire, tel que défini à la clause 1.02 2., et/ou tout poste temporairement vacant dépourvu de son titulaire pour une période de deux (2) mois et moins, et ce, dans le même établissement ou encore dans l'un ou l'autre de ses établissements couverts par l'accréditation, il doit offrir ledit poste par ordre d'ancienneté aux employés capables d'accomplir la fonction. Dans l'éventualité où aucun employé n'accepte l'affectation, l'employeur désigne alors l'employé capable d'accomplir la fonction, et ce, par ordre inverse d'ancienneté, sauf si un employé temporaire capable d'accomplir la fonction est disponible, et ce, sans augmentation du coût pour l'employeur.
2. L'employé qui obtient une affectation temporaire en vertu de la présente clause ne peut, pendant le temps où il est ainsi affecté, postuler à une autre affectation temporaire qui débiterait avant la fin de l'affectation temporaire qu'il occupe, à moins d'entente entre les parties.
3. Lorsque l'employé absent revient à son poste, l'employé affecté temporairement en vertu de la clause 10.01, paragraphe 2., ou 10.08, paragraphe 1., retourne à son poste.

ARTICLE 10 MUTATION

10.08 Affectation temporaire (suite)

4. Nonobstant la clause 2.06 4., lorsque l'employeur a un poste non-cadre temporairement vacant hors de l'unité de négociation pour une période répondant à ses besoins opérationnels, il peut offrir ledit poste aux employés capables d'accomplir la fonction. Dans l'éventualité où aucun employé n'accepte l'affectation, l'employeur peut alors désigner l'employé capable d'accomplir la fonction, et ce, par ordre inverse d'ancienneté. L'employé affecté en vertu du présent paragraphe continue de bénéficier de la présente convention collective.

ARTICLE 11 MISES À PIED

11.01 Principes

Dispositions générales

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

ARTICLE 11 MISES À PIED

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

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

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

2. Lors de cette rencontre qui vise à impliquer le syndicat dans le processus qui s'amorce, l'employeur présente et transmet les informations relatives à la décision de procéder à ladite réorganisation, à savoir :
 - les objectifs visés par ladite réorganisation projetée;
 - la date prévisible d'implantation;
 - la documentation pertinente, incluant le dernier MDE, s'il y a lieu;
 - les impacts prévisibles, tels que le nombre et l'identification des postes susceptibles d'être abolis ou encore visés par une réduction ou augmentation d'heures de travail, ainsi que le nom des employés touchés.
3. La rencontre prévue au paragraphe précédent ou les rencontres subséquentes, selon le cas, visent également à étudier les alternatives suivantes :
 - octroi de congé sans solde d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois;
 - régime incitatif de départ volontaire avec les indemnités prévues à la clause 11.07, en priorisant s'il y a lieu les employés qui seront éventuellement mis à pied ou encore ceux non identifiés pour les besoins de formation;
 - réduction de la masse salariale;

ARTICLE 11 MISES À PIED

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

- réduction des heures ou de la semaine de travail;
- réaménagement de nouvelles fonctions multi secteurs et redéfinition de la notion de poste prévue à la clause 1.08;
- relocalisation volontaire à l'intérieur du MCDQ avec indemnité de déménagement jusqu'à concurrence de mille dollars (1 000 \$);
- allocations de préretraite avec la possibilité de prioriser les employés ne détenant pas la formation académique requise;
- semaine réduite de travail pour l'année précédant la retraite afin de favoriser la formation de la relève par l'employé éligible ou par l'employeur;
- toute autre alternative convenue entre les parties.

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

1. a) Abolition complète du poste

Au cours de la démarche préalable ou au plus tard six (6) jours suivant la fin des rencontres prévues à la clause 11.02, les employés visés par les abolitions de poste identifient, par ordre de préférence, trois (3) choix de déplacement, conformément à la clause 11.04 4., en précisant les fonctions visées, incluant s'il y a lieu leur mise en candidature par anticipation pour les postes nouvellement créés.

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

Dans l'éventualité où les choix de déplacement réalisables d'un employé impliquent une rétrogradation involontaire de plus de deux (2) niveaux d'emploi, l'employé ainsi touché peut alors choisir de recevoir l'indemnité de départ prévue au tableau de l'article 11.07.

ARTICLE 11 MISES À PIED

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

1. b) Modification des heures

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

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

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

L'employé qui ne désire pas conserver un poste perd son ancienneté et son emploi et a droit à une indemnité compensatoire établie en vertu du tableau prévu à 11.07, avec toutefois un maximum de cinquante-deux (52) semaines. La détermination du montant d'indemnité est établie en fonction des horaires restants, l'horaire le plus long est considéré comme étant celui de l'employé ayant le moins d'ancienneté.

L'indemnité compensatoire est payable en un (1) seul versement. Le paiement et l'acceptation d'une telle indemnité incluent le préavis et entraînent pour l'employé la perte de son ancienneté et de son emploi, tel que prévu à la clause 9.05, paragraphe 1.

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

ARTICLE 11 MISES À PIED

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

2. Réduction réelle d'effectifs

- a) L'employé dont le poste est aboli ou qui est lui-même déplacé, et qui est en conséquence effectivement mis à pied sans possibilité de déplacement (réduction réelle d'un effectif), a droit à une indemnité de départ tel qu'établie au tableau d'indemnités de départ prévu à 11.07.
- b) Lorsque l'employeur doit procéder à une ou des abolition(s) de poste dans une fonction donnée, il peut accepter les demandes de départ volontaire à l'intérieur de cette même fonction. La priorité de départ volontaire est accordée par ancienneté à l'intérieur d'une même fonction.
- c) Dans l'application du paragraphe précédent, les indemnités de départ sont accordées aux conditions suivantes :
 - i. jusqu'à concurrence de la réduction réelle d'effectifs requise, l'indemnité de départ est établie en fonction du tableau d'indemnités de départ prévu à 11.07;
 - ii. L'employeur peut accepter, refuser ou différer la ou les demande(s) de départ volontaire excédentaire(s) à la réduction réelle d'effectifs requise. L'employeur ne sera pas tenu de combler de façon permanente les postes laissés ainsi vacants. Dans le cas où l'employeur décide de combler le poste de façon temporaire, il devra en informer le syndicat par écrit en mentionnant la durée approximative.
- d) Outre les départs prévus par le paragraphe b), l'employeur peut également accepter, refuser ou différer une ou des demande(s) de départ volontaire dans les autres fonctions qui ne sont pas visées par la réduction réelle d'effectifs.

ARTICLE 11 MISES À PIED

11.04 Mécanismes de mise à pied

1. Dans le cadre de la ou des rencontre(s) prévue(s) à 11.02 2., mais après considération des alternatives, les déplacements et les nominations sont identifiés et réalisés à partir des choix exprimés par les employés visés. Les parties conviennent que l'ensemble du processus doit être finalisé à l'intérieur d'un délai maximum de trente (30) jours de calendrier à compter du premier choix exprimé en vertu du paragraphe 1.a) de 11.03.
2. L'employeur doit donner à un employé mis à pied un préavis écrit de trente (30) jours de calendrier avant sa mise à pied ou à défaut, lui verser une indemnité équivalant au paiement de ses jours réguliers de travail pour lequel il n'a pas reçu ledit préavis. Toutefois, aucun préavis ou partie de préavis n'est payé pour toute période excédant soixante (60) jours de calendrier à compter du début du processus prévu à 11.03 1.
3. Les délais ci-dessus prévus peuvent être réduits ou prolongés après entente entre les parties, selon la nature des alternatives retenues ou l'ampleur des changements.
4. Les mises à pied sont effectuées, par ordre d'ancienneté, selon les modalités ci-après décrites dans l'ordre:
 - a) L'employé ayant le moins d'ancienneté dans une fonction d'un établissement donné est le premier touché;
 - b) L'employé ainsi touché peut déplacer l'employé le moins ancien des établissements de son choix dans la même fonction ou encore dans une autre fonction de même niveau d'emploi ou dans un autre niveau d'emploi inférieur, en autant qu'il réponde aux exigences normales de la fonction à accomplir et en autant qu'il soit plus ancien que cet employé.
5. Un autre employé ainsi déplacé de sa fonction a le droit de déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté que lui, selon les modalités décrites précédemment.

ARTICLE 11 MISES À PIED

11.04 Mécanismes de mise à pied (suite)

6. Il est bien entendu que, dans tous les cas de déplacement ci-dessus prévus, l'employé le moins ancien à être déplacé est celui qui travaille le même nombre d'heures, sans limiter cependant la possibilité à un employé d'en déplacer un autre ayant une semaine régulière dont le nombre d'heures est différent.
7. Dans tous les cas de déplacement, un employé ne pourra se voir refuser un choix de déplacement pour le motif qu'il ne détient pas la formation générale indiquée pour le poste visé par son choix de déplacement.
8. Les mécanismes prévus au paragraphe 4. s'appliquent dans les cas de réévaluation à la baisse dans un poste.

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

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

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

2. Un employé, dont le nom est inscrit sur la liste de rappel, qui obtient un poste en vertu du paragraphe 1., doit se présenter au travail dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la date de réception de la lettre recommandée (à moins d'une situation hors de son contrôle, dont la preuve lui incombe), faute de quoi, il sera considéré comme ayant refusé le rappel.

ARTICLE 11 MISES À PIED

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

3. L'acceptation d'un retour permanent entraîne l'arrêt du paiement de l'indemnité et toute somme cesse immédiatement d'être due. Dans l'éventualité où cet employé est de nouveau mis à pied, le versement de l'indemnité hebdomadaire reprendra, s'il y a lieu.

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

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

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

1. Principe

- a) La liste de disponibilité et de rappel prévue à la présente clause inclut les employés mis à pied éligibles et les employés à temps partiel ayant signifié leur disponibilité.

ARTICLE 11 MISES À PIED

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

1. Principe (suite)

- b) L'employeur utilise la liste de disponibilité et de rappel en rappelant les employés, par ordre d'ancienneté, dans une fonction de niveau égal ou inférieur et, selon la disponibilité signifiée par les employés, aux conditions prévues aux paragraphes 2. et 3. de la présente clause.
- c) L'employeur doit utiliser la liste de disponibilité et de rappel avant de recourir à l'utilisation d'employés temporaires, et ce, qu'ils proviennent d'agences ou d'ailleurs.
- d) Le rappel des employés s'effectue durant la première heure de travail de la journée à la caisse et en présence du représentant syndical. Après cette heure, les employés ne sont pas tenus d'accepter un rappel.
- e) S'il y a plusieurs employés disponibles pour effectuer le rappel, l'employeur l'offre par ordre d'ancienneté.
- f) L'employé qui est rappelé doit être disponible pour la durée totale du rappel temporaire.
- g) Pour tout rappel d'un (1) mois et moins, l'employeur affecte l'employé le plus ancien qui est capable d'accomplir la fonction. Pour tout rappel de plus d'un (1) mois, mais de moins de deux (2) mois, l'employé le plus ancien qui répond aux exigences normales du poste y est affecté. Il est convenu que l'employé est capable et répond aux exigences de la fonction qu'il détenait avant sa mise à pied.
- h) Pour tout rappel dans une fonction inférieure à celle que l'employé détenait avant sa mise à pied, celui-ci verra son salaire d'avant la mise à pied maintenu selon les dispositions de la clause sur la rétrogradation involontaire.

ARTICLE 11 MISES À PIED

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

1. Principe (suite)

- i) L'employé a la responsabilité de tenir à jour son dossier de compétences ou de formation durant la période de rappel, en informant l'employeur de toute modification à cet égard. Il en va de même de toute modification relative à ses coordonnées (numéro de téléphone, adresse, etc.).
- j) Les conditions de travail d'un employé rappelé sont celles prévues à l'annexe «B», sous réserve des conditions prévues à la présente clause.

2. Disponibilité pendant la période d'indemnité

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

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

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

- b) Compte tenu du nombre d'employés inscrits sur la liste de rappel, la disponibilité exprimée par les employés doit couvrir le maximum de journées et de semaines dans l'année;
- c) Toutefois, l'employé peut être non disponible pendant une période équivalant au nombre de semaines de vacances qu'il aurait eu s'il était demeuré au travail, en respectant, toutefois, le principe énoncé au paragraphe b);
- d) L'employé peut modifier sa disponibilité moyennant un préavis d'un (1) mois, en respectant, toutefois, les principes énoncés au paragraphe a).

ARTICLE 11 MISES À PIED

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 11 MISES À PIED

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

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

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

11.07 Indemnité de départ

1. Éligibilité

Seuls les employés réguliers ayant un (1) an d'ancienneté à la date de l'avis prévu à la clause 11.04 1. bénéficient de l'indemnité de départ.

2. Monnayabilité

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

- a) L'employé reçoit l'indemnité sous forme d'allocation hebdomadaire consécutive correspondant à une (1) semaine et pour le nombre de semaines d'indemnité accordé.

Le paiement et l'acceptation d'une telle indemnité de départ incluent le préavis. Toutefois, l'employé qui reçoit l'indemnité sous forme d'allocation hebdomadaire conserve son droit de rappel aux conditions et restrictions énoncées aux clauses 11.05 et 11.06.

- b) Après entente avec l'employeur, l'employé peut recevoir l'indemnité en un (1) seul versement.

Le paiement et l'acceptation d'une telle indemnité de départ incluent le préavis et entraînent, pour l'employé, la perte de son ancienneté et de son emploi, tel que prévu à la clause 9.05, paragraphe 1.

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

ARTICLE 11 MISES À PIED

11.07 Indemnité de départ

2. Monnayabilité (suite)

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

Le paiement d'une telle indemnité de départ inclut le préavis et entraîne pour l'employé la perte de son ancienneté et de son emploi, tel que prévu à la clause 9.05, paragraphe 1.

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

3. Prévoyances collectives

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

- a) La date d'obtention par l'assuré d'un poste permanent (intérieur ou extérieur du Mouvement Desjardins) si le nouvel employeur offre un régime collectif d'assurance. L'employé doit aviser par écrit son ex-employeur qui, lui, informera l'assureur;
- b) Une durée continue maximale de douze (12) mois, à compter de la mise à pied;
- c) Les primes de ces protections d'assurance sont payées par l'employé et l'employeur dans les mêmes proportions que celles prévues à la convention collective;
- d) La présente section ne s'applique pas à l'employé qui a opté pour l'indemnité compensatoire prévue à la clause 11.03 1. b).

ARTICLE 11 MISES À PIED

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

ARTICLE 12 JOURS FÉRIÉS

12.01 Énumération

Sont reconnus jours fériés, les congés observés par les banques de la province du Québec. Ces jours sont habituellement les suivants:

- Le jour de l'An
- Lendemain du jour de l'An
- Le Vendredi Saint
- La fête des Patriotes
- La fête nationale du Québec
- La fête du Canada
- La fête du Travail
- L'action de Grâces
- Le jour du Souvenir
- Noël
- Lendemain de Noël

12.02 Changement des jours fériés

Advenant un changement dans les congés accordés par 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.

12.03 Jours d'observance

Les jours fériés ci-haut mentionnés ou déplacés selon la clause 12.02 sont payés au taux simple si aucun travail n'est exécuté ces jours-là.

12.04 Travail un jour de fête

Tout travail exécuté durant les jours fériés ci-haut mentionnés ou les jours observés selon la clause 12.03 est rémunéré au taux double pour le temps accompli, et ce, pour un minimum de trois (3) heures, en plus du taux régulier. Le temps ainsi travaillé est alors déduit de la garantie de onze (11) jours prévue à la clause 12.05.

