

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

Objet : Convention collective (R)
N° certificat : DQ-2024-8376

N° dossier d'accréditation : AM-2001-9694

EMPLOYEUR CAISSE DESJARDINS DU PLATEAU-MONT-ROYAL 435, AVENUE DU MONT-ROYAL EST MONTRÉAL QC H2J 1W2 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU, SECTION LOCALE 575, SEPB CTC-FTQ 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 11100 MONTRÉAL QC H2M 2W2 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS FÉDÉRATION DES CAISSES DEJARDINS DU QUÉBEC DIRECTION RELATIONS PROFESSIONNELLES 150, RUE DES COMMANDEURS, 4E ÉTAGE LÉVIS QC G6V 6P8		
Date signature : 2026-04-09 Date dépôt : 2026-04-17	Nombre de salariés visés : 68	Date début : 2026-04-09 Date d'expiration : 2030-12-31

Remarque :

Inclut une lettre d'entente : Comité d'évaluation des emplois.

Yao Aimé Goli
Préposé(e) à l'émission

2026-04-20
Date

Registre des documents en relations du travail

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

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



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

**CAISSE DESJARDINS DU
PLATEAU-MONT-ROYAL**

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

ET

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

ci-après appelé « Le Syndicat »

Du 9 avril 2026 au 31 décembre 2030

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Page</u>
ARTICLE 1	DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES5
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE, JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION 10
ARTICLE 3	DROITS DE LA DIRECTION.....12
ARTICLE 4	RÉGIME SYNDICAL.....13
ARTICLE 5	REPRÉSENTATION SYNDICALE15
ARTICLE 6	PROCÉDURE DE GRIEF.....20
ARTICLE 7	GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE.....24
ARTICLE 8	MESURES DISCIPLINAIRE ET ADMINISTRATIVES.....25
ARTICLE 9	SANTÉ, SÉCURITÉ ET MALADIE.....27
ARTICLE 10	PROCÉDURE D'ÉVALUATIONS DES EMPLOIS29
ARTICLE 11	ANCIENNETÉ.....30
ARTICLE 12	MUTATION33
ARTICLE 13	MISES À PIED39
ARTICLE 14	HEURES DE TRAVAIL52
ARTICLE 15	HEURES SUPPLÉMENTAIRES56
ARTICLE 16	CONGÉS SOCIAUX.....58
ARTICLE 17	CAISSE DE GESTION DE TEMPS63
ARTICLE 18	CONGÉS PARENTAUX.....68
ARTICLE 19	RÉGIME DE TRANSACTION DE CAISSE76
ARTICLE 20	CONGÉS DE MALADIE.....77
ARTICLE 21	MÉCANISMES SALARIAUX80
ARTICLE 22	MISE À JOUR ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'OEUVRE.....87
ARTICLE 23	RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES DU MOUVEMENT DESJARDINS ET RÉGIME DE RENTES DU MOUVEMENT DESJARDINS 91
ARTICLE 24	DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....93
ANNEXE « A »	ÉCHELLES DE SALAIRES95
ANNEXE « B »	RATIO DE CONGÉS ANNUELS.....97
ANNEXE « C »	CRÉATION DE PERSONNES SALARIÉES RELÈVE98
LETTRE D'ENTENTE	RELATIVE AUX PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL .. 100
LETTRE D'ENTENTE	RELATIVE AUX PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRE 105
LETTRE D'ENTENTE	CONGÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES 109
LETTRE D'ENTENTE	RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ 110
LETTRE D'ENTENTE	AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL 111
LETTRE D'ENTENTE	RÉGIME D'INTÉRESSEMENT..... 115
LETTRE D'ENTENTE	RÉSOLUTION LORS DE LITIGE..... 116
LETTRE D'ENTENTE	APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE INDIVIDUELLE (API) ... 118
LETTRE D'ENTENTE	RECONNAISSANCE DES ANNÉES DE SERVICE 121
LETTRE D'ENTENTE	FRAIS ADMISSIBLES À UN REMBOURSEMENT 122
LETTRE D'ENTENTE	PREUVE EXTRINSÈQUE 123
LETTRE D'ENTENTE	TRANSFORMATION DE L'OFFRE DE SERVICE 124

LETTRE D'ENTENTE	RETRAITE PROGRESSIVE.....	125
LETTRE D'ENTENTE	HORAIRES PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL, AGENT CONSEIL – EXPÉRIENCE MEMBRE ET CLIENT, (ACEMC) NV-03 126	
LETTRE D'ENTENTE	CALCUL DE LA RÉTROACTIVITÉ SALARIALE	128
LETTRE D'ENTENTE	MODÈLE À UTILISER EN CONTEXTE DE RETRAITE PROGRESSIVE	129
LETTRE D'ENTENTE	TRANSFORMATION DU MOUVEMENT DESJARDINS.....	132
LETTRE D'ENTENTE	CLAUSE BANQUIER.....	136
LETTRE D'ENTENTE	MAJORATION SALARIALE ET AJOUT D'UNE JOURNÉE DE CONGÉ ANNUEL ADDITIONNELLE	139
LETTRE D'ENTENTE	PROGRAMMES D'AIDE AUX PERSONNES SALARIÉES (PAE ET PERSONNES DÉLÉGUÉES SOCIALES).....	140
LETTRE D'ENTENTE	CONGÉS POUR VIOLENCE FAMILIALE, CONJUGALE OU À CARACTÈRE SEXUEL	141
LETTRE D'ENTENTE	PRIME DE SOIR ET DU SAMEDI.....	142
LETTRE D'ENTENTE	CONDITIONS DE TRAVAIL RECOMMANDÉES PAR LA FÉDÉRATION DES CAISSES DESJARDINS	143

ARTICLE 1 DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

1.01 Les parties

Sont parties à cette convention:

1. L'employeur: Caisse Desjardins du Plateau-Mont-Royal, ayant son siège social au 435, Mont-Royal Est, Montréal (Québec), H2J 1W2
2. Le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 575, SEPB CTC-FTQ

1.02 Privilèges existants

Si l'employeur modifie les conditions de travail de nature collective autres que celles visées par cette convention, les parties se rencontrent pour en discuter et convenir d'un règlement. À défaut d'un règlement, le syndicat peut formuler un grief. L'arbitre peut corriger la décision prise par l'employeur si elle n'est fondée sur aucun motif raisonnable.

1.03 Travail confidentiel

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

1.04 Légalité

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

1.05 Buts de la convention

Les buts de cette convention sont de maintenir et de promouvoir des relations ordonnées entre l'employeur et ses personnes salariées, représentés par le syndicat, d'établir les conditions de travail et des salaires convenables pour tous et chacun et de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'employeur et ses personnes salariées régis par les présentes.

ARTICLE 1 DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES (suite)

1.06 Discrimination

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

1.07 Harcèlement psychologique

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

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

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

L'employeur adopte et rend disponible une politique sur le harcèlement psychologique. La personne salariée qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut déposer une plainte à la personne désignée à cette fin par l'employeur suivant la politique. Les mécanismes de signalement et de prise en charge des situations portées à l'attention de l'employeur n'empêchent pas la personne salariée d'utiliser la procédure de griefs prévue à la convention collective. En vertu de l'article 123.7 de la Loi sur les normes du travail, le délai pour déposer un grief et/ou déposer une telle plainte est de deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

Préambule

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

ARTICLE 1 DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES (suite)

Définitions**1. Personne salariée**

Personne salariée visée par le certificat d'accréditation.

2. Personne salariée temporaire

- a) La personne salariée temporaire est une personne salariée embauchée pour remplacer les personnes salariées absentes pour cause de congés annuels, de maladie, d'accident, d'activités syndicales, de congés autorisés et de congés parentaux. L'exécutif syndical, lors de l'embauche pour une période de plus d'un (1) mois, est avisé, par écrit, du nom des personnes que cette personne salariée remplace.
- b) Toute personne embauchée par l'employeur pour parer à un surcroît occasionnel ou pour effectuer un travail anormal ou exceptionnel. Dans ce cas, le syndicat est avisé des motifs donnant lieu à cette embauche et de sa durée approximative; cependant, cette période ne doit pas excéder six (6) mois. Toutefois, les parties pourront s'entendre pour prolonger ladite période.

3. Personne salariée à temps partiel

Personne salariée qui travaille sur une base régulière un nombre d'heures déterminé par l'employeur à l'embauche et qui est inférieur à la semaine normale de travail prévue à la clause 14.01. Ces heures, avec le consentement de la personne salariée, peuvent être augmentées temporairement selon les besoins de l'employeur. Dans ce cas, la personne salariée conserve son statut à temps partiel.

4. Personne salariée en probation

Signifie une personne embauchée par l'employeur et travaillant dans un poste dans le champ d'application de cette convention et n'ayant pas terminé sa période probatoire prévue à l'article 11.

5. Personne salariée à temps complet

Signifie toute personne embauchée par l'employeur pour travailler une semaine normale de travail.

ARTICLE 1 DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES (suite)

1.08 Définitions (suite)

6. Personne salariée régulière

Personne salariée à temps complet ou à temps partiel qui a complété sa période probatoire.

7. Fonction

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

8. Poste

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

9. Promotion

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

10. Transfert

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

11. Rétrogradation

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

ARTICLE 1 DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES (suite)

1.08 Définitions (suite)

12. Conjoint

La présente définition ne s'applique toutefois pas aux dispositions de l'article 23: Régime d'assurances collectives du Mouvement Desjardins et régime de rentes du Mouvement Desjardins.

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

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

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE, JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION

2.01 Reconnaissance et juridiction

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

2.02 Champ d'application

Cette convention collective de travail s'applique à toutes les personnes salariées, au sens du Code du travail, assujetties par le certificat d'accréditation émis en faveur du syndicat par le service du droit d'association du ministère du Travail.

Les personnes salariées à temps partiel et temporaires sont assujetties à la présente convention sous réserve des restrictions mentionnées à la lettre d'entente.