ARTICLE 12 JOURS FÉRIÉS

12.05 Nombre de congés payés garanti

Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe suivant, l'employeur garantit onze (11) jours de congé payés par année civile. Si l'employeur n'est pas fermé onze (11) jours, les employés ont le droit de prendre la différence entre le nombre de congés payés accordés et la garantie de onze (11) jours, selon les modalités prévues à la clause 14.05, paragraphe 4.

12.06 Jour férié qui coïncide avec des congés annuels

Si l'un ou l'autre des congés fériés survient pendant les congés annuels d'un employé, l'employé pourra reporter une (1) journée de congés annuels à une autre date. L'employé formulera une demande précédant d'une (1) semaine la date à laquelle il entend prendre cette journée de congés annuels et la journée sera accordée en conformité avec la clause 13.05.

12.07 Exceptions

1. Maladie

Lorsqu'un congé férié survient pendant qu'un employé est en congé de maladie à court ou à long terme et qu'il touche des prestations d'assurance-salaire, il pourra bénéficier d'un montant équivalant à la différence entre les prestations qu'il reçoit et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail.

2. Congé de maternité

Lorsqu'un congé férié survient pendant qu'une employée est en congé de maternité tel que prévu à la clause 16.01, l'employeur lui accorde un montant correspondant au salaire qu'elle aurait gagné si elle avait été au travail, moins tout montant qu'elle aurait reçu du R.Q.A.P. ou des montants à recevoir en vertu de la clause 16.04 1.

ARTICLE 12 JOURS FÉRIÉS

12.07 Exceptions (suite)

3. Régimes publics

Lorsqu'un congé férié survient pendant qu'un employé est absent du travail pour causes de retrait préventif, accident du travail, maladie professionnelle, accident d'automobile ou autre et qu'il reçoit des prestations d'un régime public, il pourra bénéficier d'un montant équivalent à la différence entre les prestations qu'il reçoit et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail.

4. Congé sans solde

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

5. Rémunération maximum

En aucun cas, les montants prévus en 1. ou 2. ne pourront faire en sorte que l'employé bénéficie d'une rémunération supérieure à celle qu'il aurait bénéficiée s'il avait été au travail.

12.08 Veille de Noël et veille du jour de l'An

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

Le paragraphe précédent ne s'applique pas à l'employé en congé autorisé ou qui, selon son horaire, n'est pas tenu de travailler les 24 et 31.

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

ARTICLE 13 VACANCES ANNUELLES

13.01 Préambule

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

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

13.02 Régime

- 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 congé dans une caisse de gestion de temps selon les heures régulières rémunérées jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) heures par semaine.

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

Accumulation courante caisse de gestion de temps	Ancienneté Mouvement	Nombre d'heures de congé 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

ARTICLE 13 VACANCES ANNUELLES

13.03 Rémunération

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

13.04 Période de référence

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

13.05 Restrictions

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

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

Pendant l'absence sans solde d'un employé d'une durée de 2 mois consécutifs et plus, l'accumulation des heures de congé rémunérées dans la caisse de gestion de temps cesse. Par conséquent, tout type de congé sans solde autorisé de moins de deux 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 les heures de congé annuel accumulées jusqu'à concurrence du quantum prévu à la clause 13.02.

13.06 Solde maximal

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

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

ARTICLE 13 VACANCES ANNUELLES

13.07 Programmation des congés annuels

1. Le supérieur doit donner préférence, quant au choix des dates de congés annuels, aux employés ayant le plus d'ancienneté en s'assurant de la continuité des opérations sur les lieux de travail à l'intérieur de l'unité de négociation. A cet effet, il respecte les ratios prévus à l'annexe « D » de la présente convention collective. Seulement des semaines complètes peuvent être programmées dans les calendriers des congés annuels.
 - a) Le calendrier des congés annuels doit être préparé par le supérieur immédiat le ou vers le 1^{er} mars de chaque année. Le supérieur immédiat fait circuler, par ordre d'ancienneté, un document où les employés peuvent indiquer leur choix de congés annuels en tenant compte des ratios prévus à l'annexe « D » de la convention collective. Le choix définitif des congés annuels doit se faire entre le 1^{er} mars et le 15 mars et doit être affiché au plus tard le 30 mars.
 - b) L'employé peut choisir un minimum d'une semaine et un maximum de 3 semaines consécutives de congés ;

Après ce premier tour, dans un deuxième tour et par ordre d'ancienneté, un employé peut choisir d'autres semaines, si vacantes, en respectant les ratios prévus à l'annexe « D » de la convention collective.
 - c) Un employé peut, après le 15 mars, effectuer une modification à son choix de congés annuels en respectant les ratios prévus en annexe et en ne nuisant pas à tout autre choix ayant pu être exprimé auparavant, pourvu qu'il en fasse la demande au moins un (1) mois à l'avance.
3. Un employé qui bénéficie de l'assurance-salaire ou qui est devenu éligible à toucher des prestations d'assurance-salaire durant la deuxième (2^e) semaine de ses congés annuels pourra déplacer le solde de ses congés annuels selon la modalité prévue à l'article 13.05, paragraphe 1, et sous réserve des dispositions prévues à l'article 17.03, paragraphe 1, pourvu que la période concernée affecte au moins une (1) semaine de congés annuels prévus.
4. L'employé peut morceler une semaine de congés annuels en jours ou en heures séparées. (Ces journées ne sont pas planifiables dans le calendrier des congés annuels. Elles doivent être planifiées avec son supérieur immédiat au moins une semaine à l'avance. L'employeur peut refuser toutes demandes de congés s'il ne peut pas assurer la continuité de ses opérations et la qualité du service qu'il doit offrir. Cependant, l'employeur ne peut pas invoquer ce motif si l'absence est urgente ou si la demande est reliée à son mariage, son déménagement ou un sinistre au domicile de l'employé.

ARTICLE 13 VACANCES ANNUELLES

13.08 Paiements des congés annuels

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

13.09 Cessation d'emploi - indemnité pour congés annuels

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

ARTICLE 14 CONGÉS SOCIAUX

14.01 Énumération

1. L'employé a droit, sur demande à son supérieur, à un permis d'absence avec paie pour la durée et dans les cas suivants:
 - a) cinq (5) jours ouvrables à l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant ou de l'enfant du conjoint;
 - b) trois (3) jours ouvrables à l'occasion du décès de son père, sa mère, son frère, sa soeur et un (1) jour additionnel si le défunt demeurait avec l'employé concerné;
 - c) trois (3) jours ouvrables à l'occasion du décès du père ou de la mère du conjoint, son beau-frère, sa belle-soeur, son grand-père, sa grand-mère, son gendre ou sa bru, des grands-parents du conjoint et d'un petit-enfant;
 - d) l'employé qui est appelé à agir comme juré, candidat-juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties reçoit la différence entre l'indemnité ou l'honoraire qui lui est versé(e) et son salaire réel;
 - e) si l'un des événements cités aux paragraphes a) b) et c) a lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du domicile de l'employé, il a droit à une (1) journée additionnelle de congé payée.
2. Les congés prévus au paragraphe 1., alinéas a), b) et c), de la présente clause ne sont pas nécessairement continus mais doivent être reliés à l'événement, à savoir : l'exposition, l'incinération, l'enterrement, le service funèbre et le devoir de liquidateur.
3. L'employé candidat à une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale peut obtenir, sur demande écrite, un congé sans solde pour une période de trente (30) jours. S'il le requiert, l'employé élu à une élection provinciale ou fédérale peut bénéficier d'un congé sans solde pour la durée de son premier mandat. L'employeur garantit à l'employé un emploi à son retour. La fonction occupée par l'employé à son retour ne doit pas le placer dans une situation de conflit d'intérêts, compte tenu de son activité publique pendant la durée de son congé.

ARTICLE 14 CONGÉS SOCIAUX

14.02 Report de vacances

Dans le cas d'un congé de décès prévu à la clause 14.01, paragraphe 1. a), et du père ou de la mère, survenu au cours de vacances annuelles de l'employé, celui-ci pourra remplacer les journées de vacances qui coïncident avec ce congé. Les journées de vacances ainsi remplacées seront reportées à une autre période convenue entre l'employé et l'employeur.

14.03 Restriction

1. Sous réserve de la clause 14.02 et à l'exception du congé électoral prévu à 14.01, paragraphe 3., ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé de vacances 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 congé seront payés.

14.04 Durée d'un congé

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

14.05 Congé sans solde

1. Un employé ayant au moins un (1) an d'ancienneté peut obtenir un permis d'absence sans solde dont la durée ne pourra excéder plus de douze (12) mois. Ce permis sera accordé si le motif est sérieux à un maximum de trois (3) employés à la fois pour l'ensemble de la caisse et un (1) employé à la fois par point de service.
2. L'employé devra en faire la demande, par écrit, au directeur de la caisse, en donnant un préavis d'un (1) mois et en expliquant la raison et la durée du congé désiré. Dans les cas d'urgence, l'avis peut être inférieur à un (1) mois et l'employé sera appelé à démontrer l'urgence de la situation.
3. L'employeur avisera de sa décision tout employé qui demande un congé sans solde sept (7) jours ouvrables après la demande de l'employé.
4. Durant son absence sans solde, seule l'ancienneté s'accumule.
5. À son retour, l'employé reprend son poste.

ARTICLE 14 CONGÉS SOCIAUX

14.05 Congé sans solde (suite)

6. L'employé qui désire revenir au travail avant la fin de son congé sans solde devra donner un préavis écrit d'au moins un (1) mois à l'employeur en précisant la date de retour.

14.06 Congé de compassion

L'employeur accorde, à l'employé qui en fait la demande, un congé sans solde pour compassion d'une durée maximale de huit (8) semaines et celui-ci est accordé selon les règles d'admissibilité de l'assurance-emploi.

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

ARTICLE 15 MISE À JOUR ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'OEUVRE

Principe

L'employeur reconnaît et favorise le développement et la mise à jour des compétences 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. À cette fin, l'employeur affiche les informations sur les cours donnés par la Fédération et informe l'employé de sa décision dans les délais concordant avec les dates d'inscription.

15.01 Remboursement des frais de formation

1. Un maximum de deux (2) cours par session pourra faire l'objet d'un remboursement.
2. L'employé peut se prévaloir d'une avance de remboursement de frais de formation académique à raison de cent pour cent (100 %) du montant engagé au moment de l'inscription, et ce, sur présentation de pièces justificatives.
3. L'employé devra réussir son cours pour être remboursé. En cas d'échec, le cours sera remboursé à cinquante pour cent (50 %). Si l'employé s'est prévalu d'une avance de remboursement, il devra remettre à l'employeur cinquante pour cent (50 %) des montants ainsi avancés. Toutefois, en cas d'échec par suite d'abandon sans raison valable, ce cours n'est pas remboursé. Si l'employé s'est prévalu d'une avance de remboursement, il devra remettre à l'employeur cent pour cent (100 %) des montants ainsi avancés.

Sur réception de son relevé de note, l'employé doit en remettre une copie à son gestionnaire. Advenant le départ d'un employé de la caisse avant la remise de son relevé de note, ce dernier s'engage, au moment de son départ, à remettre à l'employeur la totalité de l'avance reçue. Cette disposition ne s'applique pas dans les cas de mise à pied.

15.02 Contribution aux frais de livres

Les frais d'achat de livres et de documentation obligatoires pour suivre les cours de formation académique seront remboursés à cent pour cent (100%) par l'employeur.

ARTICLE 15 MISE À JOUR ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'OEUVRE

15.03 Perfectionnement des employés requis par l'employeur

Si un employé est appelé à suivre un cours requis par l'employeur, les frais d'inscription et de scolarité et les autres frais afférents, tels que transport, repas, etc., sont entièrement payés par l'employeur.

15.04 Conditions facilitantes et reconnaissances relatives à la formation académique

1. Employé identifié éligible à la formation académique par le comité sur le développement et la mise à jour des compétences (A.E.C., C.P.F.P) :

- a) Remboursement: frais d'inscription et de scolarité remboursés à cent pour cent (100%);
- b) Conditions facilitantes et/ou reconnaissance: cinquante pour cent (50 %) du temps de cours repris en temps.
- c) Modalités d'application des mesures facilitantes et/ou reconnaissances:

Toute allocation de temps devra faire l'objet, durant la session d'études, d'une entente entre l'employé et son gestionnaire. Cette entente tiendra compte des contraintes opérationnelles de la caisse et des besoins de l'employé.

En cas d'abandon, l'employé n'aura plus droit à la reprise de temps.

2. Employé non identifié par les représentants de l'employeur, mais qui rencontre les priorités de formation pour remplir les exigences académiques de son niveau d'emploi:

- Remboursement: frais d'inscription et de scolarité remboursés à cent pour cent (100 %).

ARTICLE 15 MISE À JOUR ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'OEUVRE

15.04 Conditions facilitantes et reconnaissances relatives à la formation académique (suite)

3. Employé non identifié par les représentants de l'employeur, mais qui rencontre les priorités de formation pour remplir les exigences académiques d'un niveau d'emploi supérieur:

□ Remboursement sur approbation du supérieur: frais d'inscription et de scolarité remboursés à cent pour cent (100 %) si cours réussi, à cinquante pour cent (50 %) si cours échoué, zéro pour cent (0 %) si abandon.

4. Employé ayant obtenu l'autorisation des représentants de l'employeur pour tout autre cours relié à son travail:

□ Remboursement: frais d'inscription et de scolarité remboursés à cent pour cent (100 %).

5. Dans tous les cas ci-dessus, les dispositions de 15.01 s'appliquent.

15.05 Association professionnelle

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

De plus, la caisse s'engage à défrayer durant deux (2) ans les coûts des permis qui étaient nécessaires au travail de l'employé suite à une rétrogradation involontaire.

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

ARTICLE 15 MISE À JOUR ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'OEUVRE

15.06 Acquisition de scolarité

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

15.07 Congé rémunéré pour formation préparation à la retraite

L'employé a droit, sur demande, à un permis d'absence sans perte de salaire pour assister à une formation pour la retraite. Cependant, ce permis d'absence doit être d'un maximum de trois (3) jours.

ARTICLE 16 CONGÉS PARENTAUX

16.01 Admissibilité au congé de maternité

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

16.02 Répartition du congé de maternité et préavis

1. L'employée enceinte peut répartir son congé de maternité avant et après la date prévue de la naissance, mais comprenant le jour de l'accouchement. L'employée doit donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir de son congé de maternité à compter d'une date qu'elle doit préciser. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue de l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.
2. Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité du préavis sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devrait quitter son emploi sans délai.

ARTICLE 16 CONGÉS PARENTAUX

16.02 Répartition du congé de maternité et préavis (suite)

3. À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue de la naissance, si l'employée est encore au travail, l'employeur peut exiger un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si l'employée refuse ou néglige de fournir ce certificat médical dans un délai de huit (8) jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité. L'employeur se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une employée enceinte, si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.

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

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

16.03 Congés spéciaux reliés à la maternité

1. L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur la recommandation de son médecin, attestée d'un certificat médical.
2. Si, au cours de la grossesse, l'employée enceinte est incapable de travailler par suite d'une complication de grossesse, tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera, s'il y a lieu, de l'indemnité compensation-maladie prévue à la clause 17.02 de la convention collective, selon les modalités du régime.

ARTICLE 16 CONGÉS PARENTAUX

16.03 Congés spéciaux reliés à la maternité (suite)

3. Si au terme de son congé de maternité, l'employée est incapable de reprendre son travail tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera, s'il y a lieu, de l'indemnité compensation-maladie prévue à la clause 17.02 de la convention collective.
4. L'employée qui subit un avortement spontané ou autorisé par la loi a droit à la protection qui lui est accordée par l'indemnité compensation-maladie prévue à la clause 17.02 de la convention collective.
5. Si, à la suite de complications découlant d'un avortement spontané ou autorisé par la loi, l'employée est incapable de reprendre son travail tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera, s'il y a lieu, de l'indemnité compensation-maladie prévue à la clause 17.02 de la convention collective.

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

1. L'employée 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 quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire hebdomadaire brut régulier et les prestations de maternité du R.Q.A.P. (maximum vingt-cinq pour cent (25%))

On entend par «salaire hebdomadaire brut régulier», pour l'employée à temps plein, son salaire au moment de son départ pour son congé de maternité. Pour l'employée à temps partiel, le salaire hebdomadaire brut est calculé sur les vingt-sept (27) dernières semaines de travail.
2. Aucune prestation supplémentaire n'est versée à l'employée inadmissible aux prestations de maternité du R.Q.A.P. ou exclue de celles-ci.
3. L'employée qui désire une prestation supplémentaire aux prestations de maternité du R.Q.A.P. devra déposer une demande pour chacune des dix-huit (18) semaines de son congé de maternité. Cette demande sera faite sur un formulaire fourni par l'employeur semblable à celui prévu en annexe «E».

ARTICLE 16 CONGÉS PARENTAUX

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

4. Pour chacune des semaines où elle demande une prestation supplémentaire, une preuve attestant que pour ladite semaine elle remplissait les exigences requises sera fournie à l'employeur. Cette preuve est fournie par le R.Q.A.P. ou encore par l'employée qui produit le talon du mandat de prestations du R.Q.A.P.
5. À partir du jour de la réception d'une preuve à l'effet que l'employée enceinte reçoit des prestations de maternité du R.Q.A.P., l'employeur aura cinq (5) jours ouvrables pour émettre le montant de la prestation supplémentaire
6. Si la Régie des rentes du Québec modifiait ses exigences au sujet du 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.

16.05 Maintien des conditions de travail

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

ARTICLE 16 CONGÉS PARENTAUX

16.06 Prolongation du congé de maternité par un congé parental

1. La mère d'un nouveau-né a droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.
2. Le congé parental peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cependant, ce délai peut être moindre si la présence de l'employée est requise auprès du nouveau-né. Une employée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis après avoir donné à l'employeur un autre avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail. L'employée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis écrit donné à son employeur est présumée avoir démissionné.
3. Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né. Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines de la date d'accouchement sauf dans les cas prévus à l'article 81.11 de la Loi sur les normes du travail.

16.07 Congé parental et d'adoption

1. L'employé(e) dont la conjointe accouche ou l'employé(e) qui adopte un enfant et qui est déclaré(e) éligible à des prestations en vertu du régime québécois d'assurance parentale reçoit:
 - a) Pour douze (12) semaines : une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire hebdomadaire brut régulier et les prestations d'assurance parentale du R.Q.A.P. (maximum vingt-cinq pour cent (25 %));

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

ARTICLE 16 CONGÉS PARENTAUX

16.07 Congé parental et d'adoption (suite)

- b) Ou bien, l'employé(e) peut choisir, en lieu et place du congé de paternité ou du congé parental pour adoption, de se faire octroyer un crédit supplémentaire de vingt (20) jours de congé additionnel à ses crédits de vacances. (Les deux (2) jours payés en vertu des normes du travail sont inclus dans les vingt (20) jours.) Ces congés doivent être utilisés au cours de l'année qui suit la naissance ou l'adoption de l'enfant. Dans le cas d'une adoption il s'agit d'un enfant (autre que l'enfant du conjoint) n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école.
2. L'employé(e) peut demander une prolongation de cette période d'absence par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à cinquante-deux (52) semaines, et ce, selon les modalités suivantes :
- a) Le congé sans solde se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant ait été confié à l'employé(e) ou lorsque l'employé(e) quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié.
 - b) La demande de congé sans solde devra être soumise par écrit au directeur ou son représentant au moins quinze (15) jours ouvrables avant le début du congé.
 - c) L'employé(e) devra préciser la date du début du congé et celle du retour au travail.
 - d) L'employé(e) devra fournir la preuve légale de l'adoption.
 - e) L'employé(e) peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu au paragraphe b) après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
 - f) L'employé(e) qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné en vertu du paragraphe c) est présumé(e) avoir démissionné.

ARTICLE 16 CONGÉS PARENTAUX

16.07 Congé parental et d'adoption (suite)

- g) À la fin de son congé, l'employé(e) réintègre le poste qu'il ou elle occupait avant son départ. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employé(e) a droit aux avantages dont il ou elle aurait bénéficié s'il ou elle avait été au travail.
- h) Durant son congé sans solde, seule l'ancienneté de l'employé(e) s'accumule.

16.08 Assurances collectives et Régime de rentes du Mouvement Desjardins

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

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

16.09 Congé sans solde partiel

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

ARTICLE 17 CONGÉ DE MALADIE

17.01 Régime

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

17.02 Compensation-maladie

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

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

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

ARTICLE 17 CONGÉ DE MALADIE

17.03 Certificat médical

1. Lorsque l'employé prend un congé de maladie, il doit informer son supérieur immédiat ou son représentant dans les meilleurs délais, à moins d'un empêchement majeur. Si l'absence n'excède pas trois (3) jours consécutifs, l'employeur acceptera une déclaration écrite de l'employé établissant la cause de l'absence, sauf s'il y a abus; alors, l'employeur pourra exiger un certificat médical attestant que l'employé est incapable de se présenter au travail et dans ce cas, sur présentation d'une preuve de paiement, l'employeur assumera les frais du certificat pour un maximum de cinquante (50,00\$) dollars par année.
2. Subordonnement au paragraphe 1. de la présente clause, pour toute absence, l'employeur peut, s'il le juge à propos, faire examiner l'employé par un médecin reconnu; cet examen est aux frais de l'employeur et aura lieu durant le quart de travail de l'employé.

17.04 Avance de prestations

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

1. Chaque versement anticipé est égal au montant hebdomadaire auquel l'employé a droit en vertu des prestations;
2. Au début du congé, l'employé signe un engagement à rembourser les sommes ainsi avancées;
3. Lorsque l'employé touche aux prestations auxquelles il a droit, il est tenu de rembourser immédiatement à l'employeur le montant que ce dernier lui a avancé sous forme de versements anticipés;
4. Toutefois, cette clause ne s'applique pas dans les cas où il y a contestation de la maladie.

Dans les cas où l'assureur refuse l'invalidité d'un employé, celui-ci s'engage à rembourser les sommes brutes avancées par l'employeur après entente entre les parties. À défaut d'entente, après un délai de trente (30) jours du retour au travail de l'employé, l'employeur retient un maximum de dix pour cent (10 %) du salaire par période de paie, jusqu'à ce que le remboursement soit complété.

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

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

ARTICLE 18 HEURES DE TRAVAIL

18.01 Semaine normale

1. La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures maximum réparties en cinq (5) jours de travail, et ce, du lundi au samedi inclusivement.
2. Les heures de travail établies sont continues et comprennent les périodes de repos, à l'exception de la période de repas.
3. Les employés pourront quitter les lieux lorsque le travail requis sera terminé.
4. Un employé ne peut être tenu de travailler, à l'intérieur de sa semaine normale de travail, plus de deux (2) soirs par semaine après 18 h 30 et au plus tard 20 h 30.

18.02 Horaire régulier de travail

Les heures ci-dessous ne constituent pas un horaire régulier mais une plage horaire.

1. Niveaux N-1 à N-4

Lundi	:	de 8 h 30 à 17 h 30
Mardi	:	de 8 h 30 à 17 h 30
Mercredi	:	de 8 h 30 à 20 h 30
Jeudi	:	de 8 h 30 à 20 h 30
Vendredi	:	de 8 h 30 à 17 h 30
Samedi	:	de 8 h 30 à 15 h 30

2. Niveaux N-5 et supérieurs

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

- a) La semaine de travail régulière sera de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au samedi inclusivement.
- b) Les heures de travail sont généralement situées entre 8 h 30 et 20 h 30.

ARTICLE 18 HEURES DE TRAVAIL

18.02 Horaire régulier de travail

2. Niveaux N-5 et supérieurs (suite)

- c) Considérant l'horaire souple ci-haut mentionné, l'employé ajustera son horaire de travail pour répondre aux besoins de la caisse, et ce, dans le cadre de sa fonction, dans les domaines suivants:
 - répondre aux besoins des sociétaires et du conseil d'administration;
 - répondre aux objectifs de représentation de la caisse dans son milieu;
 - réaliser les activités de sollicitation et de promotion des produits et services de la caisse.
- d) L'employé recevra une rémunération en temps supplémentaire pour toutes les heures travaillées au-delà de cent quarante (140) heures dans une période de quatre (4) semaines.
- e) Cependant, si un employé de niveaux N-5 et supérieurs effectue du travail de niveaux N-1 à N-4 en dehors des horaires réguliers des niveaux N-1 à N-4, il recevra une rémunération en temps supplémentaire pour toutes les heures ainsi travaillées, et ce, selon les mécanismes prévus à la clause 19.04 de la présente convention collective.

18.03 Changement des horaires réguliers de travail

- 1. L'employeur ne peut modifier les horaires réguliers de travail, à moins d'en aviser le ou les employé(s) concerné(s) au moins un (1) mois à l'avance et effectuer ces changements en conformité avec les principes énoncés à la clause 18.01.
- 2. À défaut de l'avis cité au paragraphe 1. ci-haut, l'employeur sera tenu de payer un supplément équivalant à une demi-fois (1/2) le salaire des heures qui excèdent l'ancien horaire.

ARTICLE 18 HEURES DE TRAVAIL

18.04 Période de repas

1. Tous les employés ont droit à une période de repas d'une (1) heure non rémunérée dont le début est situé entre 11 h 00 et 14 h 30 en autant que la journée de travail débute avant 11 h 00. Pour les employés dont la journée de travail débute à 11 h 00 et après, la période de repas s'échelonne entre 13 h 00 et 15 h 00.
2. Tous les employés ont droit à une période non rémunérée d'une (1) heure pour le repas du soir et située entre 16 h 00 et 19 h 00.
3. Le moment d'utilisation de ces périodes sera établi par l'employeur, après entente avec les employés.

18.05 Période de repos

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

18.06 Présence d'un cadre

Un employé cadre sera présent le samedi pendant les heures d'ouverture de la caisse au public pour l'ensemble des points de services.

ARTICLE 19 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

19.01 Définition

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

19.02 Répartition du temps supplémentaire

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

19.03 Calcul du temps supplémentaire

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

19.04 Rémunération du temps supplémentaire

1. Le travail exécuté en temps supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le salaire régulier de l'employé pour les trois (3) premières heures, et à raison de deux (2) fois le salaire régulier de l'employé pour les heures subséquentes dans une même journée.
2. Tout travail exécuté en temps supplémentaire le dimanche est rémunéré à raison de deux (2) fois le salaire régulier de l'employé, et ce, pour un minimum de trois (3) heures.
3. Il est entendu que, si un employé effectue du travail en temps supplémentaire dans un niveau inférieur au sien, le calcul de son temps supplémentaire se fera en prenant comme base son salaire régulier majoré suivant la procédure décrite ci-haut.

ARTICLE 19 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

19.04 Rémunération du temps supplémentaire (suite)

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

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

<u>Période 1</u>	:	Janvier, février et mars
<u>Période 2</u>	:	Avril, mai et juin
<u>Période 3</u>	:	Juillet, août et septembre
<u>Période 4</u>	:	Octobre, novembre et décembre

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

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

19.05 Retard de l'heure de 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 18.04 de la présente.

19.06 Rappel au travail

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

19.07 Temps supplémentaire - repas

Tout employé qui doit travailler en continuité au moins trois (3) heures en temps supplémentaire se verra accorder une demi-heure (1/2) rémunérée pour prendre son repas.

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

20.01 Régime d'assurances collectives du Mouvement Desjardins

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

Volet vie:

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

Volet salaire:

- Invalidité de courte durée
- Invalidité de longue durée

Volet santé:

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

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

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

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

20.02 Partage des primes

Le partage des primes est le suivant :

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

20.03 Régime des rentes du Mouvement Desjardins

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

20.04 Documentation

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

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

ARTICLE 21 MÉCANISMES SALARIAUX

21.01 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.

21.02 Promotion ou réévaluation

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

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

21.03 Rétrogradation involontaire

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

1. Si, au moment de sa rétrogradation, son taux de salaire est inférieur au point 115 de l'échelle de son nouveau niveau d'emploi, l'employé conserve son salaire jusqu'à la prochaine date d'augmentation générale. À cette date, il reçoit une augmentation de salaire équivalant à l'augmentation générale accordée aux employés de son nouveau niveau.

ARTICLE 21 MÉCANISMES SALARIAUX

21.03 Rétrogradation involontaire (suite)

2. Si, au moment de sa rétrogradation, son taux de salaire est supérieur au point 115 de l'échelle de son nouveau niveau d'emploi, l'employé conserve son salaire et devient hors barème. Il sera intégré au point 115 de son nouveau niveau d'emploi lorsque l'évolution de celui-ci le 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.

Entre-temps, l'employé qui se situe entre le maximum normal et le maximum exceptionnel aura droit à l'écart (en forfaitaire) entre l'augmentation de salaire pour la zone 95-105 et l'augmentation d'échelle. L'employé qui se situe au-dessus du maximum exceptionnel n'a droit à aucun forfaitaire.

21.04 Rétrogradation volontaire

Dans le cas de rétrogradation volontaire, l'employé rétrogradé dans un niveau d'emploi inférieur verra son salaire diminué de 7,5 % par niveau d'emploi ou fixé au point 115 de son nouveau niveau d'emploi, le moins élevé des deux.

Dans les circonstances où l'employé réintègre un poste d'un niveau d'emploi équivalent ou supérieur au poste qu'il occupait avant sa rétrogradation volontaire, il verra son salaire ajusté en fonction des mécanismes salariaux prévus à la clause 21.02. Cependant, l'application de la clause 21.02 ne doit pas avoir pour effet de garantir à l'employé un salaire inférieur à celui qu'il gagnait avant sa rétrogradation volontaire.

ARTICLE 21 MÉCANISMES SALARIAUX

21.05 Versement des salaires

1. La rémunération de tout employé lui sera versée, aux deux semaines dès le jeudi suivant les deux semaines complète de travail couverte par cette paie.
2. Le cycle de paie couvre une période de 14 jours de calendrier débutant le dimanche et se terminant le samedi.
3. Le versement de la paie s'effectue par dépôt direct le jeudi suivant la période de paie.
4. Advenant une erreur sur la paie, l'employeur s'engage à rembourser l'employé dans les plus brefs délais de la demande de remboursement de l'employé.
5. Advenant qu'une somme ait été versée en trop par l'employeur, celui-ci s'entend avec l'employé sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, l'employeur retient un maximum de dix pour cent (10 %) net du salaire, jusqu'à ce que le remboursement soit complété.

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

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

21.06 Souche de paie

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

- nom de l'employé;
- période couverte;
- taux du salaire;
- rémunération brute;
- déductions;
- rémunération nette;
- temps supplémentaire.