2.03 Unité de négociation

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

Sans égard au paragraphe précédent, il est convenu que l'application de l'article 13 (procédure de mise à pied) ne doit pas avoir pour effet de permettre à une personne non assujettie à la convention collective d'effectuer du travail normalement confié aux personnes salariées couvertes par la présente convention.

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

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE, JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION (suite)

2.03 Unité de négociation (suite)

1. (suite)

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, de réduire le nombre d'heures de travail des personnes salariées ou d'empêcher l'affichage d'un poste vacant (sous réserve du droit de l'employeur d'abolir un poste).
4. Dans le cas où l'employeur demande à une personne salariée couverte par la présente convention collective d'effectuer le travail d'une personne salariée non régie par cette même convention collective, celle-ci peut refuser d'effectuer le travail. Si la personne salariée accepte d'effectuer le travail, cette personne salariée continue de bénéficier de tous les droits de la présente convention.

2.04 Langue de travail

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

2.05 Entente individuelle

Toute entente entre l'employeur et une ou des personnes salariées 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 3 DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Droits de la direction

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

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL

4.01 Adhésion au syndicat

1. Toute personne salariée assujettie à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat pour la durée de la présente convention.
2. Toute nouvelle personne salariée doit adhérer au syndicat dès son entrée en service, sans préjudice à l'application des dispositions de la clause 11.02, paragraphe 1.
3. Toute personne salariée assujettie à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, payer la cotisation syndicale.
4. Toute personne salariée expulsée par le syndicat conserve son emploi, à la condition, toutefois, qu'elle continue à payer la cotisation syndicale prévue à la clause suivante.

4.02 Cotisation syndicale

Le montant de la cotisation syndicale est fixé par le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 575, SEPB CTC-FTQ qui doit en informer l'employeur par un avis écrit signé par le président et/ou son secrétaire-trésorier.

4.03 Remise des cotisations

1. La retenue des cotisations syndicales est faite par l'employeur à chaque période de paie sur les salaires et remise au syndicat une (1) fois par mois, par dépôt électronique, pas plus tard que le quinzième (15^e) jour du mois suivant. Si, pour une raison quelconque, les cotisations d'une personnes salariées ne sont pas déduites de sa paie au temps régulier des déductions, lesdites cotisations sont alors déduites de sa paie suivante.
2. Ces retenues sont accompagnées d'un rapport indiquant le nom de chaque personne salariée, le nombre d'heures de travail par période de paie et sa rémunération actuelle soit: salaire régulier et/ou prestations d'invalidité lorsque l'information est disponible, heures supplémentaires, paiement de congés annuels, rétroactivité ou forfaitaire avec le nombre de semaines que couvrent ceux-ci et tout paiement de régime d'intéressement, ainsi que le montant des cotisations syndicales. L'exécutif syndical devra recevoir simultanément une copie de ce rapport.

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL (suite)

4.04 Responsabilité de l'employeur

L'employeur n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis les personnes salariées et le syndicat quant à la retenue des cotisations syndicales, sauf l'obligation de faire la retenue et de verser au syndicat les montants perçus. Le syndicat exonère et dégage l'employeur de toute obligation, réclamation, demande ou poursuite qui pourrait survenir à cause de l'application des dispositions du présent article.

ARTICLE 5 REPRÉSENTATION SYNDICALE

5.01 Représentation

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

5.02 Négociation

1. Un permis d'absence sans perte de salaire est accordé à trois (3) personnes salariées, 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 intensive.

5.03 Comité de relations de travail

1. L'employeur et le syndicat reconnaissent que les consultations, les échanges sur le contenu de la convention collective et les sujets d'intérêt commun ne figurant pas dans la convention collective, devraient promouvoir entre eux des relations harmonieuses et constructives.
2. Les consultations prendront place dans le cadre d'un comité de relations de travail composé du côté syndical d'au plus trois (3) personnes salariées représentant le syndicat, et du côté patronal d'au plus trois (3) personnes représentant l'employeur.

ARTICLE 5 REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)

5.03 Comité de relations de travail (suite)

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 parties.
4. Chacune des parties fera parvenir à l'autre une liste des sujets qu'elle veut placer à l'ordre du jour au plus tard trois (3) jours ouvrables avant la tenue de la réunion.
5. Les personnes représentant le syndicat qui participent à la réunion de ce comité sont libérées, sans perte de salaire, pour une durée d'une (1) heure afin de préparer la réunion.

5.04 Conseillers syndicaux et patronaux

Les conseillers du syndicat et les conseillers de l'employeur ont droit d'assister à toute réunion entre les représentants des deux parties.

Après entente avec l'employeur, ils pourront rencontrer une ou des personnes salariées durant les heures de travail, au jour, à l'heure et à l'endroit qui auront été convenus avec l'employeur.

5.05 Droit à l'information syndicale

L'employeur met à la disposition du syndicat un tableau d'affichage dans chacun de ses établissements. 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 une personne membre de l'exécutif syndical avec copie à l'employeur dans la mesure du possible et à titre informatif deux (2) jours avant la transmission aux personnes salariées.

ARTICLE 5 REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)

5.06 Congés pour activités syndicales

L'employeur accordera une permission d'absence sans perte de salaire à toute personne salariée déléguée par le syndicat pour s'occuper des affaires courantes du syndicat ou assister à des congrès, colloques, sessions de formation ou au président du syndicat ou son représentant, pour s'occuper de la préparation du projet de convention collective. Les permissions seront accordées aux conditions suivantes:

1. L'employeur convient d'accorder une banque totale de cent cinquante-quatre (154) heures 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 trois (3) personnes salariées à la fois, dont deux (2) personnes salariées de même niveau.
3. La demande d'absence sera formulée par lettre à l'employeur, au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date de l'absence en fournissant le nom de chaque personne salariée concernée, la date prévue, le motif de l'absence ainsi que la durée prévue de l'absence.

5.07 Information

Le syndicat s'engage à fournir à l'employeur, le nom des personnes salariées qui font partie des différents comités ainsi que celui des personnes déléguées syndicales dans les meilleurs délais suivant leur élection ou nomination.

5.08 Information à transmettre au syndicat

L'employeur fournira mensuellement au syndicat les informations suivantes:

1. La liste des personnes salariées incluant;
 - Numéro de la personne salariée
 - Nom et prénom
 - Date d'ancienneté Mouvement
 - Date d'ancienneté
 - Code d'emploi
 - Titre de fonction
 - Nom du profil d'emploi
 - Niveau de rémunération
 - Taux horaire

ARTICLE 5 REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)

5.08 Information à transmettre au syndicat (suite)

1. La liste des personnes salariées incluant; (suite)
 - Type de personne salariée (régulier ou temporaire)
 - Type d'horaire (temps plein ou temps partiel)
 - Heures de travail prévues par semaine
 - Adresse résidentielle
 - Numéro de téléphone
 - Adresse de l'établissement de travail
 - Courriel de travail
 - Raison d'absence le cas échéant
 - Unité administrative
2. La liste des affectation temporaires;
3. Un historique des absences des personnes salariées;
4. Les changements survenus au dossier des personnes salariées;
5. La liste des affichages de postes de l'unité syndicale;

5.09 Information sur les conditions de travail

L'employeur s'engage à informer les personnes salariées de l'emplacement sur le portail électronique où ils peuvent avoir accès à la convention collective et aux ententes, ainsi que la description de fonction à laquelle ils sont assignées et au Régime d'assurance collective du Mouvement Desjardins et au Régime de rentes du Mouvement Desjardins.

De plus, l'employeur fournit au SEP-575, dans un délai raisonnable de la signature de la convention collective, le fichier électronique de la convention collective.

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

La personne salariée peut, après autorisation de l'employeur, imprimer la convention collective avec les outils de l'employeur.

ARTICLE 5 REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)

5.10 Classeur

L'employeur met à la disposition du syndicat un classeur se verrouillant à l'intérieur de ses bureaux.

5.11 Congé de longue durée pour activité syndicale

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

1. Demande écrite avec un préavis de trente (30) jours;
2. Durant ce congé, seule l'ancienneté s'accumule;
3. Après avoir donné un préavis de retour au travail d'au moins trente (30) jours, la personne salariée reprend la même fonction qu'elle occupait. Si son poste a été aboli, elle bénéficie des dispositions de l'article 13;
4. Le congé prévu à la présente clause n'entre pas dans la compilation des jours accordés selon l'article 16.05 (congé sans solde);
5. Sur demande du SEPB, l'employeur verse la rémunération régulière à la personne salariée et facture le SEPB pour toutes les sommes versées. Celui-ci s'engage à rembourser l'employeur dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la réception de la facture. Si le syndicat venait à ne pas respecter ce délai, l'employeur ne sera plus tenu par le présent paragraphe.

5.12 Accueil d'une nouvelle personne salariée

L'employeur accorde quinze (15) minutes, sans perte de salaire, à un représentant syndical afin de rencontrer toute nouvelle personne salariée, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables de son embauche.

L'employeur s'engage, lors de l'embauche de nouvelles personnes salariées, à les informer par écrit de leur statut, de leur niveau d'emploi et de leur salaire.

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 Première étape

1. Grief individuel

Tout grief doit être signé par la personne salariée plaignante ou le syndicat et soumis à l'employeur ou à son représentant à cette fin dans les vingt (20) jours ouvrables de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance que la personne salariée en a eue, à l'intérieur d'un délai maximal de six (6) mois de l'événement.

L'employeur doit rendre sa décision par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la présentation.

2. Grief collectif

Dans le cas d'un grief qui affecte plusieurs personnes salariées prises collectivement, le syndicat pourra soumettre un grief, par écrit, à l'employeur ou à son représentant dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance que les personnes salariées en ont eue, à l'intérieur d'un délai maximal de six (6) mois de l'événement.

Le grief doit spécifier les noms de toutes les personnes salariées visées et porter la signature d'un officier du syndicat.