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

ARTICLE 21 MÉCANISMES SALARIAUX

21.07 Évaluation des emplois

1. Si, au cours de la présente convention collective, une nouvelle fonction est créée ou si des modifications substantielles sont apportées au contenu d'un ou des poste(s) d'une fonction en vertu desquelles une réévaluation de la fonction devenait nécessaire ou était demandée par le syndicat ou le supérieur immédiat, une échelle de salaires est alors déterminée par l'employeur en tenant compte des postes, fonctions et niveaux ainsi que des échelles de salaires établies dans la présente convention. L'employeur avise le syndicat de la création de la nouvelle fonction ou de la fonction modifiée et de l'échelle de salaires s'y rattachant dans les six (6) jours de leur établissement.
2. Si les deux (2) parties ne s'entendent pas sur le niveau et l'échelle de salaires établis, le syndicat peut avoir recours au mode de règlement des griefs et d'arbitrage.
3. Dans les seuls cas de réévaluation à la hausse d'une fonction découlant de la procédure prévue à la présente clause, le changement de niveau devra avoir un effet rétroactif à la date de la demande.

21.08 Affectation temporaire

Lorsqu'un employé accomplit des tâches en affectation temporaire d'une fonction de niveau supérieur à la sienne, il sera rémunéré de la manière suivante :

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.

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 (article sur la promotion), et ce, pour la durée de son affectation.

ARTICLE 22 TRANSACTION DE CAISSE

22.01 Régime

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

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

22.02 Responsabilités

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

ARTICLE 23 SANTÉ-SÉCURITÉ, ACCIDENT DE TRAVAIL

23.01 Principe

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

23.02 Problème de santé

Si 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.

Dans l'attente d'une recommandation du comité de relations de travail, si l'employé considère que le problème de santé ou de sécurité énoncé au premier (1^{er}) alinéa peut être dangereux, il pourra refuser d'effectuer le travail, et ce, sans préjudice à tous ses droits prévus à la présente convention.

23.03 Coopération

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

23.04 Accident de travail

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

ARTICLE 23 SANTÉ-SÉCURITÉ, ACCIDENT DE TRAVAIL

23.04 Accident de travail (suite)

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

Dans l'éventualité où cet employé serait déclaré en invalidité totale, selon les définitions qui apparaissent au contrat d'assurance avec l'Assurance vie Desjardins-Laurentienne, il reçoit alors sa prestation de la Commission de la santé et de la sécurité du travail et le régime d'assurance-salaire lui verse la différence entre cette prestation et le pourcentage prévu de son salaire, selon le régime d'assurance-salaire de longue et courte durée au moment de l'accident de travail.

ARTICLE 24 DISPOSITIONS GÉNÉRALES**24.01 Annexes et ententes**

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

24.02 Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au ^{2^e} ~~novembre~~ ^{décembre} 2023 et elle n'a aucun effet rétroactif sauf en ce qui concerne les salaires, selon les modalités prévues en lettre d'entente et à l'annexe « A », pour les employés toujours à l'emploi au moment de la signature de la convention collective, pour les employés qui ont quitté pour leur retraite, pour les employés qui ont quitté pour un autre établissement du Mouvement Desjardins. 8 JJ

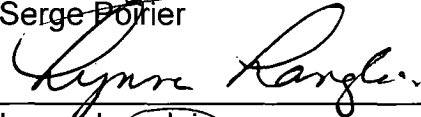
24.03 Prolongement

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

EN FOI DE QUOI, les représentants autorisés des deux (2) parties à cette convention collective de travail ont signé ce ^{3^e} ~~2^e~~ jour du mois de décembre 2020.

**LA CAISSE DESJARDINS DE L'OUEST
DE L'ÎLE**

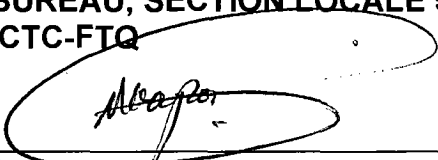

Serge Poirier


Lynne Langlois


Diane Gratton

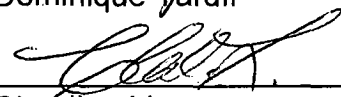

François Roy

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


Christelle Noupa


Jean-Sébastien Schetagne


Dominique Tardif


Claudine Limoge

ANNEXE «A»

ÉCHELLES DE SALAIRES

JANVIER 2020

Niveau	Min	85	95	100	105	115
N-01	513,03 \$	536,35 \$	599,44 \$	630,99 \$	662,54 \$	725,63 \$
N-02	558,36 \$	588,49 \$	657,73 \$	692,35 \$	726,95 \$	796,20 \$
N-03	615,60 \$	654,05 \$	731,01 \$	769,48 \$	807,95 \$	884,90 \$
N-04	693,97 \$	743,21 \$	830,65 \$	874,38 \$	918,11 \$	1 005,54 \$
N-05	781,70 \$	850,53 \$	950,61 \$	1 000,63 \$	1 050,65 \$	1 150,73 \$
N-06	885,83 \$	971,31 \$	1 085,59 \$	1 142,71 \$	1 199,84 \$	1 314,12 \$
N-07	987,86 \$	1 091,67 \$	1 220,08 \$	1 284,31 \$	1 348,52 \$	1 476,94 \$
N-08	1 111,39 \$	1 228,08 \$	1 372,57 \$	1 444,81 \$	1 517,05 \$	1 661,53 \$
N-09	1 244,73 \$	1 375,47 \$	1 537,28 \$	1 618,20 \$	1 699,11 \$	1 860,92 \$

Au 1er janvier 2020, les employés reçoivent une augmentation de salaire conforme à leur appréciation de performance et en fonction de leur position relative déterminée selon le tableau numéro 1 - 2020.

AVRIL 2020

Niveau	Min	85	95	100	105	115
N-01	515,80 \$	539,24 \$	602,68 \$	634,40 \$	666,12 \$	729,55 \$
N-02	561,37 \$	591,67 \$	661,28 \$	696,08 \$	730,88 \$	800,50 \$
N-03	618,92 \$	657,59 \$	734,96 \$	773,63 \$	812,32 \$	889,68 \$
N-04	697,71 \$	747,23 \$	835,13 \$	879,11 \$	923,07 \$	1 010,97 \$
N-05	785,92 \$	855,12 \$	955,74 \$	1 006,03 \$	1 056,32 \$	1 156,95 \$
N-06	890,61 \$	976,55 \$	1 091,45 \$	1 148,88 \$	1 206,32 \$	1 321,21 \$
N-07	993,19 \$	1 097,56 \$	1 226,67 \$	1 291,25 \$	1 355,80 \$	1 484,92 \$
N-08	1 117,39 \$	1 234,71 \$	1 379,99 \$	1 452,61 \$	1 525,24 \$	1 670,50 \$
N-09	1 251,45 \$	1 382,90 \$	1 545,58 \$	1 626,94 \$	1 708,28 \$	1 870,97 \$

TABLEAU – JANVIER 2020

Appréciation de la performance	Jusqu'à 85	Plus de 85 à 95	Plus de 95 à 105	Plus de 105 à 115
Soutenue	3,5%	3,0%	2,5%	2,0%
Supérieure	4,5%	4,0%	3,5%	3,0%
Exceptionnelle	6,0%	5,5%	5,0%	4,5%

Au 1^{er} janvier 2020, les employés reçoivent une augmentation de salaire conforme à l'appréciation de leur performance et en fonction de leur position relative déterminée selon le présent tableau – Janvier 2020.

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 au 31 décembre 2019 par le salaire correspondant à son niveau d'emploi au point 100 de l'échelle 2019.

ANNEXE «A» ÉCHELLES DE SALAIRES

TABLEAU – 5 AVRIL 2020

Appréciation de la performance	Jusqu'à 85	Plus de 85 à 95	Plus de 95 à 105	Plus de 105 à 115
Soutenue	0,94%	0,81%	0,67%	0,54%
Supérieure	1,21%	1,08%	0,94%	0,81%
Exceptionnelle	1,62%	1,48%	1,35%	1,21%

Le 5 avril 2020, afin de faire la transition vers un nouveau cycle de révision salariale, les employés reçoivent une augmentation de salaire conforme à l'appréciation de leur performance et en fonction de leur position relative déterminée selon le présent tableau – 5 Avril 2020. Cette augmentation équivaut à 7/26 de l'augmentation prévue en janvier.

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 au 31 décembre 2019 par le salaire correspondant à son niveau d'emploi au point 100 de l'échelle 2019.

APPLICATION DES TABLEAUX POUR L'ANNÉE 2020

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 2020 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 2020. 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 2019 est supérieure au point 115, mais près du maximum de l'échelle salariale 2020 (jusqu'au point 117), l'augmentation salariale indiquée à la zone 105-115 est accordée jusqu'au maximum de l'échelle salariale 2020. 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.

ANNEXE «A» ÉCHELLES DE SALAIRES

- Pour l'employé dont la position relative du salaire dans l'échelle 2019 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%

ÉCHELLES SALARIALES 2021,2022 et 2023

En 2021, l'augmentation salariale et l'augmentation d'échelle seront effectives le 4 avril 2021.

Les dates où l'augmentation salariale et l'augmentation d'échelle deviennent effectives ne sont pas encore déterminées pour l'année 2022 et suivantes.

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

L'augmentation salariale et l'augmentation d'échelle sont établies pour 26 périodes de paie. Advenant le cas où la date transmise par l'employeur fait en sorte que l'augmentation salariale et l'augmentation d'échelle d'une année couvriraient 27 périodes de paie, les employés reçoivent une augmentation salariale majorée de 1/26 de l'augmentation salariale prévue au tableau ci-dessous applicable pour ladite année.

L'augmentation d'échelle salariale sera également majorée de 1/26 de l'augmentation d'échelle prévue pour l'année concernée.

Les échelles salariales sont augmentées d'un minimum de 1,5 % pour les années 2021 et 2022 et 2023

AVRIL 2021

Niveau	Min	85	95	100	105	115
N-01	523,54 \$	547,33 \$	611,72 \$	643,92 \$	676,11 \$	740,49 \$
N-02	569,79 \$	600,54 \$	671,20 \$	706,53 \$	741,84 \$	812,51 \$
N-03	628,21 \$	667,45 \$	745,99 \$	785,24 \$	824,50 \$	903,02 \$
N-04	708,18 \$	758,43 \$	847,66 \$	892,29 \$	936,92 \$	1 026,13 \$
N-05	797,71 \$	867,95 \$	970,08 \$	1 021,12 \$	1 072,17 \$	1 174,30 \$
N-06	903,97 \$	991,20 \$	1 107,82 \$	1 166,11 \$	1 224,41 \$	1 341,03 \$
N-07	1 008,09 \$	1 114,02 \$	1 245,07 \$	1 310,62 \$	1 376,14 \$	1 507,19 \$
N-08	1 134,15 \$	1 253,23 \$	1 400,68 \$	1 474,40 \$	1 548,12 \$	1 695,56 \$
N-09	1 270,22 \$	1 403,64 \$	1 568,77 \$	1 651,34 \$	1 733,91 \$	1 899,03 \$

ANNEXE «A»

ÉCHELLES DE SALAIRES

AVRIL 2022

Niveau	Min	85	95	100	105	115
N-01	531,39 \$	555,54 \$	620,90 \$	653,57 \$	686,25 \$	751,60 \$
N-02	578,34 \$	609,55 \$	681,27 \$	717,12 \$	752,97 \$	824,70 \$
N-03	637,63 \$	677,46 \$	757,18 \$	797,02 \$	836,87 \$	916,57 \$
N-04	718,80 \$	769,81 \$	860,37 \$	905,68 \$	950,97 \$	1 041,52 \$
N-05	809,67 \$	880,97 \$	984,63 \$	1 036,44 \$	1 088,25 \$	1 191,92 \$
N-06	917,53 \$	1 006,07 \$	1 124,44 \$	1 183,60 \$	1 242,78 \$	1 361,15 \$
N-07	1 023,21 \$	1 130,73 \$	1 263,75 \$	1 330,28 \$	1 396,78 \$	1 529,80 \$
N-08	1 151,17 \$	1 272,03 \$	1 421,70 \$	1 496,52 \$	1 571,34 \$	1 720,99 \$
N-09	1 289,27 \$	1 424,70 \$	1 592,30 \$	1 676,11 \$	1 759,91 \$	1 927,52 \$

AVRIL 2023

Niveau	Min	85	95	100	105	115
N-01	539,36 \$	563,87 \$	630,21 \$	663,37 \$	696,54 \$	762,87 \$
N-02	587,02 \$	618,69 \$	691,49 \$	727,88 \$	764,26 \$	837,07 \$
N-03	647,19 \$	687,62 \$	768,54 \$	808,98 \$	849,42 \$	930,32 \$
N-04	729,58 \$	781,36 \$	873,28 \$	919,27 \$	965,23 \$	1 057,14 \$
N-05	821,82 \$	894,18 \$	999,40 \$	1 051,99 \$	1 104,57 \$	1 209,80 \$
N-06	931,29 \$	1 021,16 \$	1 141,31 \$	1 201,35 \$	1 261,42 \$	1 381,57 \$
N-07	1 038,56 \$	1 147,69 \$	1 282,71 \$	1 350,23 \$	1 417,73 \$	1 552,75 \$
N-08	1 168,44 \$	1 291,11 \$	1 443,03 \$	1 518,97 \$	1 594,91 \$	1 746,80 \$
N-09	1 308,61 \$	1 446,07 \$	1 616,18 \$	1 701,25 \$	1 786,31 \$	1 956,43 \$

TABLEAU – AVRIL 2021,2022 ET 2023

Appréciation de la performance	Jusqu'à 85	Plus de 85 à 95	Plus de 95 à 105	Plus de 105 à 115
Soutenue	2,5 %	2,0 %	1,5 %	1,5 %
Supérieure	3,5 %	3,0 %	2,5 %	2,0 %
Exceptionnelle	5,0 %	4,5 %	4,0 %	3,5 %

Au plus tard à la 8^{ème} période de paie de l'année (la première période de paie comprend le 1^{er} janvier) pour les années 2021, 2022 et 2023, 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 qui précède l'augmentation.

Advenant que les enquêtes salariales, les prévisions économiques et la situation financière du Mouvement Desjardins font en sorte que la recommandation salariale du Mouvement Desjardins octroie des augmentations d'échelles, des augmentations salariales supérieures ou une application du tableau Avril 2021, 2022 et 2023 plus avantageuses, les parties conviennent que les échelles salariales et le tableau ci-dessus seront majorés et appliqués en conséquence.

L'ajustement des échelles salariales du Mouvement Desjardins, les pourcentages prévus au tableau ci-dessus (Avril 2021, 2022 et 2023) et leurs applications pourront être supérieurs, mais non inférieurs à ce qui est prévu à la présente lettre d'entente.

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

APPLICATION DES TABLEAUX POUR LES ANNÉES 2021, 2022 et 2023

1. Respect en toute situation des minimums des échelles de salaires.
2. L'employé reçoit une augmentation selon la position relative de son salaire dans l'échelle et la cote d'appréciation de la performance obtenue. Le maximum de l'échelle salariale (point 115) des années 2021 et 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 2021 ou 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. Nonobstant ce qui est prévu ci-dessus, la progression du salaire dans la zone 105-115 et au-delà du point 115 s'appliquera selon l'application de la recommandation du Mouvement Desjardins qui sera transmise annuellement au syndicat par l'employeur.

Énoncé de principe

Les deux (2) parties s'entendent pour reconnaître le principe que l'employeur peut embaucher des employés à temps partiel telle que définie 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 complet, ni pour empêcher la création ni pour permettre l'abolition de postes.

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. Mécanismes de mises à pied

Concernant la clause 11.04, paragraphe 2., 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.