L'employeur doit rendre sa décision par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la présentation.

3. Grief syndical

Dans le cas d'un grief qui a trait aux droits conférés comme tels au syndicat par la présente convention collective, le comité exécutif pourra soumettre un grief, par écrit, à l'employeur dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance que le syndicat en a eue, à l'intérieur du délai maximal de six (6) mois de l'événement.

L'employeur doit rendre sa décision par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la présentation.

ARTICLE 6 PROCÉDURE DE GRIEF (suite)

6.03 Deuxième étape

À défaut de telles décisions ou de décisions qui ne satisfont pas le syndicat dans les délais prévus aux paragraphes 1., 2., 3. de la clause 6.02, le syndicat doit référer le cas à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivants.

6.04 Si l'employeur estime que le syndicat enfreint ou viole des dispositions de la présente convention collective de travail, la Caisse convoque le comité exécutif et le représentant de la section locale 575 pour en discuter et régler, si possible, le problème sans préjudice à tous ses autres droits.

6.05 Pouvoirs et devoirs de l'arbitre

1. L'arbitre doit rendre sa décision conformément aux dispositions de la présente convention; il n'a pas le droit d'altérer, modifier ou amender quelque partie que ce soit de la convention ou y ajouter.
2. Dans le cas d'un grief résultant d'une réprimande écrite, suspension, congédiement ou rétrogradation (par mesure disciplinaire), l'arbitre a le pouvoir de maintenir, réduire ou abolir cette sanction; il a le droit d'ordonner la réintégration avec ou sans remboursement de salaire pour la personne salariée qui en a été privé, déduction faite des revenus qu'elle aurait gagnés ailleurs.
3. Dans les autres cas de suspension, de congédiement et de rétrogradation, sous réserve de l'article 13 de la convention collective, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, d'abolir ou de substituer à la décision de congédiement, de suspension et de rétrogradation toute autre sanction ou décision qui lui paraît équitable dans les circonstances.

6.06 Sentence arbitrale

1. La décision de l'arbitre est finale et exécutoire; elle lie les deux parties à cette convention de même que les personnes salariées qui y sont assujetties.
2. La décision de l'arbitre doit être rendue dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables qui suivent la date de la dernière séance d'audition.

ARTICLE 6 PROCÉDURE DE GRIEF (suite)

6.07 Frais d'arbitrage

1. Les frais de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les deux parties.
2. La personne salariée appelée 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 une personne salariée parmi les plaignants.

6.08 Délais

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

Dans tous les cas de présentation d'un grief individuel, collectif ou syndical, dans les délais s'appuyant sur la notion de connaissance, le plaignant doit faire la preuve du bien-fondé de la date à laquelle il prétend avoir pris connaissance de l'événement.

6.09 Choix de l'arbitre

À la suite de l'avis écrit prévu à la clause 6.03, les parties doivent s'entendre sur le choix d'un arbitre et, à défaut d'entente, le ministère du Travail du Québec sera prié d'en nommer un, suivant les dispositions du Code du travail.

6.10 Erreur de forme

Une erreur de forme dans l'exposé écrit d'un grief n'entraîne pas de ce fait l'annulation du grief.

6.11 Formules de griefs

1. Un grief doit être formulé par écrit.
2. Le grief doit contenir une description sommaire de la nature de la mésentente et prévoir la réclamation exigée pour le règlement.

ARTICLE 6 PROCÉDURE DE GRIEF (suite)

6.12 Droit d'assister aux rencontres et aux séances d'arbitrage

1. Un plaignant en matière de griefs a le droit d'assister, sans perte de salaire, à toute rencontre avec l'employeur, sauf si les deux parties en conviennent autrement, et à toute séance d'arbitrage relativement à son grief.
2. La personne salariée qui a obtenu une promotion et que l'on vise à déplacer, à la suite d'un recours à l'arbitrage, à l'encontre de sa nomination doit être avisée, par écrit, afin de lui permettre, si elle le désire, de faire valoir ses droits devant l'arbitre.
3. En matière de grief collectif ou syndical, le syndicat désigne une personne salariée à ces fins en plus du représentant prévu au paragraphe 5.01.

6.13 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.

ARTICLE 7 GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE

- 7.01** Pour la durée de cette convention, l'employeur s'engage à ne pas recourir à la contre-grève (lock-out) et le syndicat s'engage à ne pas recourir ni à encourager une grève, un ralentissement de travail ou une cessation partielle des activités.

ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRE ET ADMINISTRATIVES

8.01 Méthode

1. Toute mesure disciplinaire ou administrative doit faire l'objet d'un écrit adressé à la personne salariée concernée et contenant l'exposé des faits. 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 la personne salariée et le syndicat n'ont pas été informés par écrit, conformément au présent article, ne peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage et apparaître au dossier de la personne salariée.

8.02 Convocation par l'employeur

Dans les cas où l'employeur décide de convoquer une personne salariée pour lui remettre une mesure disciplinaire ou administrative qui la concerne, celle-ci peut, si elle le désire, se faire accompagner d'une personne représentante officielle du syndicat.

L'employeur avise une personne représentante syndicale de ladite rencontre. Les parties privilégient, dans la mesure du possible, que cet avis soit fait le jour ouvrable précédant la tenue de la rencontre en lui spécifiant l'heure et l'endroit où se tiendra la rencontre ainsi que le motif de la convocation. Le non-respect par l'employeur de ce délai, ne peut invalider la mesure remise à la personne salariée.

8.03 Dossier de la personne salariée

Toute personne salariée peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel, accompagnée, si elle le désire, de son représentant syndical. Ce rendez-vous doit être accordé, pour le temps nécessaire à la consultation, durant les heures de travail.

8.04 Droit de grief et d'arbitrage

La personne salariée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage selon les dispositions qui y sont prévues.

ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRE ET ADMINISTRATIVES (suite)

8.05 Suspension vs ancienneté

Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté d'une personne salariée.

8.06 Arbitrage d'une mesure disciplinaire

1. L'employeur doit, par preuve régulièrement administrée, établir que la mesure disciplinaire est pour une cause juste et suffisante.
2. Une mesure disciplinaire versée au dossier d'une personne salariée et qui date de plus de douze (12) mois ne peut être invoquée par l'employeur et est retirée de son dossier.
3. Toute mesure disciplinaire rescindée par l'employeur ou déclarée non fondée par un arbitre ne peut être invoquée contre la personne salariée.

8.07 Prescription pour appliquer une mesure disciplinaire

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 non valide aux fins de la présente convention. À moins qu'il ne s'agisse d'un cumul d'incidents mineurs intervenus à l'intérieur d'une période de six (6) mois.

Dans tous les cas où l'employeur invoque des incidents dans des délais s'appuyant sur la notion de connaissance, il doit faire la preuve du bien-fondé de la date à laquelle il prétend avoir pris connaissance de l'incident.

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

8.09 Suspension des délais

Les délais prévus au présent article sont suspendus proportionnellement à tout congé sans solde d'une durée de plus de deux (2) mois ou à toute période d'invalidité de la personne salariée.

ARTICLE 9 SANTÉ, SÉCURITÉ ET MALADIE

9.01 Principe

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

9.02 Maladie ou accident

1. Dans le cas d'un accident ou d'une maladie qui survient sur les lieux de travail ou à tout autre endroit où la personne salariée effectue du travail pour l'employeur, celui-ci s'engage, si nécessaire, à fournir à ses propres frais le transport de la personne salariée chez le médecin ou à l'hôpital, selon le cas.
2. Dans le cas d'un accident de travail, la personne salariée ne subit aucune perte de salaire le jour de l'accident.

9.03 Accident du travail

Les personnes salariées sont couvertes par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Toutefois, par suite d'un accident du travail, l'employeur avance à chaque semaine, sans intérêt, sur reconnaissance de dette, le salaire net de la personne salariée. Dès que la Commission des normes et de la santé et sécurité au travail (CNESST) verse une indemnité, cette avance cesse ipso facto.

Dans l'éventualité où cette personne salariée serait déclarée en invalidité totale, selon les définitions qui apparaissent au contrat d'assurance du Mouvement Desjardins, elle reçoit alors sa prestation de la Commission des normes et de la santé et sécurité au travail (CNESST) et le régime d'assurance salaire lui verse la différence entre cette prestation et le pourcentage prévu de son salaire, selon la garantie d'invalidité de longue et courte durée au moment de l'accident de travail.

ARTICLE 9 SANTÉ, SÉCURITÉ ET MALADIE (suite)

9.04 Problème de santé

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

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

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

ARTICLE 10 PROCÉDURE D'ÉVALUATIONS DES EMPLOIS

10.01 Nouveau poste

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

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

10.02 Demande de réévaluation de poste

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

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

ARTICLE 11 ANCIENNETÉ

11.01 Définition

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

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

11.02 Période probatoire

1. Toute nouvelle personne salariée sera soumise à une période de probation de quatre cent vingt (420) heures travaillées de façon cumulative pour les postes de niveaux N-1 à N-4, de huit cent quarante (840) heures travaillées de façon cumulative pour les postes de niveaux N-5 à N-7 et de mille cent vingt (1120) heures travaillées de façon cumulative pour les postes de niveaux N-8 et plus.
2. La personne salariée temporaire qui se voit accorder un poste permanent sera soumise à la période probatoire prévue au paragraphe précédent. Le temps accompli à titre de personne salariée temporaire sera compté dans sa période probatoire, à la condition qu'elle ait travaillé un minimum de deux cent dix (210) heures continues dans la fonction qui lui est accordée. Nonobstant ce qui précède, sa période probatoire ne pourra être inférieure à deux cent dix (210) heures travaillées de façon cumulative.
3. Les heures travaillées mentionnées au paragraphe 1 excluent les heures de formation donnée par un tiers. Dès l'embauche d'une personne salariée, l'employeur fournit à la personne salariée et au syndicat le nombre d'heures de formation donnée par un tiers – plan de formation.

ARTICLE 11 ANCIENNETÉ (suite)

11.03 Accumulation d'ancienneté

1. L'ancienneté d'une personne salariée continue à s'accumuler jusqu'à ce qu'elle cesse de l'accumuler suivant les termes de cette convention.
2. À la fin de la période probatoire, l'ancienneté prend effet à la date du début de la probation de la personne salariée.
3. La personne salariée temporaire qui devient permanente se voit compter son ancienneté rétroactivement à la date de son entrée en service à titre de personne salariée temporaire, à la condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption de service de plus de trois (3) mois.

11.04 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.

11.05 Perte d'ancienneté

Une personne salariée perd ses droits d'ancienneté et son emploi pour une des raisons suivantes:

1. Si elle quitte son emploi de son plein gré.
2. Si elle est congédiée pour juste cause.
3. Non-rappel au travail suite à une mise à pied pour une période excédant douze (12) mois aux conditions ci-après décrites.

Durant la période de douze (12) mois:

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

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

ARTICLE 11 ANCIENNETÉ (suite)

11.05 Perte d'ancienneté (suite)

4. Refus de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant un avis écrit de retour au travail. Cet avis sera envoyé, par courrier recommandé, au dernier domicile connu de la personne salariée et une copie sera remise au syndicat.
5. Dans les cas d'absences pour accident ou maladie non survenu dans l'accomplissement du travail, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté. Durant les trente (30) premiers mois de son absence, la personne salariée conserve son droit de retour dans son poste. Après cette période, l'employeur s'engage à analyser la situation de la personne salariée et à prendre le cas échéant, les mesures d'accommodement raisonnables qui pourraient lui permettre de réintégrer son poste. Advenant l'impossibilité d'accommodement, son poste est déclaré vacant et les dispositions de la clause 12.01 s'appliquent. À ce même moment, la personne salariée perd son ancienneté et son emploi, à moins d'entente contraire entre les parties.
6. Pour une absence du travail excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans avis, à moins que la personne salariée puisse démontrer qu'elle était dans l'impossibilité d'aviser l'employeur dans les délais prescrits.

ARTICLE 12 MUTATION

12.01 Affichage

1. Lorsqu'un poste régulier devient vacant, l'employeur doit l'afficher dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date où celui-ci devient vacant.
2. Lorsque l'employeur décide de retarder l'affichage d'un poste régulier vacant, ou de l'abolir il en informe l'exécutif syndical dans le même délai en lui fournissant les motifs par écrit. À la demande du syndicat, l'employeur fournira la date probable de l'affichage.
3. L'employeur affiche tous postes réguliers vacants ou tous postes réguliers nouvellement créés durant une période d'au moins cinq (5) jours ouvrables et envoie une copie au syndicat.
4. L'avis d'affichage doit indiquer, entre autres, le titre du poste, la nature de la fonction, le niveau de la fonction, les exigences normales du poste, le statut rattaché au poste, le nombre d'heures de travail s'il s'agit d'un poste à temps partiel, la période d'affichage ainsi que l'unité syndicale.

12.02 Évaluation

- a) 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.
- b) Les tests et examens utilisés par l'employeur seront fiables, valides, administrés dans un contexte approprié et corrigés par du personnel qualifié.
- c) Toute personne salariée peut, après avoir pris rendez-vous, obtenir un compte rendu détaillé des résultats aux tests, examens ou entrevues qu'elle a passés.
- d) Normalement, la personne salariée est avisée au moins quarante-huit (48) heures à l'avance de la date de l'heure et de l'endroit où elle doit se rendre pour passer les tests. Ces tests se tiennent généralement sur les heures de travail de la personne salariée.

ARTICLE 12 MUTATION (suite)

12.03 Candidature

1. Toute personne salariée a le droit, durant la période d'affichage, de présenter sa candidature par le système informatique de l'employeur. Si en raison d'une absence la personne salariée n'a pas accès au système informatique de l'employeur, elle pourra soumettre sa candidature par écrit à l'employeur.
2. Toutefois, la personne salariée pourra poser, par écrit, sa candidature par anticipation avant toute absence prévue à la présente convention à l'employeur, en mentionnant sur quel poste elle désire que soit considérée sa candidature. Au besoin, la personne salariée devra être disponible, à l'intérieur d'une période de quinze (15) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage, afin de se présenter aux entrevues de sélection et de passer des tests, et ce, sans rémunération additionnelle.
3. À la demande du syndicat, l'employeur fournira au syndicat la liste des candidats de l'unité de négociation ayant appliqué sur un poste affiché.

12.04 Nomination

1. **Niveaux N-1 à N-4**
 - a) 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.
 - b) 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 personnes salariées satisfont de façon relativement égale aux exigences normales du poste, l'ancienneté prévaudra.
 - c) Dans tous les cas de nomination, advenant que l'employeur choisisse parmi les candidats, une personne salariée ayant moins d'ancienneté qu'une autre personne salariée et que celle-ci en conteste la décision, l'employeur s'engage à assumer le fardeau de la preuve de sa décision.

ARTICLE 12 MUTATION (suite)

12.04 Nomination (suite)

2. Niveaux N-5 et supérieurs

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

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 la personne salariée 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.

Toutefois, dans le cas où une ou plusieurs personnes salariées auraient postulé par anticipation, conformément à la clause 12.03 par. 2, alors la nomination sera faite dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le dernier test ou la dernière entrevue de sélection, sinon l'affichage sera considéré comme annulé et il devra y avoir un nouvel affichage avant nomination.

6. Dans le cas où l'entrée en fonction de la personne salariée dépasse de quatre (4) semaines sa nomination, les mécanismes salariaux attachés à sa promotion prendront effet dès la fin de ce délai, sans toutefois altérer le début de sa période d'essai.

12.05 Absence de candidature

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

ARTICLE 12 MUTATION (suite)

12.06 Période d'essai

1. a) Pour les postes de niveaux N-1 à N-4, le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'entraînement d'une durée de soixante-dix (70) heures à l'intérieur d'une période d'essai d'une durée maximale de deux cent dix (210) heures travaillées.
- b) Pour les postes de niveaux N-5 à N-7, le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'entraînement d'une durée de cent quarante (140) heures à l'intérieur d'une période d'essai d'une durée maximale de quatre cent vingt (420) heures travaillées.
- c) Pour les postes de niveaux N-8 ou supérieur, le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'entraînement d'une durée de cent quarante (140) heures à l'intérieur d'une période d'essai d'une durée maximale de six cents trente (630) heures travaillées.
- d) Les périodes d'essai prévues aux paragraphes précédents de la présente clause excluent les périodes de formation donnée par un tiers. Dès le début de la période d'essai d'une personne salariée, l'employeur fournit au syndicat et à la personne salariée le nombre d'heures de formation donnée par un tiers – plan de formation.
2. En tout temps pendant cette période la personne salariée peut renoncer à la mutation et réintégrer son ancien poste sans préjudice à tous ses droits.
3. Dans le cas où l'employeur n'est pas satisfait de la personne salariée, il devra retourner celle-ci à son ancien poste à l'intérieur de cette même période d'essai.
4. L'employeur accepte le fardeau de la preuve advenant un grief sur la décision de retourner la personne salariée à son ancien poste durant la période d'essai.

12.07 Réintégration

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

ARTICLE 12 MUTATION (suite)

12.08 Mutation hors de l'unité

1. La personne salariée de l'unité de négociation mutée à un poste chez l'employeur en dehors de l'unité a droit à une période d'essai de douze (12) mois s'il s'agit d'un poste cadre ou de la période prévue à 12.06 dans les autres cas et peut réintégrer son ancien poste si elle n'est pas satisfaite ou si l'employeur ne le confirme pas dans cet emploi.
2. Si une personne salariée mutée à un poste chez l'employeur hors de l'unité de négociation redevient « personne salariée » au sens de cette convention, conformément au paragraphe précédent, toute l'ancienneté qu'elle a accumulée au service de l'employeur sera portée à son crédit et elle reprendra le salaire qu'elle aurait eu si elle était demeurée à son ancien poste.

12.09 Affectation temporaire

1. Plus de quatre (4) mois

Lorsque l'employeur décide de combler temporairement un poste par une affectation temporaire, pour une période de plus de quatre (4) mois, il procède à l'affichage et à la nomination conformément au présent article.

2. Quatre (4) mois ou moins

Lorsque l'employeur décide de combler temporairement un poste par une affectation temporaire, pour une période de quatre (4) mois ou moins, il offre l'affectation par ordre d'ancienneté à la personne salariée capable d'accomplir immédiatement le travail.

Dans l'éventualité où aucune personne salariée n'accepte l'affectation, l'employeur désigne alors la personne salariée capable d'accomplir la fonction, et ce, par ordre inverse d'ancienneté, sauf si une personne salariée temporaire capable d'accomplir la fonction est disponible, et ce, sans augmentation du coût pour l'employeur.

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 le dit poste aux personnes salariées capables d'accomplir la fonction. Dans l'éventualité où aucune personne salariée n'accepte l'affectation, l'employeur peut alors désigner la personne salariée capable d'accomplir la fonction, et ce, par ordre inverse d'ancienneté.

ARTICLE 12 MUTATION (suite)

12.09 Affectation temporaire (suite)

2. Quatre (4) mois ou moins (suite)

La personne salariée qui obtient une affectation temporaire en vertu de la présente clause ne peut, pendant le temps où elle est ainsi affectée, postuler à une autre affectation temporaire qui débiterait avant la fin de l'affectation temporaire qu'elle occupe, à moins d'entente entre les parties.

La personne salariée affectée temporairement en vertu de la présente clause retourne à son poste à la fin de l'affectation temporaire.