2. Jours fériés

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

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

OU

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

3. 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 congé versées à l'embauche sont au prorata de son horaire normal de travail.
- c) Durant une absence prolongée en lien avec les congés parentaux, 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 13.03.
- e) Aux fins du choix de la période de congé annuel, l'employé à temps partiel s'intègre aux ratios de *congés annuels* prévus en 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.

4. 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. Dans les cas de congés sociaux prévus pour décès, les absences autorisées, en vertu de la clause 14.01 de la convention collective, seront toujours accordées de la date du décès à celle des funérailles.

5. Formation des employés

L'article 15 sur la formation des employés s'applique aux employés à temps partiel; toutefois, les conditions facilitantes et reconnaissances relatives à la formation académique prévues à la clause 15.04 sont calculées au prorata des heures rémunérées durant l'année précédant le cours de formation ou selon l'horaire régulier de l'employé, tel que prévu à l'article 9 de la présente annexe, selon ce qui est le plus avantageux pour l'employé.

6. Congés parentaux

Concernant la clause 16.04, paragraphe 1., l'employé à temps partiel ne pourra en bénéficier qu'au prorata de sa semaine de travail.

7. Régime d'assurance-maladie

L'employé à temps partiel a droit à l'indemnité compensation-maladie établie au prorata de sa semaine de travail.

8. Heures de travail

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

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

Les employés à temps partiel ont droit aux périodes de repos suivantes:

3 heures mais moins de 4 heures de travail	= 15 minutes
4 heures mais moins de 7 heures de travail	= 20 minutes
7 heures et plus de travail	= 30 minutes

(maximum cent vingt (120) minutes par semaine)

Les employés à temps partiel ne seront pas utilisés pour des périodes inférieures à trois (3) heures par jour et les heures de travail établies sont continues. L'horaire régulier d'un employé à temps partiel ne peut inclure le dimanche. L'employeur remettra à chaque employé à temps partiel, avec copie au syndicat, son horaire de travail.

8. Heures de travail (suite)

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

b) À la signature de la convention collective, sur demande de l'une des parties, une liste de disponibilité des employés à temps partiel est établie respectant les critères suivants:

1. La liste de disponibilité couvre une période d'un (1) mois.
2. L'employé à temps partiel y indique sa disponibilité en dehors de son horaire régulier de travail.
3. Lorsqu'il y a du remplacement temporaire à effectuer, l'employeur utilise cette liste en prenant contact avec ceux qui ont exprimé leur disponibilité pour cette journée, par ordre d'ancienneté.
4. L'employé à temps partiel n'est jamais tenu d'accepter un remplacement, sauf s'il a exprimé sa disponibilité en vertu de la liste de disponibilité. Il pourra cependant refuser s'il fait face à une situation urgente et dont la preuve lui incombe.

9. Temps supplémentaire

L'article 19 sur le temps supplémentaire ne s'applique pas aux employés à temps partiel. Toutefois, l'employé qui exécute du travail au-delà de sept (7) heures dans une même journée sera rémunéré en temps supplémentaire, sauf celui dont l'horaire régulier de travail prévoit un nombre d'heures supérieur, lequel sera rémunéré en temps supplémentaire pour tout travail excédant son horaire journalier de travail ou en sus de trente-cinq (35) heures par semaine. À cette fin, l'employeur fournira à l'exécutif syndical l'horaire régulier de travail de chacun des employés à temps partiel.

Tout travail exécuté le samedi sera rémunéré à raison d'une fois et demie (1 1/2) le salaire régulier si cela constitue une sixième (6^e) journée de travail pour cet employé.

10. Prévoyances collectives

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

11. Mécanismes salariaux

La clause 21.08 concernant l'affectation temporaire ne s'applique aux employés à temps partiel que relativement aux modalités de rémunération.

12. Semaine de travail

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

ANNEXE «C» EMPLOYÉS TEMPORAIRES

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

- échelles de salaires;
- travail en temps supplémentaire;
- Les employés temporaires bénéficient des jours fériés prévus à la clause 12.01 et sont rémunérés selon le même principe que les employés réguliers temps partiel.
- Caisse de gestion de temps

L'employé temporaire accumule des heures de congé dans la caisse de gestion de temps au même titre que l'employé régulier, par contre, son accumulation totale ne peut dépasser cent quarante (140) heures par année ou cent soixante-quinze (175) heures selon la durée de service.

De plus, aucune heure de congé ne lui est octroyée lors de son embauche.	Durée de service	Nombre d'heures de congé accumulées
À l'embauche	Dès la 1^{re} journée	N/A
Période de référence	Au cours de la 1^{re} année	140 heures
	1 an et plus	140 heures
(Calcul en temps	5 ans et plus	175 heures

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 des paramètres prévus à 13.02.

Durant une absence prolongée en lien avec les congés parentaux, 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.

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

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

- congés de décès prévus à la clause 14.01, paragraphe 1., alinéas a), b), c) et e), sous réserve des restrictions prévues aux clauses 14.01, paragraphe 2., et 14.03;
- Les employés temporaires pourront bénéficier des périodes de repas et de repos, selon les modalités prévues au paragraphe 8. a) de l'annexe «B»;
- Si un poste régulier affiché n'a pu être comblé par des employés réguliers, l'employeur s'engage à favoriser la candidature des employés temporaires en place qui répondent à toutes les exigences normales du poste affiché. De plus, ces employés temporaires devront détenir au moins quatre (4) mois de service continu à la caisse. Si plus d'un candidat répond à toutes les exigences normales du poste, l'employeur accorde le poste à l'employé temporaire le plus apte;
- L'employé temporaire est couvert par le régime de transaction de caisse;
- L'employé temporaire est régi par l'article sur le régime syndical et a droit à la procédure de grief et d'arbitrage s'il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus à la présente annexe;
- Dans le cas où un employé temporaire devient permanent, les clauses 9.02, paragraphe 2., et 9.03, paragraphe 2., s'appliquent. L'employé temporaire peut poser sa candidature à des postes permanents;
- L'article 23 sur la santé et sécurité au travail s'applique.

ANNEXE «D» RATIOS DE VACANCES

Les employés peuvent prendre leurs vacances suivant les ratios suivants:

POINTE CLAIRE : Cinq (5) employés à la fois, soit :

Secteur conseil : un (1) employé Planificateur, N7 & N8
un (1) employé N-5 & N-6

Secteur O.T.A. : un (1) employé N2
un (1) employé N3 convenance & Réception

*ASF C

DOLLARD : Sept (7) employés à la fois, soit :

Secteur conseil : un (1) employé Planificateur, N7 & N8
un (1) employé N-6
un (1) employé N-5

Secteur O.T.A. : un (1) employé N-2
un (1) employé N-3 convenance & Réception
un (1) employé N-6 Coordinatrice

*ASF C

DORVAL Deux (2) employés à la fois, soit :

Secteur conseil : un (1) employé N-7 & N-6 & N-5

Secteur O.T.A. : un (1) employé N-2 & N-3 convenance & Réception

PIERREFONDS Un (10) employés à la fois, soit :

Secteur conseil : deux (2) employés N7 ou N8
deux (2) employés N-6
un (1) employé N-5

Secteur O.T.A. : un (1) employé N-2
un (1) employé N-3 convenance
un (1) réception
un (1) employé N-6 Coordinatrice

*ASF C

ANNEXE «D» RATIOS DE VACANCES

Équipe soutien à la vente

ASF O un (1) employé N-3
 un (1) employé N-4 ASO & N-5 & N-7 Coordonnatrice
 soutiens aux ventes
 un (1) employé N-7

***** ASF-C (Agent service financier-Clientèle) = 1 employé à la fois**

Dans le but de maintenir le service dans tous les secteurs, les parties conviennent que 50% des employés par niveau de poste doivent être disponible dans l'ensemble de la Caisse Des jardins l'ouest de l'Île.

De plus les parties conviennent que le nombre de semaines consécutives de vacances qui peut être pris par les employés est limité à un maximum de trois (3) semaines.

Nonobstant ce qui précède, l'employé pourra prendre plus de trois (3) semaines consécutives si le ratio le permet.

Les parties conviennent de se rencontrer chaque année afin de discuter des ratios ci-haut définis et d'en revoir les modalités selon les changements survenus dans la Caisse Desjardins l'Ouest de l'Île.

FORMULAIRE DE DEMANDE

À compter de la semaine du _____.

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

_____ sem. de maternité à soixante-dix pour cent (70 %)
_____ sem. de maternité à soixante-quinze pour cent (75 %)

_____ sem. de paternité à soixante-dix pour cent (70 %)
_____ sem. de paternité à soixante-quinze pour cent (75 %)

_____ sem. de parentale à soixante-dix pour cent (70 %)
_____ sem. de parentale à soixante-quinze pour cent (75 %)

_____ sem. d'adoption à soixante-dix pour cent (70 %)
_____ sem. d'adoption à soixante-quinze pour cent (75 %)

Je m'engage à vous faire parvenir, sur réception, la preuve de mon admissibilité audit régime et de la preuve du paiement de chacune des semaines de prestation.

Signature de l'employé(e)

Date

NOM ET PRÉNOM: _____

ANCIENNETÉ CAISSE: _____

POSTE ACTUEL: _____

POSTE PRÉCÉDENT: _____

AFFECTATION TEMPORAIRE: _____

FORMATION ACADÉMIQUE COMPLÉTÉE À CE JOUR: _____

FORMATION EN COURS: _____

OBJECTIF DE FORMATION ACADÉMIQUE PRÉVISIBLE: _____

ÉCHÉANCIER DE FORMATION ACADÉMIQUE: _____

OBJECTIF DE CARRIÈRE:

Étapes:

LETTRE D'ENTENTE CAISSIER UNIQUE - RÉGIME DE TRANSACTION

Pour les fins d'application du deuxième (2^e) paragraphe de la clause 22.01 de la présente convention collective, et tant que l'employeur utilisera le principe du caissier unique mécanisé avec alternance de caissier quotidiennement, il est convenu que les déficits de caisse seront absorbés en totalité par l'employeur, sans toutefois limiter la responsabilité de l'employé ainsi que l'application de l'article 22 dans son ensemble.

LETTRE D'ENTENTE POSITION DU SALAIRE DANS L'ÉCHELLE
(Référence Tableau # 1 de l'annexe « A »)

Nonobstant ce qui est prévu au tableau #1 de l'annexe « A », advenant qu'en cours de convention collective le mandat salarial du Mouvement Desjardins permette le dépassement du maximum normal (point 105) de l'échelle actuelle, l'Employeur s'engage à appliquer ladite modification selon les recommandations Mouvement.

LETTRE D'ENTENTE NOMINATION

Lors de la nomination d'un employé à un poste, l'entrée en fonction sera dans les deux (2) semaines suivant cette nomination, sinon l'employé sera rémunéré à son nouveau niveau de poste.

LETTRE D'ENTENTE PROBATION ET PÉRIODE D'ESSAI

Lorsqu'une formation donnée par un tiers (1/3) pour une période excédant soixante-dix (70) heures est requise pour le candidat, les heures excédentaires ne sont pas comptées dans la période de probation ou pour la période d'essai.

L'employeur informe le syndicat de la durée prévue pour la formation.

LETTRE D'ENTENTE HEURES DE TRAVAIL

La présente lettre d'entente s'applique exclusivement aux employés réguliers à temps plein et à temps partiel à l'emploi de la caisse au 1^{er} janvier 2009.

Soirs sur semaine

Pour la durée de la présente convention collective et dans le cadre de l'application des dispositions de l'article 18, si l'employeur décide de modifier les heures d'ouverture de la caisse et que le réaménagement des horaires de travail implique que des employés soient tenus de travailler plus d'un (1) soir par semaine, les parties conviennent de ce qui suit:

- a) L'employeur avisera les employés susceptibles d'être visés quatre-vingt-dix (90) jours avant l'introduction des changements d'horaire, à moins d'entente contraire entre les parties.
- b) Un employé régulier temps complet dont l'horaire de travail comporte plus d'un (1) soir par semaine ne peut être tenu de travailler, à l'intérieur de sa semaine de travail régulière, deux (2) autres jours après 17 h 00.
- c) Pour chacune des fonctions où des horaires de travail comportant deux (2) soirs par semaine seront implantés, l'employeur comblera ses besoins en offrant ces nouveaux horaires, sur une base volontaire, aux employés titulaires de postes à l'intérieur des fonctions visées. Si le nombre d'employés se portant volontaires s'avère insuffisant, l'employeur modifiera les horaires de travail, par ordre inverse d'ancienneté, des employés titulaires de poste dans cette fonction.
- d) L'employé régulier à temps partiel ne peut être tenu de travailler, à l'intérieur de sa semaine normale de travail, plus de deux (2) soirs par semaine après 18 h 30.
- e) Un employé-cadre de la caisse sera disponible pendant les heures d'ouverture de la caisse au public.

LETTRE D'ENTENTE HEURES DE TRAVAIL

Ouverture de la caisse le samedi

Nonobstant les dispositions de l'article 18, advenant une décision du conseil d'administration d'ouvrir la caisse les samedis, les heures travaillées ne constitueront pas des heures supplémentaires et le travail effectué un tel jour sera rémunéré au taux simple.

- a) L'employeur avise les employés susceptibles d'être visés quatre-vingt-dix (90) jours avant l'introduction des changements d'horaire.
- b) L'horaire régulier de travail le samedi se situe entre 8 h 30 et 15 h 00.
- c) Les employés réguliers à temps plein et à temps partiel dont l'horaire de travail comprend le samedi bénéficient d'un congé hebdomadaire de deux (2) jours consécutifs. De plus, l'horaire de travail de ces employés ne peut comprendre plus d'un (1) soir par semaine après 18 h 30.
- d) Afin de combler ses besoins, l'employeur favorise le volontariat. Advenant qu'aucun employé n'accepte, l'affectation se fait par ordre inverse d'ancienneté dans les fonctions requises.
- e) Aux fins des présentes, le samedi n'est pas considéré comme une journée ouvrable en ce qui concerne les délais prévus à la convention collective.

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

LETTRE D'ENTENTE RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ

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

A. Définitions

Pour les fins exclusives de la présente lettre d'entente.

☐ Régime autofinancé

Le régime de congé autofinancé (RCTD) vise à permettre à un employé de différer son salaire sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant un congé sans solde.

Le régime de congé autofinancé (RCTD) comporte une période d'accumulation et une période de congé. La période de congé se situe après toute la période d'accumulation.

Le salaire différé est conservé et administré par le fiduciaire du régime jusqu'à ce qu'il soit versé à l'employé, et ce, conformément aux dispositions stipulées à la convention collective.

Les frais d'administration générés par tout véhicule de placement autre que l'épargne garantie, le compte à intérêt quotidien et le certificat de dépôt garanti seront assumés par l'employé.

☐ Période d'accumulation

Période de temps maximale de six (6) ans au cours de laquelle l'employé verse au régime un pourcentage déterminé de son salaire.

LETTRE D'ENTENTE RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ

A. Définitions (suite)

☐ Période de congé

Période de temps au cours de laquelle l'employé est considéré en congé sans solde.

☐ Accumulation

Le pourcentage du salaire différé par l'employé au cours de la période d'accumulation.

☐ Salaire

Le salaire de base utilisé aux fins du régime est constitué du salaire brut gagné par l'employé, incluant les montants forfaitaires qui pourraient lui être accordés. Il exclut les montants versés pour rémunérer le temps supplémentaire.

B. Durée du régime

La durée du régime de congé autofinancé (RCTD) est d'une période maximale de sept (7) ans, y incluant les prolongations prévues au paragraphe G.