ARTICLE 13 MISES À PIED

13.01 Principes

Dispositions générales

1. Lorsque l'employeur procède à une réorganisation du travail pouvant engendrer des abolitions complètes de poste et/ou une réduction d'heures pour les personnes salariées, les mécanismes suivants s'appliquent.
2. Pour les fins de l'application des présentes, l'abolition et la création d'un poste de même niveau comportant le même nombre d'heures ne constitue pas une mise à pied donnant droit à une indemnité de départ si la personne salariée répond aux exigences normales du nouveau poste.
3. Si une personne salariée a travaillé plus de 80 % à temps plein au cours de sa période d'emploi dans le Mouvement Desjardins, le montant de l'indemnité sera versé à 100 % (35 heures). Dans les autres cas, la personne salariée 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. Dans certains cas, après entente entre les parties, un paiement unique de l'indemnité de départ pourrait être versé lors de mise à pied. La personne salariée qui reçoit une indemnité de départ en un (1) seul versement doit s'engager à ne pas accepter d'emploi dans une des composantes du Mouvement Desjardins au cours d'une période équivalant à son indemnité de départ suivant la date effective du départ.
5. Le paiement d'une indemnité de départ, en vertu de la présente entente, a pour effet d'annuler l'ancienneté de Mouvement préalablement accumulée. Ainsi, après le versement d'une indemnité, si la personne salariée est à nouveau embauchée par un autre employeur du Mouvement, sa nouvelle date d'embauche constituera le point de départ pour le calcul de son ancienneté Mouvement en regard du paiement de l'indemnité seulement.
6. L'employeur assure à la personne salariée touchée un traitement juste et équitable et propose des mesures visant à favoriser la réorientation de carrière et supporter les efforts de recherche d'emploi. La personne salariée concernée a la responsabilité de collaborer et de participer activement aux mesures visant sa transition, elle peut demander qu'une partie de son indemnité soit affectée à cet effet.

ARTICLE 13 MISES À PIED (suite)

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

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

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

2. Lors de cette rencontre qui vise à impliquer le syndicat dans le processus qui s'amorce, l'employeur présente et transmet les informations relatives à la décision de procéder à ladite réorganisation, à savoir :
 - les objectifs visés par ladite réorganisation projetée;
 - la date prévisible d'implantation;
 - la documentation pertinente, incluant le dernier MDE, s'il y a lieu;
 - les impacts prévisibles, tels que le nombre et l'identification des postes susceptibles d'être abolis ou encore visés par une réduction ou augmentation d'heures de travail, ainsi que le nom des personnes salariées touchées.
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 13.07, en priorisant s'il y a lieu les personnes salariées qui seront éventuellement mises à pied ou encore celles non identifiées pour les besoins de formation;
 - réduction de la masse salariale;
 - réduction des heures ou de la semaine de travail;
 - réaménagement de nouvelles fonctions multi secteurs et redéfinition de la notion de poste prévue à la clause 1.08;

ARTICLE 13 MISES À PIED (suite)

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

3. (suite)

- relocalisation volontaire à l'intérieur du MCDQ avec indemnité de déménagement jusqu'à concurrence de 1 000 \$;
- allocations de préretraite avec la possibilité de prioriser les personnes salariées ne détenant pas la formation académique requise;
- semaine réduite de travail pour l'année précédant la retraite afin de favoriser la formation de la relève par la personne salariée éligible ou par l'employeur;
- toute autre alternative convenue entre les parties.

13.03 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 13.02, les personnes salariées visées par les abolitions de poste identifient, par ordre de préférence, trois (3) choix de déplacement, conformément à la clause 13.04 4., en précisant les fonctions visées, incluant s'il y a lieu leur mise en candidature par anticipation pour les postes nouvellement créés.

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

Dans l'éventualité où les choix de déplacement réalisables d'une personne salariée impliquent une rétrogradation involontaire de plus de deux niveaux d'emploi, la personne salariée ainsi touchée peut alors choisir de recevoir l'indemnité de départ prévue au tableau de l'article 13.07.

Par contre, si la personne salariée choisit volontairement une rétrogradation de plus de deux (2) niveaux, son salaire sera diminué au point 115 de son nouveau niveau d'emploi.

ARTICLE 13 MISES À PIED (suite)

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

1. (suite)

b) Modification des heures

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

Les nouveaux horaires de travail sont offerts et octroyés aux personnes salariées de la fonction concernée et ce, sur la base de l'ancienneté. Dans ce cas, la personne salariée maintient son salaire antérieur pour une durée équivalant au nombre de semaines d'indemnité auxquelles elle aurait eu droit si elle avait été effectivement mise à pied en vertu du tableau prévu à 13.07, avec toutefois un maximum de cinquante-deux (52) semaines.

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

La personne salariée qui ne désire pas conserver un poste perd son ancienneté et son emploi et a droit à une indemnité compensatoire établie en vertu du tableau prévu à 13.07, avec toutefois un maximum de cinquante-deux (52) semaines. La détermination du montant d'indemnité est établie en fonction des horaires restants l'horaire le plus long est considéré comme étant celui de la personne salariée ayant le moins d'ancienneté.

L'indemnité compensatoire est payable en un (1) seul versement. Le paiement et l'acceptation d'une telle indemnité incluent le préavis et entraînent pour la personne salariée la perte de son ancienneté et de son emploi, tel que prévu à la clause 11.05 par.1

Pour les fins de la présente section, si une modification d'horaire d'une personne salariée 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 4 heures par jour), la personne salariée sera tenue d'accepter son nouvel horaire, à défaut de quoi elle perd son ancienneté et son emploi.

ARTICLE 13 MISES À PIED (suite)

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

2. Réduction réelle d'effectifs

- a) La personne salariée dont le poste est aboli ou qui est elle-même déplacée, et qui est en conséquence effectivement mise à pied sans possibilité de déplacement (réduction réelle d'un effectif), a droit à une indemnité de départ tel qu'établi au tableau d'indemnités de départ prévu à 13.07.
- b) Lorsque l'employeur doit procéder à une ou des abolition(s) de postes 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 13.07
 - ii. L'employeur peut accepter, refuser ou différer la ou les demande(s) de départ volontaire excédentaire 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 13 MISES À PIED (suite)

13.04 Mécanismes de mise à pied

1. Dans le cadre de la ou des rencontres prévues à 13.02 2., mais après considération des alternatives, les déplacements et les nominations sont identifiés et réalisés à partir des choix exprimés par les personnes salariées visées. Les parties conviennent que l'ensemble du processus doit être finalisé à l'intérieur d'un délai maximum de trente (30) jours de calendrier à compter du premier choix exprimé en vertu du paragraphe 1.a) de 13.03.
2. L'employeur doit donner à une personne salariée mise à pied un préavis écrit de trente (30) jours de calendrier avant sa mise à pied ou, à défaut, lui verser une indemnité équivalant au paiement de ses jours réguliers de travail pour lequel elle n'a pas reçu ledit préavis. Toutefois, aucun préavis ou partie de préavis n'est payé pour toute période excédant soixante (60) jours de calendrier à compter du début du processus prévu à 13.03 1.
3. Les délais ci-dessus prévus peuvent être réduits ou prolongés après entente entre les parties, selon la nature des alternatives retenues ou l'ampleur des changements.
4. Les mises à pied sont effectuées, par ordre d'ancienneté, selon les modalités ci-après décrites dans l'ordre:
 - a) La personne salariée ayant le moins d'ancienneté dans une fonction d'un établissement donné est la première touchée;
 - b) La personne salariée ainsi touchée peut déplacer la personne salariée la moins ancienne des établissements de son choix dans la même fonction ou encore dans une autre fonction de même niveau d'emploi ou dans un autre niveau d'emploi inférieur, en autant qu'elle réponde aux exigences normales de la fonction à accomplir et en autant qu'elle soit plus ancienne que cette personne salariée.
5. Une autre personne salariée ainsi déplacée de sa fonction a le droit de déplacer une autre personne salariée ayant moins d'ancienneté qu'elle, selon les modalités décrites précédemment.
6. Il est bien entendu que, dans tous les cas de déplacement ci-dessus prévus, la personne salariée la moins ancienne à être déplacée est celle qui travaille le même nombre d'heures, sans limiter cependant la possibilité à une personne salariée d'en déplacer une autre ayant une semaine régulière dont le nombre d'heures est différent.

ARTICLE 13 MISES À PIED (suite)

13.04 Mécanismes de mise à pied (suite)

7. Dans tous les cas de déplacement, une personne salariée ne pourra se voir refuser un choix de déplacement pour le motif qu'elle ne détient pas la formation générale indiquée pour le poste visé par son choix de déplacement.
8. Les mécanismes prévus au paragraphe 4. s'appliquent dans les cas de réévaluation à la baisse dans un poste.

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

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

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

2. Une personne salariée, dont le nom est inscrit sur la liste de rappel, qui obtient un poste en vertu du paragraphe 1., doit se présenter au travail dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la date de réception de la lettre recommandée (à moins d'une situation hors de son contrôle, dont la preuve lui incombe), faute de quoi, elle sera considérée comme ayant refusé le rappel.
3. L'acceptation d'un retour permanent entraîne l'arrêt du paiement de l'indemnité et toute somme cesse immédiatement d'être due. Dans l'éventualité où cette personne salariée est de nouveau mise à pied, le versement de l'indemnité hebdomadaire reprendra, s'il y a lieu.

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

ARTICLE 13 MISES À PIED (suite)

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

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

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

1. Principe

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

ARTICLE 13 MISES À PIED (suite)

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

1. Principe (suite)

- e) S'il y a plusieurs personnes salariées disponibles pour effectuer le rappel, l'employeur l'offre par ordre d'ancienneté.
- f) a personne salariée qui est rappelée doit être disponible pour la durée totale du rappel temporaire.
- g) Pour tout rappel d'un (1) mois et moins, l'employeur affecte la personne salariée la plus ancienne qui est capable d'accomplir la fonction. Pour tout rappel de plus d'un (1) mois mais de moins de deux (2) mois, la personne salariée la plus ancienne qui répond aux exigences normales du poste y est affectée. Il est convenu que la personne salariée est capable et répond aux exigences de la fonction qu'elle détenait avant sa mise à pied.
- h) Pour tout rappel dans une fonction inférieure à celle que la personne salariée détenait avant sa mise à pied, celle-ci verra son salaire d'avant la mise à pied maintenu selon les dispositions de la clause sur la rétrogradation involontaire.
- i) La personne salariée a la responsabilité de tenir à jour son dossier de compétences ou de formation durant la période de rappel, en informant l'employeur de toute modification à cet égard. Il en va de même de toute modification relative à ses coordonnées (numéro de téléphone, adresse, etc.).
- j) Les conditions de travail d'une personne salariée rappelée sont celles prévues à la lettre d'entente relative aux personnes salariées à temps partiel, sous réserve des conditions prévues à la présente clause.

ARTICLE 13 MISES À PIED (suite)

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

2. Disponibilité pendant la période d'indemnité

Pendant toute la période où une personne salariée reçoit une indemnité hebdomadaire, telle que prévue à la clause 13.07 2. b), les conditions additionnelles ci-après prévues s'appliquent :

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

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

- b) Compte tenu du nombre de personnes salariées inscrites sur la liste de rappel, la disponibilité exprimée par les personnes salariées doit couvrir le maximum de journées et de semaines dans l'année;
- c) Toutefois, la personne salariée peut être non disponible pendant une période équivalant au nombre de semaines de congés annuels qu'elle aurait eues si elle était demeurée au travail, en respectant, toutefois, le principe énoncé au paragraphe b);
- d) La personne salariée peut modifier sa disponibilité moyennant un préavis d'un (1) mois, en respectant, toutefois, les principes énoncés au paragraphe a).
- e) La personne salariée inscrit sur la liste de disponibilité et de rappel a priorité sur les personnes salariées à temps partiel ayant signifié leur disponibilité;
- f) L'employeur peut exiger qu'au moins une (1) personne salariée soit disponible à tous les jours ouvrables dans une fonction, en autant que le nombre de personnes salariées sur la liste de rappel le permette. Dans ce cas, les personnes salariées signifient leur disponibilité selon les règles prévues au paragraphe a) ci-haut, par ordre d'ancienneté, et la disponibilité doit couvrir le maximum de journées ouvrables;

ARTICLE 13 MISES À PIED (suite)

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

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

- g) Le rappel temporaire d'une personne salariée entraîne une réduction proportionnelle du montant de l'indemnité;
- h) La personne salariée ne peut refuser un rappel effectué en conformité avec le paragraphe a), à moins d'une situation hors de son contrôle et dont la preuve lui incombe.

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

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

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

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

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

ARTICLE 13 MISES À PIED (suite)

13.07 Indemnité de départ

1. Éligibilité

Seules les personnes salariées régulières ayant un (1) an d'ancienneté à la date de l'avis prévu à la clause 13.04 1. bénéficient de l'indemnité de départ.

2. Monnayabilité

À l'échéance des délais prévus à la clause 13.04 1. :

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

Le paiement et l'acceptation d'une telle indemnité de départ incluent le préavis. Toutefois, la personne salariée qui reçoit l'indemnité sous forme d'allocation hebdomadaire conserve son droit de rappel aux conditions et restrictions énoncées aux clauses 13.05 et 13.06. De plus, si la personne salariée obtient un emploi dans une autre composante du Mouvement Desjardins, l'indemnité cesse d'être due.

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

Le paiement d'une telle indemnité de départ inclut le préavis et entraîne pour la personne salariée la perte de son ancienneté et de son emploi, tel que prévu à la clause 11.05, paragraphe 1.

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

3. Prévoyances collectives

Les protections d'assurance détenues par une personne salariée (sauf les frais dentaires, les garanties d'invalidité 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 :

ARTICLE 13 MISES À PIED (suite)

13.07 Indemnité de départ (suite)

3. Prévoyances collectives (suite)

- 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. La personne salariée doit aviser par écrit son ex-employeur qui, lui, informera l'assureur;
- b) Une durée continue maximale de douze (12) mois, à compter de la mise à pied;
- c) Les primes de ces protections d'assurance sont payées par la personne salariée et l'employeur dans les mêmes proportions que celles prévues à la convention collective;
- d) La présente section ne s'applique pas à la personne salariée qui a opté pour l'indemnité compensatoire prévue à la clause 13.03 1. b).

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 14 HEURES DE TRAVAIL

14.01 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 personnes salariées pourront quitter les lieux lorsque le travail requis sera terminé.
4. Une personne salariée ne sera pas tenue de travailler à l'intérieur de sa semaine normale de travail plus de deux (2) soirs par semaine après 18 h 30.
5. Une personne salariée ne sera pas tenue de travailler à l'intérieur de sa semaine normale de travail le vendredi après 17 h 00.
6. Une personne salariée dont l'horaire comporte plus d'un (1) soir par semaine ne sera pas tenue de travailler à l'intérieur de sa semaine de travail régulière deux (2) autres jours après 17 h 00.

14.02 Horaire régulier de travail

1. Niveaux N-2 à N-4

Lundi, mardi et vendredi : 9 h 00 à 17 h 00;
Mercredi et jeudi : 9 h 00 à 20 h 00;
Samedi : 9 h 00 à 15 h 00.

2. Niveaux N-5 et supérieurs

En raison d'un besoin d'horaire souple nécessité par le travail de ce groupe de personnes salariées;

- a) La semaine de travail régulière sera de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au samedi inclusivement.
- b) Les heures de travail sont généralement situées entre 8 h 00 et 20 h 30, sauf pour le samedi, qui sont situées entre 9 h 00 et 15 h 00.

ARTICLE 14 HEURES DE TRAVAIL (suite)

14.02 Horaires régulier de travail (suite)

2. Niveaux N-5 et supérieurs (suite)

- c) Considérant l'horaire souple ci-haut mentionné, la personne salariée ajustera son horaire de travail pour répondre aux besoins de la Caisse, et ce, dans le cadre de sa fonction.
- d) La personne salariée recevra une rémunération en heures supplémentaires pour toutes les heures travaillées au-delà de cent quarante (140) heures dans une période de quatre (4) semaines.
- e) Cette période de quatre (4) semaines débute dès la première semaine où les heures supplémentaires sont réalisées selon la journée de la semaine où sont effectuées les heures supplémentaires. Par la suite, la personne salariée prend entente avec son gestionnaire afin de reprendre les heures supplémentaires soit dans la même semaine ou dans les trois (3) semaines suivantes qui prend fin le vendredi de la quatrième (4e) semaine. Advenant que la personne salariée effectue d'autres heures supplémentaires à l'intérieure de cette période de quatre (4) semaines, celles-ci se doivent d'être reprises à l'intérieure de cette même période. Dans le cas où la salariée ne peut reprendre les heures, les dispositions de la clause 15.02 s'appliquent.
- f) Cependant, si une personne salariée de niveaux N-5 et supérieurs effectue du travail de niveaux N-1 à N-4, en dehors des horaires réguliers de niveaux N-1 à N-4, il recevra une rémunération en heures supplémentaires pour toutes les heures ainsi travaillées, et ce, selon les mécanismes prévus à la clause 15.02 de la présente convention collective.

3. Ouverture le samedi

- a) Pour chacune des fonctions où des horaires de travail comportent le samedi, l'employeur comblera ses besoins en favorisant les mêmes règles que l'horaire flexible déjà connu à la caisse. Dans l'éventualité où les parties ne réussissent pas à s'entendre, les règles suivantes s'appliquent :
 - L'employeur comblera ses besoins en offrant ces horaires sur une base volontaire aux personnes salariées titulaires de postes à l'intérieur des fonctions visées;

ARTICLE 14 HEURES DE TRAVAIL (suite)

14.02 Horaires réguliers de travail (suite)

3. Ouverture le samedi (suite)

- À cet effet, l'employeur affiche deux (2) fois par année, soit vers le 1^{er} décembre pour la période du 1^{er} janvier au 30 juin, et vers le 1^{er} mai, pour la période du 1^{er} juillet au 31 décembre, les effectifs requis pour assurer la continuité des opérations;
 - Chaque personne salariée des fonctions requises doit choisir par ordre d'ancienneté, le minimum de samedi à combler par personne salariée pour chacune des fonctions. Une personne salariée peut décider d'effectuer le nombre de samedi qu'elle doit faire annuellement dans une seule des périodes;
 - Si le nombre de personnes salariées se portant volontaires est insuffisant, l'employeur modifiera les horaires de travail, par ordre inverse d'ancienneté, des personnes salariées titulaires de poste dans cette fonction;
 - Les personnes salariées dont l'horaire de travail comprend le samedi pourront bénéficier d'un congé hebdomadaire de deux (2) jours consécutifs. De plus, l'horaire de travail de ces personnes salariées ne pourra comprendre plus d'un (1) soir par semaine après 18 h 30. Le syndicat, la personne salariée et l'employeur peuvent convenir d'entente particulière.
- b) Une personne salariée cadre de la Caisse sera présente pendant les heures d'ouverture de la Caisse au public si une (1) seule personne salariée est cédulée pour travailler et une (1) personne salariée cadre sera en fonction si plus d'une (1) personne salariée est cédulée pour travailler.
- c) 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.
- d) Les personnes salariées dont l'horaire de travail comprend le samedi bénéficient d'un congé hebdomadaire de deux (2) jours consécutifs. Si la personne salariée y consent, les deux (2) jours de congé hebdomadaire peuvent être non consécutifs.

ARTICLE 14 HEURES DE TRAVAIL (suite)

14.03 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 personnes salariées concernées au moins un (1) mois à l'avance et effectuer ces changements en conformité avec les principes énoncés en 14.01.
2. Une personne salariée dont l'horaire de travail est susceptible de comporter deux (2) soirs par semaine en sera avisée, par écrit, quatre-vingt-dix (90) jours avant l'implantation du nouvel horaire. Ces changements doivent être en conformité avec les principes énoncés à 14.01.
3. À défaut de l'un ou l'autre de ces avis, selon le cas, l'employeur sera tenu de payer un supplément équivalant à une demi-fois (1/2) le salaire des heures qui excèdent l'ancien horaire.