C. Durée du congé sans solde

La durée de la période de congé sans solde peut être de six (6) mois à douze (12) mois et celui-ci suivra immédiatement la période d'accumulation.

D. Conditions d'admissibilité

L'employé peut bénéficier du régime de congé autofinancé (RCTD) pour études ou pour d'autres motifs, après entente avec l'employeur, et en autant qu'il satisfasse aux conditions suivantes :

LETTRE D'ENTENTE RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ

D. Conditions d'admissibilité (suite)

- ☐ l'employé doit détenir un statut d'employé régulier temps plein;
- ☐ l'employé doit avoir complété un (1) an d'ancienneté au moment de sa demande;
- ☐ l'employé doit présenter une demande écrite en précisant :
 - la durée d'accumulation au régime autofinancé (RCTD);
 - la durée de la période de congé;
 - le moment de la prise du congé;
 - la nature des sessions d'études projetées, s'il a lieu.

Note : Ces modalités du régime font l'objet d'une entente entre l'employé et l'employeur et sont consignées sous forme de contrat écrit, lequel inclut également les dispositions de la présente lettre d'entente.

- ☐ l'employé ne doit pas être en période d'invalidité, d'accident de travail, de maternité ou tout autre congé non rémunéré lors de l'entrée en vigueur du contrat;
- ☐ l'employeur n'est pas tenu de libérer plus d'un (1) employé à la fois.

E. Retour au travail

À l'expiration de son congé, l'employé reprend son poste. Toutefois, advenant que le poste que détenait l'employé au moment de son départ ait été aboli, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficiés s'il avait été au travail.

Compte tenu des règles fiscales applicables au régime de congé autofinancé (RCTD), l'employé devra, au terme de son congé, demeurer au service de l'employeur pour une durée au moins équivalente à celle de son congé.

LETTRE D'ENTENTE RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ

F. Conditions de travail applicables

L'employé bénéficie des dispositions de la convention collective sous réserve des restrictions suivantes :

☐ Durant la période d'accumulation

▪ Vacances

L'employé accumule son ancienneté pour fins de vacances annuelles. Il reçoit l'indemnité de vacances annuelles prévue à la convention collective, déductions faites de ses contributions au régime de congé autofinancé (RCTD).

▪ Congés spéciaux, jours fériés ou autres congés rémunérés

Lors de ces absences, l'employé reçoit le pourcentage du salaire versé pendant la période d'accumulation.

☐ Durant la période de congé

▪ Vacances

L'employé ne cumule aucune indemnité de vacances pendant cette période.

▪ Congés spéciaux, jours fériés ou autres congés rémunérés

Les congés ou absences avec solde survenant pendant cette période sont réputés avoir été pris.

☐ Pendant toute la durée du régime

L'employé reçoit un pourcentage du salaire qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime. Ce pourcentage est établi en fonction de la durée de la période d'accumulation et de la durée de la période du congé.

LETTRE D'ENTENTE RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ

G. Suspension / prolongation du régime

La période d'accumulation sera suspendue et prolongée d'une durée équivalente lors de congé de maternité, retrait préventif, invalidité courte et longue durée, accident de travail, etc.

Toutefois, en incluant la période de prolongation, la période d'accumulation maximale prévue par les règles fiscales, soit six (6) ans, ne peut être dépassée. L'employé doit donc prendre son congé au plus tard à la fin de cette période.

H. Cessation du régime en cas de décès

Il y a cessation du régime lorsque survient le décès de l'employé.

Dans ce cas, le fiduciaire doit verser à la succession de l'employé les fonds nets accumulés au régime, déductions faites des retenues d'impôts ou autres sommes dues, s'il y a lieu.

LETTRE D'ENTENTE RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ

Contrat intervenu entre

(nom de la caisse populaire)

et

(nom de l'employé)

Les parties aux présentes conviennent des modalités suivantes :

1) Durée du congé :

La durée du régime sera de _____.

2) Durée de la période d'accumulation et de la période de congé sans solde :

La période d'accumulation sera de _____ et la
période de congé sans solde sera de _____.

3) Pourcentage du salaire :

Le pourcentage de salaire applicable pendant la durée du régime sera de ____ %.

4) Dates applicables :

Le régime débutera le _____ 20__ et se terminera le
_____ 20__.

La période de congé débutera le _____ 20__ et se
terminera le _____ 20__.

LETTRE D'ENTENTE RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ

5) Régime d'assurance-groupe :

I) Pendant la durée du régime, le salaire assurable sera celui qui serait versé si l'employé ne participait pas au régime.

II) Pendant la période de congé sans solde, l'employé désire :

☐ maintenir sa participation au régime d'assurance-groupe;

☐ suspendre sa participation au régime d'assurance-groupe.

III) Pendant la période de congé sans solde, l'employé désire :

☐ maintenir sa participation au régime de retraite;

☐ suspendre sa participation au régime de retraite.

6) Désistement du régime :

L'employé ne pourra, en aucune circonstance, mettre fin à sa participation au régime de congé autofinancé.

7) Lettre d'entente :

Il est entendu que l'ensemble des dispositions prévues à la lettre d'entente concernant le régime de congé autofinancé annexée à la convention collective font partie intégrante du présent contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce _____ 20__.

(employé) (caisse populaire)

LETTRE D'ENTENTE AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Préambule

Dans l'application de la présente lettre d'entente, les parties reconnaissent l'importance de concilier le plan d'affaires de l'employeur et le plan de carrière de l'employé, et ce, dans le respect des intérêts communs identifiés par les parties.

Les deux (2) parties s'entendent pour porter à la connaissance de l'autre les changements apportés au plan d'affaires ou de carrière de l'employé, selon le cas.

La présente lettre d'entente vise à favoriser une plus grande flexibilité opérationnelle pour l'employeur.

L'aménagement du temps de travail devra respecter la masse salariale déterminée par la caisse.

La convention collective s'applique sous réserve des modalités particulières qui suivent.

L'article 18 sur les heures de travail, la clause 9 de l'annexe «B», sauf la liste de disponibilité, de même que la lettre d'entente « Heures de travail » ne s'appliquent pas aux employés visés par la présente lettre d'entente.

1. Détermination des besoins de l'employeur et attribution des horaires en contexte de flexibilité

- a) L'employeur détermine les besoins opérationnels de la caisse et la charge de travail des employés.
- b) Les parties identifient en CRT les regroupements semi-autonomes d'employés des différents secteurs d'activités.
- c) À l'intérieur d'un délai de trente (30) jours, chacun des regroupements semi-autonomes attribue aux employés visés leur horaire individuel de travail, incluant les périodes de repas à l'intérieur de la semaine normale de travail convenue, et ce, en respectant les règles particulières retenues par le regroupement, s'il y a lieu, et en informe le directeur général ou son représentant désigné. Advenant un désaccord au sein du regroupement, l'employeur attribuera lui-même les horaires individuels.

LETTRE D'ENTENTE AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

2. Semaine normale de travail (niveaux N-1 à N-4)

- a) Dans l'éventualité où l'employeur désire une plus grande flexibilité opérationnelle pour les postes de niveaux N-1 à N-4, les parties pourront alors convenir en CRT du choix d'une semaine normale de travail, tenant compte des principes énoncés ci-dessous:
- i. Soit une (1) semaine de travail de trente-cinq (35) heures réparties sur quatre (4) jours de travail par semaine, avec un minimum de deux (2) jours de congé consécutifs;
 - ii. Soit une (1) semaine de travail se situant entre trente-deux (32) heures et moins de trente-cinq (35) heures réparties sur quatre (4) jours de travail, avec un minimum de deux (2) jours de congé consécutifs. Un tel choix devra être réalisé à l'intérieur de la même masse salariale destinée à ce groupe d'employés. Ainsi, une récupération proportionnelle équivalente (nombre de jours fériés, congés mobiles, partage des primes d'assurances collectives, etc.) devra s'effectuer pour tenir compte du respect de la masse salariale, et ce, afin de financer, s'il y a lieu, le maintien total ou partiel du revenu hebdomadaire du groupe d'employés concernés;
 - iii. Durant les périodes de pointes (ex.: REER, obligations, etc.) ou lors de besoins spécifiques (ex.: campagne promotionnelle de nouveaux produits, télémarketing, etc.) identifiés par l'employeur moyennant un préavis, tel que prévu au paragraphe 4., l'horaire hebdomadaire des employés bénéficiant d'une semaine normale de travail de quatre (4) jours pourra être porté à quarante (40) heures par semaine sur quatre (4) ou cinq (5) jours de travail, pour un maximum de quatre (4) semaines par année civile par employé. Ces heures additionnelles seront soit rémunérées au taux prévu par la convention, c'est-à-dire en temps supplémentaire pour les employés travaillant sur une base de trente-cinq (35) heures par semaine, ou serviront à financer la formule de maintien total ou partiel du revenu prévu au paragraphe ii., et ce, jusqu'à concurrence de la récupération requise.
- b) Les heures de travail sont continues et comprennent les périodes de repos, à l'exception des périodes de repas.

LETTRE D'ENTENTE AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

3. Semaine normale de travail (niveaux N-5 et supérieurs)

- a) Dans l'éventualité où l'employeur désire une plus grande flexibilité opérationnelle en regard de ce groupe d'employés, la semaine normale de travail de ces dits employés ne sera pas définie. Le total des heures régulières travaillées ne pourra dépasser cent quarante (140) heures pour une période consécutive de quatre (4) semaines.
- b) Les employés de niveaux N-5 et supérieurs élaborent leur horaire et déterminent leur lieu de travail en respectant: la charge de travail établie par l'employeur, les besoins des sociétaires, les objectifs de représentation de la caisse dans son milieu et la réalisation des activités de sollicitation et de promotion des produits et services de la caisse. L'horaire ainsi élaboré sera soumis au supérieur immédiat à une fréquence convenue entre l'employé et son supérieur et devra respecter les paramètres prévus au paragraphe 3. a).
- c) Les conseillers doivent remettre à leur supérieur immédiat un rapport d'activités réalisées en relation avec leur charge de travail, et ce, à une fréquence convenue entre l'employé et son supérieur immédiat.
- d) Advenant un désaccord entre l'employeur et un employé sur la présence sur les lieux de travail ou encore sur l'horaire individuel de celui-ci, l'employeur pourra exiger la présence de l'employé ayant le moins d'ancienneté ou encore attribuer l'horaire individuel par ordre inverse d'ancienneté.

LETTRE D'ENTENTE AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

4. **Modification des horaires**

Lorsque l'employeur identifie de nouveaux besoins pouvant entraîner des modifications à l'horaire régulier de travail d'un ou des employé(s), il en avise le regroupement semi-autonome concerné de même que l'employé, et ce, dans un délai de trente (30) jours. Les modalités d'attribution prévues au paragraphe 1. s'appliquent.

À défaut de l'avis prévu au paragraphe précédent, l'employeur sera tenu de payer un supplément équivalant à une demi-fois (1/2) le salaire des heures qui excèdent l'ancien horaire.

5. **Période de repas**

- a) Tous les employés ont droit à une période de repas non rémunérée d'une durée minimale de trente (30) minutes ou d'une durée maximale pouvant aller jusqu'à quatre-vingt-dix (90) minutes, située entre 11 h 00 et 14 h 30.
- b) Les besoins établis par la caisse devront être respectés.

6. **Période de repos**

- a) L'employeur convient des périodes de pause avec le regroupement semi-autonome ou les employés concernés, en respectant les ratios suivants:

3 heures mais moins de 4 heures de travail	= 15 minutes
4 heures mais moins de 7 heures de travail	= 20 minutes
7 heures et plus de travail	= 30 minutes

(maximum cent vingt (120) minutes par semaine)

- b) Les besoins établis par la caisse devront être respectés.

LETTRE D'ENTENTE AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

7. Accumulation du temps

L'employé effectuant des heures supplémentaires peut, à son gré, accumuler ses heures supplémentaires en temps, et ce, au même taux que si les heures supplémentaires étaient rémunérées.

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

<u>Période 1:</u>	Janvier, février et mars
<u>Période 2:</u>	Avril, mai et juin
<u>Période 3:</u>	Juillet, août et septembre
<u>Période 4:</u>	Octobre, novembre et décembre

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

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

LETTRE D'ENTENTE RÉGIME D'INTÉRESSEMENT

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

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

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

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

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

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE RÉSOLUTION LORS DE LITIGE

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

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

Mécanisme:

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

LETTRE D'ENTENTE RÉSOLUTION LORS DE LITIGE

3. L'employeur commence à verser à l'employé une avance hebdomadaire correspondant au montant qu'il recevrait normalement de l'assureur lorsque :
 - a) il a reçu la confirmation écrite de l'employé prévu à 2. d)
 - et
 - b) il a obtenu la confirmation que l'assureur a reçu les documents du médecin traitant de l'employé prévu en 2. c).
4. Par la suite, l'employé doit se soumettre à une expertise médicale chez le médecin de l'employeur. Si ladite expertise confirme la décision de l'assureur, l'employeur cesse immédiatement les avances de prestations à l'employé. Par contre, l'employé n'est pas tenu de rembourser les avances déjà reçues.
5. Si l'expertise médicale du médecin choisi par l'employeur est du même avis que celui du médecin traitant de l'employé :
 - L'employeur verse le montant qu'il recevait de l'assureur rétroactivement (maximum soixante (60) jours) à la date de coupure de prestation, et continue de verser à l'employé une avance hebdomadaire correspondant au montant qu'il recevrait normalement de l'assureur ;
 - L'assureur devra étudier la documentation reçue et, après analyse du dossier, informera l'employé et l'employeur de sa décision de maintenir l'exclusion de l'employé de la protection d'assurance-salaire à long terme pour invalidité totale ou de l'inclure, rétroactivement, à ladite protection. Dans ce dernier cas, l'assureur rembourse à l'employeur les avances versées. Par contre, si l'assureur décide de maintenir sa décision, l'employeur cesse immédiatement les avances de prestations. Dans ce cas, l'employé n'est pas tenu de rembourser les avances déjà reçues.

LETTRE D'ENTENTE APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE

1. Les principes directeurs sous-tendant l'augmentation salariale à la PERFORMANCE sont :
 - a) Les employés sont informés des critères d'évaluation à l'avance;
 - b) Des rencontres supérieur-employé sont prévues;
 - c) L'appréciation de la performance est transmise à l'employé avant le 31 mars, lequel est invité à apporter ses commentaires;
 - d) L'appréciation de la performance est révisée par le supérieur hiérarchique du supérieur qui a évalué l'employé;
 - e) Le syndicat est informé du pourcentage de distribution par cote de performance au début de chaque année. À la fin de l'année, l'employeur avise par écrit le syndicat des augmentations accordées à chaque employé;
 - f) Lorsque l'employé dont la performance est jugée « qui a besoin d'amélioration » ou « insuffisante » en fait la demande expresse, l'employeur fournit au syndicat l'information pertinente à son appréciation et le cas peut être révisé lors d'un comité de relations de travail ;
 - g) L'employé en maladie, maternité et/ou absence autorisée pour une période de six (6) mois ou plus reçoit une évaluation d'appréciation de la performance « soutenue »;

L'employeur tient compte des absences autorisées lorsque celles-ci atteignent plus de vingt (20) jours ouvrables par année (excluant les congés annuels et congés sociaux déjà considérés dans le processus usuel d'appréciation de la performance de 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;
 - h) 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;
 - i) Lorsque l'appréciation de la performance de l'employé est « Performance qui a besoin d'amélioration » ou « Performance insuffisante », les modalités suivantes s'appliquent pour les années 2019 et suivantes :

LETTRE D'ENTENTE APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE

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 prévue à l'annexe A
Performance insuffisante (25 % à 50 %)	Correspondant à la moitié de l'augmentation des échelles de salaires prévue à l'annexe A
Performance insuffisante (inférieure à 25 %)	Aucune augmentation

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

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

Une « Performance qui a besoin d'amélioration » obtiendra une augmentation qui ne peut être inférieure à celle prévue à la zone 95-105 pour une cote 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.