14.04 Période de repas

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

14.05 Période de repos

1. Les personnes salariées ont droit à vingt (20) minutes de repos par jour. Cette période de vingt (20) minutes est prolongée à trente (30) minutes les jours où l'horaire de la personne salariée prévoit sept (7) heures et plus de travail.
2. Le moment d'utilisation de ces périodes de repos sera établi par l'employeur après consultation avec les personnes salariées.

ARTICLE 15 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

15.01 Définition

Toutes les heures travaillées par une personne salariée en plus de son horaire normal quotidien sont considérées des heures supplémentaires et elles doivent être préalablement autorisées par l'employeur ou son représentant.

15.02 Rémunération

1. La rémunération d'une personne salariée pour les heures supplémentaires travaillées est basée sur son taux de salaire hebdomadaire transformé en taux de salaire horaire, et ce, majoré de cinquante pour cent (50 %) (temps et demi) du lundi au samedi inclusivement et de cent pour cent (100 %) (temps double) le dimanche et un jour férié payé; dans ce dernier cas, en plus du paiement du jour férié.
2. Pour transformer le salaire hebdomadaire en taux de salaire horaire, on divise le taux de salaire hebdomadaire par le nombre d'heures normales dans la semaine normale de travail (clause 14.01).
3. Les heures supplémentaires sont calculées en arrondissant au plus proche quart d'heure.
4. Toutefois, dans le cas d'un rappel au travail, la rémunération minimale pour tout travail supplémentaire est de trois (3) heures au taux prévu selon la procédure prévue au présent article.
5. La personne salariée effectuant des heures supplémentaires peut, à son gré, accumuler ses heures supplémentaires en temps, et ce, au même taux que si les heures supplémentaires étaient rémunérées.

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

Période 1: Janvier, février et mars

Période 2: Avril, mai et juin

Période 3: Juillet, août et septembre

Période 4: Octobre, novembre et décembre

ARTICLE 15 HEURES SUPPLÉMENTAIRES (suite)

15.02 Rémunération (suite)

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

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

15.03 Obligation

Une personne salariée a le droit de refuser de faire des heures supplémentaires, à moins que l'employeur ne trouve pas suffisamment de personnes salariées disponibles pour le travail à faire. Dans ce cas, les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté dans l'emploi sont tenues d'accepter.

15.04 Répartition

Les heures supplémentaires sont réparties aussi équitablement que possible parmi les personnes salariées normalement affectées à l'occupation ou travail requis.

Pour les fins de la répartition équitable, un refus équivaut à du temps fait.

15.05 Période de repas

Si l'employeur exige qu'une personne salariée travaille plus de deux (2) heures additionnelles après sa journée normale de travail, cette personne salariée a droit à une période de repas non payée d'une durée d'une demi-heure (1/2) ininterrompue avant de poursuivre son travail.

ARTICLE 16 CONGÉS SOCIAUX

16.01 Jours fériés payés

1. Énumération

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

- Le jour de l'An
- Lendemain du jour de l'An
- Le Vendredi saint
- La journée nationale des patriotes
- La fête nationale du Québec
- La fête du Canada
- La fête du Travail
- La journée nationale de la vérité et de la réconciliation
- L'action de Grâces
- Le jour du Souvenir
- Noël
- Lendemain de Noël

2. Changement des jours fériés

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

3. Rémunération des jours fériés

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

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

ou

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

ARTICLE 16 CONGÉS SOCIAUX (suite)

16.01 Jours fériés payés (suite)

4. Travail un jour de fête

Tout travail exécuté durant les jours fériés ci haut mentionnés ou les jours observés selon la clause 16.01 paragraphe 3. est rémunéré au taux double pour le temps accompli et ce, pour un minimum de trois (3) heures, en plus du taux régulier. Le temps ainsi travaillé est alors déduit de la garantie de douze (12) jours prévus à la clause 16.01 paragraphe 5.

5. Nombre de congés payés garantis

Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe suivant, l'employeur garantit douze (12) jours de congés payés par année civile. Si l'employeur n'est pas fermé douze (12) jours, les personnes salariées ont le droit de prendre la différence entre le nombre de congés payés accordés et la garantie de douze (12) jours, selon les modalités prévues à la clause 17.07, paragraphe 8.

6. Si un des jours précités coïncide avec les congés annuels d'une personne salariée, ce jour est reporté à une date déterminée par la personne salariée, après entente avec l'employeur, et ce, conformément aux modalités prévues à 17.07 paragraphe 8.

7. Si le jour de congé d'une personne salariée faisant partie de la semaine de travail de quatre (4) jours coïncide avec un jour férié, le jour férié sera reporté à un autre jour au choix de la personne salariée en accord avec son gestionnaire.

8. 24 et 31 décembre

Dépendant de la continuité des opérations établies par l'employeur, toutes les personnes salariées bénéficieront d'une demi-journée de congé payé, la veille de Noël ainsi que la veille du jour de l'An, si le 24 et le 31 décembre sont des journées ouvrables. Si la personne salariée n'a pu bénéficier des heures de congé prévues, le solde des heures de congé sera payé au taux simple au plus tard le 15 janvier suivant ou repris en temps, au choix de la personne salariée, à une date ultérieure après entente avec l'employeur.

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

ARTICLE 16 CONGÉS SOCIAUX (suite)

16.02 Congés payés

1. La personne salariée a droit, sur demande à son supérieur, à un permis d'absence avec paie pour la durée et dans les cas suivants :
 - a) cinq (5) jours ouvrables à l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant ou de l'enfant du conjoint;
 - b) trois (3) jours ouvrables à l'occasion du décès de son père, sa mère, son frère, sa sœur et d'un (1) jour additionnel si le défunt demeurerait avec la personne salariée concernée;
 - c) trois (3) jours ouvrables à l'occasion du décès du père ou de la mère du conjoint, son beau-frère, sa belle-sœur, son grand-père, sa grand-mère, son gendre ou sa bru, les grands-parents du conjoint, ses petits-enfants;
 - d) la personne salariée qui est appelée à agir comme jurée, candidat-jurée ou à comparaître comme témoin dans une cause où elle n'est pas l'une des parties, reçoit la différence entre l'indemnité ou l'honoraire qui lui est versé et son salaire réel;
 - e) si l'un des événements cités aux paragraphes a), b) et c) a lieu à plus de 160 kilomètres du domicile de la personne salariée, elle a droit à une (1) journée additionnelle de congé payée.
 - f) la personne salariée a droit à un (1) jour additionnel de congé si elle est liquidatrice de la succession.
2.
 - a) Les congés prévus au paragraphe 1., alinéas a) et b), 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;
 - b) Les congés prévus au paragraphe 1, alinéa c), de la présente clause ne sont pas nécessairement continus mais doivent être reliés à l'événement, à savoir : exposition, incinération, service funèbre et enterrement.

ARTICLE 16 CONGÉS SOCIAUX (suite)

16.02 Congés payés (suite)

3. La personne salariée candidate à une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale peut obtenir sur demande écrite un congé sans solde pour une période de trente (30) jours. Si elle le requiert, la personne salariée élue à une élection provinciale ou fédérale peut bénéficier d'un congé sans solde pour la durée de son premier mandat. L'employeur garantit à la personne salariée un emploi à son retour. La fonction occupée par la personne salariée à son retour ne doit pas la placer dans une situation de conflit d'intérêt, compte tenu de son activité publique pendant la durée de son congé.

16.03 Report de congés annuels

Dans le cas d'un congé de décès prévu à la clause 16.02 paragraphe 1. a), ainsi que dans le cas d'un congé de décès du père ou de la mère d'une personne salariée survenu au cours de ses congés annuels, celle-ci pourra remplacer les journées de congés annuels qui coïncident avec ce congé. Les journées de congés annuels ainsi remplacées seront reportées à une autre période convenue entre l'employeur et la personne salariée.

16.04 Restrictions

1. Sous réserve de la clause 16.03, et à l'exception du congé de juré et du congé électoral, tous les congés prévus à 16.02 ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congés annuels en vertu de la présente convention.
2. Seuls les jours ouvrables pendant les périodes de congé prévues à la clause 16.02 seront payés.
3. La personne salariée devra toujours prévenir l'employeur ou son représentant de l'événement donnant droit à de tels congés prévus à 16.02.

ARTICLE 16 CONGÉS SOCIAUX (suite)

16.05 Congé sans solde

1. Une personne salariée ayant au moins un (1) an de service obtiendra un congé sans solde dont la durée ne pourra excéder normalement plus de douze (12) mois. Ce congé est accordé si les motifs invoqués sont sérieux. Une seule personne salariée à la fois pourra bénéficier d'un tel congé.
2. La personne salariée devra en faire la demande, par écrit, à l'employeur en donnant un préavis d'un (1) mois et en expliquant la raison et la durée probable du congé désiré.
3. L'employeur avisera de sa décision toute personne salariée qui demande un congé sans solde quinze (15) jours ouvrables après la demande de la personne salariée.
4. À son retour au travail, la personne salariée reprend le poste qu'elle occupait avant son départ. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été en poste.
5. Durant un congé sans solde autorisé, l'ancienneté s'accumule.
6. La personne salariée qui, pour un motif sérieux, désire revenir au travail avant la fin de son congé sans solde doit en aviser, par écrit, l'employeur un (1) mois avant la date prévue de son retour anticipé en précisant les motifs invoqués.

16.06 Congé proche aidant

L'employeur accorde à la personne salariée qui en fait la demande, un congé sans solde conformément aux règles d'admissibilité de la Loi sur les normes du travail.

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

ARTICLE 17 CAISSE DE GESTION DE TEMPS

17.01 Préambule

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

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

17.02 Régime

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

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

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

ARTICLE 17 CAISSE DE GESTION DE TEMPS (suite)

17.03 Rémunération

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

17.04 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.