2. L'appréciation de la performance permettant l'octroi d'un pourcentage d'augmentation pour une « Performance soutenue », une « Performance supérieure » ou une « Performance exceptionnelle », ne peut être soumise à la procédure d'arbitrage. Dans le cas où l'employé obtient une performance évaluée « Performance insuffisante » ou « Performance qui a besoin d'amélioration », la preuve incombe à l'employeur.
3. L'employé qui obtient une performance de fin d'année qui est « Performance qui a besoin d'amélioration » bénéficie du RGI (Régime Général d'Intéressement) selon les conditions et modalités recommandées par le Mouvement Desjardins.
4. Les objectifs de performance sont fixés en tenant compte des caractéristiques suivantes :
 - Réalistes;
 - Mesurables;
 - Fixés en regard du marché local;
 - En relation avec la fonction de l'employé;
 - En fonction du nombre d'heures de travail.

LETTRE D'ENTENTE APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE

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

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

LETTRE D'ENTENTE MICRO-INFORMATIQUE

Le programme s'applique non seulement aux micro-ordinateurs mais à l'ensemble du matériel micro-informatique (imprimantes, modems, logiciels, mémoire, etc.). L'employé peut choisir les appareils qu'il désire ainsi que le commerçant où il les achète.

La caisse rembourse à l'employé les frais d'intérêt sur un emprunt maximal de trois milles dollars (3000 \$), amorti sur une période ne pouvant excéder trois (3) ans. L'emprunt doit avoir été contracté dans une caisse Desjardins.

Les intérêts versés sur l'emprunt sont remboursés à l'employé une fois par année. La période considérée pour le remboursement des intérêts est celle durant laquelle le demandeur est à l'emploi de la caisse.

L'employé doit joindre à sa demande les pièces justificatives suivantes : un relevé de compte de la caisse, où figurent les frais d'intérêt annuels liés à l'achat du matériel micro-informatique, et une copie du contrat ou de la facture du marchand, pour confirmer que l'emprunt a bel et bien servi à financer l'achat de matériel micro-informatique.

L'employé peut se prévaloir du programme tous les trois (3) ans.

Les règles fiscales établissent qu'un tel remboursement constitue un revenu imposable.

LETTRE D'ENTENTE TRANSFORMATION DE L'OFFRE DE SERVICE

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

LETTRE D'ENTENTE PREUVE EXTRINSÈQUE

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

LETTRE D'ENTENTE RECONNAISSANCE DES ANNÉES DE SERVICE

Personnes visées

Les personnes; employé régulier à temps plein et employé régulier à temps partiel qui ont complété quinze (15) années ou plus de service au sein du Mouvement bénéficient des avantages suivants:

Avantages

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

Les vacances additionnelles et la gratification sont octroyées l'année de l'anniversaire seulement.

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

Le gestionnaire favorise la prise des vacances additionnelles accordées à l'employé dans l'année de référence où l'employé y a droit.

Si l'employé désire recevoir les vacances additionnelles sous forme de compensation monétaire ou les gratifications sous forme de vacances, elle doit en faire la demande à son gestionnaire, et ce, dernier accordera ou non la demande selon sa capacité à l'accepter.

Pour l'employé à temps partiel, la semaine de vacances additionnelles est équivalente à son horaire normal de travail et la gratification est versée au cours du mois suivant l'anniversaire de services.

LETTRE D'ENTENTE FRAIS DE 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 à la signature de la convention collective de quarante-trois sous (0,43 \$) avec un minimum de cinq dollars (5,00\$). Toute modification des recommandations du MCDQ doit être communiquée au syndicat dans les trente jours suivant les changements.

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

LETTRE D'ENTENTE POSTE RELÈVE

Pour la durée de la convention collective, les parties conviennent de substituer le contenu de la présente à l'article 10 de la convention collective en vigueur en ce qui a trait aux postes relèves déterminés par l'employeur et le syndicat.

Il est convenu, dans le but de préparer la relève de déterminer à l'avance les employés qui seront requis de combler les affectations temporaires et d'utiliser celles-ci comme un moyen de formation.

La détermination de ces employés relèves se fera de la façon suivante :

1. Les employés intéressés à devenir titulaire d'un poste de relève inscrivent leur nom sur l'affichage correspondant à ce poste, et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables du début de l'affichage.
2. Le titre de relève sur un poste en particulier est accordé à l'employé le plus apte à remplir les exigences normales du poste. Lorsque deux (2) employés satisfont de façon relativement égale aux exigences normales du poste, l'ancienneté prévaudra. L'employé qui ne possède pas les exigences requises doit répondre aux critères suivants :
 - A) Les tests d'évaluation d'aptitudes et de potentiels démontrent qu'il possède le profil recherché. La note requise d'évaluation de potentiel devra être indiquée sur l'affichage
 - B) Niveaux académiques :
 - N-5 : cinq (5) cours du AEC (conseils financiers) complétés et s'engage à le compléter.
 - N-6 : cinq (5) cours du CPFP complétés et s'engage à le compléter (conseil)
 - N-7 : cinq (5) cours du CPFP complétés et s'engage à le compléter (conseil)
3. Pour obtenir le poste de relève, l'employé doit compléter avec succès la période d'essai prévue à 10.05 et est considérée pour les heures où l'employé est en affectation sur le poste et qu'il accomplit la majorité des tâches caractéristiques.
4. Un employé ne peut accepter plus qu'un titre de relève et la direction s'engage à donner à l'employé la formation nécessaire pour accomplir les tâches du poste en question.
5. Cette formation est rémunérée au salaire du poste régulier occupé par l'employé concerné. Toutefois, l'employé qui effectue une affectation temporaire dans le cadre de sa formation pour devenir relève sera rémunéré en vertu des dispositions prévues à l'article 21.02.

LETTRE D'ENTENTE POSTE RELÈVE

6. Un employé qui possède un titre de relève ne peut postuler sur un autre poste de relève.
7. Un employé doit donner un préavis de trente (30) jours de calendrier pour se libérer d'un titre de relève lorsqu'il n'est pas en situation de remplacement.

Lorsqu'il est en situation de remplacement, il se doit de terminer le remplacement ou accepter de le conserver jusqu'à ce que la direction puisse le remplacer d'une façon qu'il juge convenable mais sans excéder trente (30) jours de calendrier.
8. S'il n'y a pas de relève sur un poste attitré, si la relève n'est pas disponible, n'a pas reçu la période de formation ou est en période d'essai selon 10.05, la direction comble l'affectation conformément à 10.08.
9. Lorsqu'un poste régulier correspondant au poste relève est vacant, le poste régulier vacant est accordé au titulaire d'un poste relève si celui-ci a complété avec succès sa période d'essai et si le programme de formation académique exigé peut être complété dans un délai maximum de vingt-quatre (24) mois suivant sa nomination.
10. L'employé détenant un poste relève fait son choix de vacances dans le service où il fait la relève. Le ratio de vacances dans le dit service est augmenté simultanément d'un employé.
11. Les employés relèves sont rémunérés conformément à l'article 21.02 lors d'affectation temporaire.

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

L'employeur accepte d'appliquer la politique de remboursement des frais reliés à l'activité physique du MCDQ. Une copie de cette politique sera remise au syndicat dans les 30 jours suivants la signature de la convention collective.

L'employeur convient d'aviser le syndicat lorsque des modifications y seront apportées.

LETTRE D'ENTENTE AMÉNAGEMENT D'HORAIRE

À la demande de l'un ou l'autre des parties, les parties conviennent de se rencontrer afin d'analyser la possibilité de mettre en place diverses formules d'aménagement et de réduction du temps de travail, selon les besoins exprimés par les employés et suivant les besoins des opérations. Le comité de relations de travail assurera la mise en place et le suivi de ce projet. Si les parties s'entendent sur le projet et les modalités d'application, alors elles implantent ledit aménagement.

LETTRE D'ENTENTE MESURES TRANSITOIRES

CONSIDÉRANT que les parties ont convenu d'introduire certains changements dans l'application des conditions de travail dans la convention collective;

CONSIDÉRANT que certains de ces changements, dont la caisse de gestion de temps en temps réel, ne peuvent entrer en vigueur qu'après l'implantation du système multifonctions RH prévu au 23 novembre 2020; et ce, découlant du calendrier des travaux du projet de déploiement de la transformation RH dans le réseau des caisses;

CONSIDÉRANT que le cumul en temps réel des heures de congés annuel à la caisse de gestion de temps à la clause 13.02. seront paramétré dans le système multifonctions RH seulement d'ici le 31 mars 2021.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'employeur informera le syndicat de la date de paramétrisation des changements apportés à la convention collective de travail dans le système multifonctions RH pour la caisse de gestion de temps, au plus tard quinze (15) jours avant ledit changement.
2. Les parties conviennent que d'ici la paramétrisation des changements apportés à la convention collective, les dispositions suivantes de la convention échu au 31 décembre 2019 s'appliquent :

ARTICLE 13 VACANCES ANNUELLES

13.01 Préambule

Pour déterminer le quantum des vacances auquel un employé a droit, et seulement à cette fin, l'employeur tiendra compte des années de service de mouvement telles que définies par la présente convention.

13.02 Régime

1. Tout employé couvert par les présentes a droit aux jours de vacances payés selon les normes ci-après:

LETTRE D'ENTENTE MESURES TRANSITOIRES

- a) Un employé ayant moins d'un (1) an d'ancienneté a droit à un jour et quart ($1 \frac{1}{4}$) pour chaque mois d'ancienneté, avec un maximum de quinze (15) jours ouvrables rémunérés à raison de six pour cent (6 %) des gains au 30 avril de l'année courante.

Tout employé n'ayant pas complété un (1) an d'ancienneté pourra compléter ses vacances par un congé sans solde. La période avec ou sans solde ne pourra excéder trois (3) semaines.

- b) Un employé ayant complété un (1) an d'ancienneté, mais moins de cinq (5) ans, a droit à quinze (15) jours ouvrables de congé rémunérés à raison de six pour cent (6 %) des gains au 30 avril de l'année courante ou au salaire hebdomadaire régulier, selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée.
- c) Un employé ayant complété cinq (5) ans d'ancienneté, mais moins de seize (16) ans, a droit à vingt (20) jours ouvrables de congé rémunérés à raison de huit pour cent (8 %) des gains au 30 avril de l'année courante ou au salaire hebdomadaire régulier, selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée.
- d) Un employé ayant complété:
- seize (16) ans d'ancienneté a droit à vingt et un (21) jours ouvrables de congé rémunérés au salaire hebdomadaire régulier ou huit virgule quatre pour cent (8,4 %) des gains au 30 avril de l'année courante, selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée
 - dix-sept (17) ans d'ancienneté a droit à vingt-deux (22) jours ouvrables de congé rémunérés au salaire hebdomadaire régulier ou huit virgule huit pour cent (8,8 %) des gains au 30 avril de l'année courante, selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée;
 - dix-huit (18) ans d'ancienneté a droit à vingt-trois (23) jours ouvrables de congé rémunérés au salaire hebdomadaire régulier ou neuf virgule deux pour cent (9,2 %) des gains au 30 avril de l'année courante, selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée;

LETTRE D'ENTENTE MESURES TRANSITOIRES

- dix-neuf (19) ans d'ancienneté a droit à vingt-quatre (24) jours ouvrables de congé rémunérés au salaire hebdomadaire régulier ou neuf virgule six pour cent (9,6 %) des gains au 30 avril de l'année courante, selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée;
 - vingt (20) ans d'ancienneté a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de congé rémunérés au salaire hebdomadaire régulier ou dix pour cent (10 %) des gains au 30 avril de l'année courante, selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée.
2. Pour fins de calcul, l'employé embauché entre le premier (1^{er}) et le quinzième (15^e) jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un (1) mois complet d'ancienneté.
 3. Si un employé a travaillé moins de dix (10) mois au cours de l'année se terminant le 30 avril d'une année, il sera payé au pourcentage de ses revenus bruts. Les pourcentages sont ceux établis à la clause 13.02, paragraphe 1., et ce, selon l'ancienneté de l'employé concerné.
- La présente restriction ne s'applique pas dans le cas d'absence pour congé de maternité et de congé pour lésions professionnelles, de congé sans solde pour études d'un employé ayant été identifié par le comité de formation et de congé de maladie; dans ce dernier cas, en autant que l'employé ait fourni une prestation de travail au cours de la période de référence prévue à la clause 13.03.
4. La notion de "gains", que l'on retrouve à la présente clause exclut le régime d'intéressement.

13.03 Période de référence

1. Pour fins de calcul des vacances, l'année se compte à partir du 1^{er} mai d'une année jusqu'au 30 avril de l'année suivante.
2. Toutes vacances payées et prises dans les douze (12) mois commençant le 1^{er} mai d'une année sont les vacances gagnées et dues pour les douze (12) mois qui précèdent ledit 1^{er} mai.

LETTRE D'ENTENTE MESURES TRANSITOIRES

13.04 Période de vacances

Tous les employés doivent prendre leurs vacances dans les douze (12) mois qui suivent la date d'expiration de la période pour laquelle elles sont dues.

Un maximum de cinq (5) jours peuvent être reportés à l'année suivante. Il ne peut toutefois y avoir cumul de plus de cinq (5) jours reportés d'une année à l'autre.

13.05 Programmation des vacances

1. Le supérieur doit donner préférence quant au choix des dates de vacances aux employés ayant le plus d'ancienneté en s'assurant de la continuité des opérations sur les lieux de travail à l'intérieur de l'unité de négociation. À cet effet, il respecte les ratios prévus à l'annexe «D» de la présente convention collective.
2. Les employés peuvent prendre leurs semaines de vacances séparément ou en totalité. Un maximum de cinq (5) jours de vacances peuvent être morcelé, et ce, uniquement après le premier tour de choix de vacances.
3.
 - a) Le calendrier des vacances annuelles doit être préparé par le supérieur immédiat vers le 1^{er} mars de chaque année; le supérieur immédiat fait circuler, par ordre d'ancienneté, un document où les employés peuvent indiquer leur choix de vacances en tenant compte des ratios prévus à l'annexe «D» de la convention collective; le choix définitif des vacances doit se faire entre le 1^{er} mars et le 15 mars et doit être affiché au plus tard le 30 mars.
 - b) Un employé peut, après le 15 mars, effectuer une modification à son choix de vacances en respectant les ratios prévus en annexe et en ne nuisant pas à tout autre choix ayant pu être exprimé auparavant en autant qu'il en fasse la demande au moins un (1) mois à l'avance.
4. Un employé qui bénéficie de l'assurance-salaire ou qui est devenu éligible durant ses vacances pourra déplacer le solde de ses vacances selon la modalité prévue à la clause 13.05, paragraphe 1., et sous réserve des dispositions prévues à la clause 17.03, paragraphe 1., en autant que la période concernée affecte au moins une (1) semaine de vacances prévues.

LETTRE D'ENTENTE MESURES TRANSITOIRES

13.06 Versement de l'indemnité

La rémunération due pour les vacances doit être remise à l'employé avant son départ pour celles-ci.

13.07 Cessation d'emploi - indemnité pour vacances

En cas de départ volontaire, de congédiement ou de décès d'un employé, tous ses crédits de vacances accumulés lui seront payés en entier, à lui ou à sa succession, suivant le calcul prévu à la clause 13.02 des présentes.

ARTICLE 14 CONGÉS SOCIAUX

14.05 Congé mobile

1. Après un (1) an d'ancienneté, l'employé aura droit annuellement à trente-cinq (35) heures de congé mobile payés; les congés ne sont ni cumulatifs ni monnayables. Toutefois, advenant le départ de l'employé, le solde des crédits de congé mobile est rémunéré.
2. Pour fins de calcul de ces congés, l'année se compte à partir du 1^{er} mai au 30 avril.
3. L'employé qui n'a pas atteint un (1) an d'ancienneté au 1^{er} mai aura droit, pour l'année de référence, à (1,25) jour de congé mobile pour chaque tranche de trois (3) mois d'ancienneté à la caisse à cette date du 1^{er} mai.
4. L'employé pourra prendre ces congés, après entente avec l'employeur et après avoir avisé celui-ci deux (2) jours ouvrables avant la prise d'un tel congé. Cependant, l'employeur ne pourra refuser l'obtention dudit congé si l'absence est urgente. L'employeur devra aviser l'employé de sa décision vingt-quatre (24) heures avant la prise du congé. Dans les cas où l'employé demande son congé mobile plus de cinq (5) jours ouvrables avant la prise dudit congé, alors l'employeur devra l'aviser au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date demandée.

LETTRE D'ENTENTE MESURES TRANSITOIRES

ANNEXE «B» EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

2. Jours fériés

Les employés à temps partiel pourront bénéficier des jours fériés ou des jours observés prévus à la clause 12.01 qui coïncident avec les jours où ils auraient normalement dû être au travail.

Advenant que l'employé n'ait pu bénéficier de la garantie de onze (11) jours prévue, au prorata de ses heures rémunérées pour l'année écoulée au 31 décembre, l'employeur lui versera, en argent, la différence, au plus tard la deuxième (2^e) semaine de janvier.

3. Vacances annuelles

- a) Compte tenu de son ancienneté, l'employé à temps partiel accumule des crédits de vacances au même titre que l'employé permanent, mais ces crédits sont établis au prorata de la semaine de travail de l'employé à temps partiel.
- b) Pour les fins de calcul du quantum de vacances, les années d'ancienneté sont établies à compter de la date d'embauche, et ce, en plus de l'ancienneté de mouvement, s'il y a lieu.
- c) Les semaines de vacances de l'employé à temps partiel sont rémunérées selon les dispositions prévues à la clause 13.02. On entend par salaire hebdomadaire régulier, l'horaire régulier de travail tel que communiqué au syndicat en vertu du paragraphe 9 des présentes.
- d) Aux fins du choix de la période de vacances, l'employé à temps partiel s'intègre aux ratios de vacances prévus en annexe «D», et ce, selon son ancienneté.

4. Congés sociaux

- a) 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. Dans les cas de congés sociaux prévus pour décès, les absences autorisées, en vertu de la clause 14.01 de la convention collective, seront toujours accordées de la date du décès à celle des funérailles.

LETTRE D'ENTENTE MESURES TRANSITOIRES

- b) La clause 14.05 concernant les congés mobiles s'applique aux employés à temps partiel. L'employé à temps partiel a des congés mobiles calculés au prorata des heures rémunérées en date du 30 avril de chaque année. Il pourra utiliser ses congés mobiles à raison d'une (1) journée complète de libération à chacune de ses demandes jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) heures de congés par année, et ce, en respectant les dispositions de la clause 14.05, paragraphe 4. Le solde des congés mobiles non utilisé et non rémunéré en vertu du présent paragraphe sera versé au 15 mai de l'année suivante.

ANNEXE «C» EMPLOYÉS TEMPORAIRES

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

- les employés temporaires pourront bénéficier des jours fériés ou des jours observés prévus à la clause 12.01 qui coïncideront avec les jours où ils auraient normalement dû être au travail;
 - quantum de vacances prévu à la clause 13.02;
3. L'accumulation des congés annuels en temps réel, prévu à la clause 13.02. est suspendue jusqu'à la paramétrisation des conditions de travail prévue au plus tard le 31 mars 2021. Les dispositions de l'article 13 s'appliquent à l'exception de la clause 13.02.
 4. Au moment de la paramétrisation des conditions de travail dans le système multifonctions RH, toutes les vacances annuelles et les congés mobiles octroyés le 1er mai 2020 et qui n'ont pas été pris au moment de la paramétrisation du système seront transférés en congés annuels dans la caisse de gestion de temps.
 5. Les vacances et les congés mobiles accumulées entre le 1er mai 2020 et le moment de la paramétrisation du système multifonction RH, seront calculé rétroactivement en vertu de la clause 13.02., comme s'il n'y avait pas eu de suspension dudit article et seront intégré à titre de congé annuel dans la caisse de gestion de temps.
 6. Toutes les nouvelles salariées embauchées entre le 1er mai et la date de paramétrisation du cumul en temps réel des heures de congé annuel dans le système multifonctions RH se verront reconnaître les heures accumulées en vertu de l'article 13 de la convention collective et ce, rétroactivement à leur date d'embauche, comme si la clause 13.02. n'avait pas été suspendu, dès la paramétrisation des conditions de travail dans le système multifonctions RH.

LETTRE D'ENTENTE MAJORATION SALARIALE

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

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

Les parties conviennent que, pour l'année 2020, une majoration de 0,35 % est appliquée sur le salaire de l'employé après l'augmentation du 1^{er} janvier 2020, à tous les employés toujours à l'emploi à la date de signature de la convention, ce qui inclut aussi tous les employés embauchés entre le 1^{er} janvier 2020 et la date de la signature de la convention.

LETTRE D'ENTENTE 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 reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents.

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

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.

LETTRE D'ENTENTE TRANSFORMATION DU MOUVEMENT DESJARDINS

PRÉAMBULE

ATTENDU QUE les employeurs Desjardins amorcent une transformation importante qui touche à la fois les caisses, les centres financiers aux entreprises, les centres administratifs, le centre de perception, la Fédération et plusieurs filiales (les unités d'affaires) et que cette transformation s'échelonnera jusqu'à la fin de l'année 2023;

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

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

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

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

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes;
2. L'approche générale retenue pour les divers projets de transformation sera celle basée sur la concession partielle d'entreprise, en autant que l'ensemble des activités soient transférées;
3. Lors d'un transfert d'activités entre composantes Desjardins, ce transfert ne sera pas interprété comme allant à l'encontre de toute clause de contrat à forfait ou d'impartition généralement prévue à la convention;
4. Les parties utiliseront, le cas échéant, le guide de gestion des personnes en contexte de changement organisationnel proposé par le Mouvement Desjardins;
5. Cette entente vise à faciliter la transition des employés entre employeurs dans le but de maintenir les talents dans le Mouvement Desjardins;
6. L'employé qui voit son poste transféré dans une autre composante du Mouvement Desjardins a le choix d'accepter le transfert, si un poste de la même fonction est disponible, ou se prévaloir de la procédure prévue à l'article 11 de la convention collective;

LETTRE D'ENTENTE TRANSFORMATION DU MOUVEMENT DESJARDINS

7. Dans l'éventualité où un poste de la même fonction n'est pas disponible, l'employé se voit offrir la possibilité de postuler sur les fonctions qui seront en affichage, s'il y a lieu, dans la composante du Mouvement Desjardins où le transfert s'est effectué et sera considéré en priorité avant tout candidat de l'extérieur;
8. Dans le cas où aucune des éventualités prévues aux paragraphes 6 et 7 ne s'applique ou si l'employé n'est pas retenu pour le poste tel que prévu au paragraphe 7, l'employé bénéficiera des dispositions de l'article 11 de la convention collective;
9. Dans le cas où l'employé est transféré, il conserve une priorité d'embauche chez son employeur d'origine pour une période de douze (12) mois pour tout poste vacant ou nouvellement créé dans la mesure où l'employé rencontre les exigences normales dudit poste. Cette priorité est accordée uniquement après que la caisse ait utilisé le processus d'affichage interne et avant de recruter à l'extérieur. Advenant que l'employé refuse le retour chez l'employeur d'origine après avoir postulé et avoir été retenu pour le poste, celui-ci perdra la priorité prévue au présent point;
10. Dans l'éventualité où l'employé ne peut se prévaloir du transfert vers un nouvel employeur ou de son droit de supplantation, l'employé devient excédentaire et sera référé au Centre d'accompagnement des personnes, tel que mentionné au guide de gestion des personnes en contexte de changement organisationnel afin de les replacer dans une composante du Mouvement Desjardins lors de la relocalisation de l'employé chez un nouvel employeur :
 - Advenant que l'employeur soit assujéti à une accréditation syndicale du SEPB-575, l'employé ne pourra refuser l'affectation à un poste d'un même nombre d'heures et de même niveau ou à un poste d'un même nombre d'heures qui constitue une rétrogradation d'un niveau par rapport au poste détenu lors de la fin d'emploi. Dans un tel cas, le salaire de l'employé est maintenu s'il se situe dans l'échelle de salaires. Advenant que le salaire se situe au-delà du point 115 de l'échelle, les dispositions concernant les modalités compensatoires lors d'une diminution salariale liée à une affectation dans un poste d'un niveau inférieur s'applique selon la section 3 du Guide de gestion des personnes en contexte de changement organisationnel;

LETTRE D'ENTENTE TRANSFORMATION DU MOUVEMENT DESJARDINS

- Au début du processus d'accompagnement, l'employé concerné peut indiquer au Centre d'accompagnement son choix d'être affecté à des postes dans des caisses assujetties à une accréditation syndicale et/ou dans des caisses non syndiquées. De plus, l'employé concerné peut indiquer au Centre d'accompagnement qu'il est disponible pour des postes à l'extérieur du rayon prévu au paragraphe 11 ci-après. Dans un tel cas, l'employé ne peut refuser un poste proposé selon les modalités prévues à la section 3 du Guide de gestion des personnes en contexte de changement organisationnel. Dans tous les autres cas, l'employé peut refuser une offre d'affectation;
 - Tout autre employé qui ne peut se prévaloir de son droit de supplantation dans le cadre d'un transfert d'activités couvert par la présente lettre d'entente, bénéficie des dispositions de la présente lettre d'entente;
11. Comme règle générale d'application des présentes, l'employé n'est pas tenu d'accepter un emploi localisé dans un rayon de plus de soixante (60) kilomètres de son lieu de travail d'origine. Toutefois, aux fins d'application du paragraphe 11, les parties doivent s'entendre sur des alternatives advenant que le temps de déplacement dépasse quarante-cinq (45) minutes de voyage à partir de son lieu de travail d'origine ou que la localisation amène un changement substantiel en lien avec le domicile de l'employé;
 12. En considération des éléments précédents et de la signature des présentes, il est convenu que le syndicat ne s'objectera pas, via le processus de grief et d'arbitrage, à la légitimité des transferts d'activités;
 13. S'il advenait des difficultés d'interprétation et/ou d'application de la présente lettre d'entente, les parties se rencontreront pour tenter de régler les difficultés et, s'il y a lieu, favoriseront le recours à la médiation pré arbitrale afin de régler rapidement ces situations;
 14. Les parties déploieront tous les efforts requis pour que la présente entente soit acceptée, entérinée et appliquée par chaque unité d'affaire du Mouvement et unité d'accréditation du syndicat touchée par un projet de réorganisation. Afin d'arrimer la présente entente avec les conventions collectives, les parties adopteront les amendements suivants soient, lors des renouvellements des conventions collectives ou par lettre d'entente pour celles déjà en vigueur :
 - Tableau des indemnités de départ (guide de gestion des personnes en contexte de changement organisationnel);
 - Étalement hebdomadaire de l'indemnité de départ;
 - L'employeur peut offrir des départs avec paiement unique seulement après entente entre les parties.

LETTRE D'ENTENTE CLAUSE BANQUIER

PRÉAMBULE

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

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

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

ATTENDU QUE la Fédération est disposée à accepter que ces cotisations d'équilibre supplémentaires ne soient pas réparties entre les employeurs participant au Régime et les membres, tel que prévu au Règlement;

ATTENDU QUE la Fédération et les employeurs participant au Régime désirent toutefois informer le Syndicat qu'ils acceptent de supporter seuls le coût de ces cotisations d'équilibre supplémentaires sous condition de pouvoir bénéficier de congés de cotisations préférentiels (dont ne bénéficieront pas les participants) lorsque la solvabilité du Régime serait établie;

ATTENDU QUE la Fédération prendra les mesures nécessaires afin que le Règlement soit amendé afin de prévoir que lorsque le Régime sera pleinement capitalisé et solvable et que la provision pour écart défavorable aura été créée, les employeurs pourront bénéficier de congés de cotisation jusqu'à une somme équivalant au montant total des cotisations d'équilibre supplémentaires versées par les employeurs, avec intérêts, à savoir les intérêts annuels sur les cotisations d'équilibre supplémentaires des employeurs portant au même taux que celui qui est crédité sur les cotisations salariales des employés au Régime, tel que prévu à l'article 6.6 du Règlement;

LETTRE D'ENTENTE CLAUSE BANQUIER

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

1. Le préambule de la présente entente en fait partie intégrante;
2. Un état de la valeur accumulée des cotisations d'équilibre supplémentaires des employeurs et des intérêts crédités en date du 31 décembre de l'année précédente sera publié annuellement dans les premiers mois de l'année suivante ;
3. Les parties reconnaissent avoir reçu toutes les informations nécessaires à la compréhension de la présente lettre d'entente et de la modification jointe à la présente en tant qu'annexe A et s'en déclarent satisfaites ;
4. Le Syndicat convient des termes et modalités de la présente lettre d'entente en son nom propre et au nom des employés qu'il représente et qui sont couverts par le certificat d'accréditation accordé au Syndicat par la Commission des relations du travail;
5. Le Syndicat confirme qu'il renonce à tout droit d'action, plainte, grief, poursuite, requête, créance, réclamation ou demande de quelque nature que ce soit découlant directement ou indirectement de ladite modification et de ses effets, incluant la prise par la Fédération ou les employeurs participant au Régime d'éventuels congés de cotisations dans les circonstances prévues au texte de la modification;
6. Dans l'évaluation où des modifications sont apportées à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* et que de telles modifications législatives font en sorte que de futurs versements de cotisation d'équilibre supplémentaires causent préjudice aux employés syndiqués selon l'avis du Syndicat, les parties conviennent que :
 - la présente lettre d'entente continue d'être en vigueur et d'avoir pleinement effet en ce qui a trait aux cotisations d'équilibre supplémentaires déjà versées à la date d'entrée en vigueur de la modification à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*;
 - quant aux futurs versements de cotisations d'équilibre supplémentaires pouvant causer préjudice aux employés syndiqués selon l'avis de Syndicat, le Syndicat pourra alors demander de mettre fin à la présente entente, et ce, par la transmission d'un avis écrit à l'employeur dans les trente (30) jours précédant le versement anticipé;

LETTRE D'ENTENTE CLAUSE BANQUIER

7. Les parties déclarent que la présente lettre d'entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du *Code civil du Québec*;
8. La présente lettre d'entente lie et liera les parties, leurs successeurs et représentants légaux.

LETTRE D'ENTENTE 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 un calcul détaillé de sa rétroactivité salariale.