17.05 Restrictions

Une personne salariée absente du travail pour la durée totale de la période de référence du 1^{er} mai au 30 avril ne reçoit aucune accumulation d'heures de congé annuel rémunérées pour cette période. Cette restriction ne s'applique pas à la personne salariée qui s'absente pour congés parentaux, lésions professionnelles ou congé sans solde pour études.

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

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

Nonobstant les restrictions ci-dessus, au retour de son absence, la personne salariée peut combler en temps les heures de congé annuel accumulées jusqu'à concurrence du quantum prévu à la clause 17.02.

ARTICLE 17 CAISSE DE GESTION DE TEMPS (suite)

17.06 Solde maximal

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

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

17.07 Choix des dates de congés annuels

1. À chaque année, lors des premiers dix (10) jours ouvrables du mois de mars, l'employeur consulte les personnes salariées relativement à leur choix de dates de congés annuels.
2. Au plus tard le 20 mars de chaque année, l'employeur affiche la liste des noms des personnes salariées et les dates de leurs congés annuels.
3. Dans le choix des dates, l'employeur accorde la préférence aux personnes salariées ayant le plus d'ancienneté en s'assurant de la continuité des opérations sur les lieux de travail à l'intérieur de l'unité de négociation. À cet effet, il respecte les ratios prévus à l'annexe « B » de la présente convention collective.
4. Après le vingt-cinq (25) mars, une personne salariée n'a plus le droit de faire valoir son ancienneté pour déplacer les congés annuels d'une autre personne salariée. Toutefois, deux (2) personnes salariées d'une même occupation et d'un même service ont le droit d'échanger leurs périodes de congés annuels.

ARTICLE 17 CAISSE DE GESTION DE TEMPS (suite)

17.07 Choix des dates de congés annuels (suite)

5. La période de congés annuels d'une personne salariée pourra être prise en totalité ou séparément, au choix de la personne salariée sujette aux restrictions suivantes:
 - Durant la période du premier (1^{er}) juin au 30 septembre, la personne salariée qui aura décidé de fractionner sa période de congés annuels aura le choix des dates pour une première série de semaines consécutives, selon son degré d'ancienneté; cependant, cette personne salariée ne pourra faire valoir son ancienneté pour déplacer une personne salariée de moins d'ancienneté, laquelle aurait déjà choisi sa période de congés annuels lors d'une deuxième période de congés annuels qui serait située entre le premier (1^{er}) juin et le 30 septembre.
6. La période de congés annuels d'une personne des cadres de la Caisse ne doit pas empêcher une personne salariée de se prévaloir de cette même période.
7. Une personne salariée qui bénéficie de la garantie d'invalidité ou qui est devenue éligible à toucher ses prestations durant ses congés annuels pourra déplacer le solde de ses congés annuels selon la modalité prévue à la clause 17.07, paragraphe 3., et sous réserve des dispositions prévues à la clause 20.03, paragraphe 1., en autant que la période concernée affecte au moins une semaine de congés annuels prévue.
8. La personne salariée peut morceler deux (2) semaines de congés annuels en journées ou en heures séparées. Ces journées et heures ne sont pas planifiables dans le calendrier des congés annuels. Elles doivent être planifiées deux (2) jours ouvrables avant la prise d'un tel congé. Cependant, l'employeur ne pourra refuser l'obtention dudit congé si l'absence est urgente ou si elle est reliée à un mariage, décès, sinistre, ou rendez-vous médical; pour ce dernier cas, la personne salariée doit faire les efforts nécessaires pour prendre ses rendez-vous en dehors de son horaire de travail régulier. L'employeur devra aviser la personne salariée de sa décision vingt-quatre (24) heures suivant la demande. Dans les cas où la personne salariée demande son congé plus de cinq (5) jours ouvrables avant la prise dudit congé, alors l'employeur devra l'aviser au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date demandée.

ARTICLE 17 CAISSE DE GESTION DE TEMPS (suite)

17.07 Choix des dates de congés annuels (suite)

8. (suite)

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

17.08 Paie de congés annuels

La rémunération due par les congés annuels est versée conformément à la clause 21.08

17.09 Cessation d'emploi - indemnité pour congés annuels

En cas de fin d'emploi d'une personne salariée, le solde de sa caisse de gestion de temps lui sera payé en entier, à elle ou à sa succession, selon les modalités prévues à l'article 17.02. Si le départ de la personne salariée est vers une autre institution du Mouvement Desjardins, le transfert des congés annuels se fait automatiquement au dossier de la personne salariée.

ARTICLE 18 CONGÉS PARENTAUX

18.01 Congé de maternité

Chaque personne salariée a droit à un congé de maternité sans solde de vingt-sept (27) semaines. Un certificat médical attestant de la grossesse et de la date probable de l'accouchement peut être demandé par l'employeur. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.

18.02 Répartition du congé de maternité et préavis

1. La personne salariée enceinte peut répartir son congé de maternité avant et après la date prévue de la naissance, mais comprenant le jour de l'accouchement.
2. La personne salariée doit donner, par écrit, à l'employeur un préavis d'au moins trois (3) semaines précisant la date à laquelle elle compte se prévaloir de ce congé ainsi que la date estimée de son retour au travail. 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.
3. Le préavis de trois (3) semaines peut être moindre si un certificat médical atteste que la personne salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la personne salariée est exemptée de la formalité du préavis sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devrait quitter son emploi sans délai.
4. À partir de la sixième (6ème) semaine qui précède la date prévue de la naissance, si la personne salariée est encore au travail, elle doit fournir un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si la personne salariée refuse ou néglige de fournir ce certificat médical dans un délai de huit (8) jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité. L'employeur se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une personne salariée enceinte, si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail. L'employeur devra alors assumer le fardeau de prouver cette incompatibilité.
5. Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt-sept (27) semaines. Si la personne salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant qu'elle est suffisamment rétablie pour reprendre le travail.

ARTICLE 18 CONGÉS PARENTAUX (suite)

18.02 Répartition du congé de maternité et préavis (suite)

6. Dans le cours de la seizième (16ème) semaine du congé de maternité, l'employeur fera parvenir à la personne salariée un avis indiquant l'obligation pour celle-ci de donner, par écrit, à l'employeur un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. À défaut de préavis, l'employeur n'est pas tenu de reprendre la personne salariée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.

18.03 Événements spéciaux reliés à la maternité

1. La personne salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur la recommandation de son médecin, attestée d'un certificat médical.
2. Si, au cours de la grossesse, la personne salariée enceinte est incapable de travailler par suite d'une complication de grossesse, tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera, s'il y a lieu, de la garantie d'invalidité prévue à la clause 20.02. de la convention collective, selon les modalités du régime.
3. Si, au terme de son congé de maternité, la personne salariée est incapable de reprendre son travail, tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera, s'il y a lieu, de la garantie d'invalidité prévue à la clause 20.02. de la convention collective.
4. La personne salariée qui subit un avortement spontané ou autorisé par la loi a droit à la protection qui lui est accordée par la garantie d'invalidité prévue à la clause 20.02. de la convention collective.
5. Si, à la suite de complications découlant d'un avortement spontané ou autorisé par la loi, la personne salariée est incapable de reprendre son travail tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera, s'il y a lieu, de la garantie d'invalidité prévue à la clause 20.02. de la convention collective.
6. La personne salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20ème) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
7. La personne salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Elle peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

ARTICLE 18 CONGÉS PARENTAUX (suite)

18.04 Rémunération du congé de maternité

1. La personne salariée qui a demandé et reçoit des prestations de maternité du RQAP a droit de recevoir durant son congé de maternité :
 - Pour dix-huit (18) semaines : une indemnité égale à la différence entre 95% du salaire hebdomadaire brut régulier et les prestations de maternité du R.Q.A.P.

On entend par « salaire hebdomadaire brut régulier », pour la personne salariée à temps plein, son salaire au moment de son départ pour son congé de maternité. Pour la personne salariée à temps partiel, le salaire hebdomadaire brut est calculé sur les vingt-sept (27) dernières semaines de travail.
2. Aucune prestation supplémentaire n'est versée à la personne salariée inadmissible aux prestations de maternité du RQAP ou exclue de celles-ci.
3. La personne salariée qui désire une prestation supplémentaire aux prestations de maternité du RQAP devra déposer une demande pour chacune des dix-huit (18) semaines de son congé de maternité. Cette demande sera faite sur un formulaire fourni par l'employeur.
4. Pour chacune des semaines où elle demande une prestation supplémentaire, la personne salariée doit transmettre à l'employeur son état de calcul planifié de prestation du RQAP dès réception de celui-ci.
5. À partir du jour de la réception de l'état de calcul planifié de prestation du RQAP l'employeur aura dix (10) jours ouvrables pour émettre le montant de la prestation supplémentaire.
6. Advenant que des modifications étaient apportées au RQAP 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.

ARTICLE 18 CONGÉS PARENTAUX (suite)

18.05 Congé de paternité ou du parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant

Lors de la naissance de son enfant la personne salariée a droit de s'absenter du travail pendant cinq (5) jours. Les deux premiers jours sont rémunérés. Ces journées doivent être prises dans les quinze (15) jours suivant la naissance de l'enfant.

La personne salariée qui devient père ou qui n'a pas donné naissance à l'enfant a droit à un congé sans solde d'une durée de cinq (5) semaines. Le congé peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant. Il doit se terminer au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines suivant la naissance. Sur approbation de l'employeur, le congé peut être fractionné en deux parties.

La personne salariée doit fournir à son employeur un avis écrit qui précise la date de début de son congé et la date prévue de son retour au travail. Elle doit lui remettre cet avis au moins trois (3) semaines avant son départ.

18.06 Rémunération du congé de paternité ou du parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant

1. La personne salariée éligible à un congé à le choix entre les 2 options suivantes :

Option 1 : Prestation supplémentaire d'assurance parentale (PSAP)

Un congé d'une durée de cinq (5) semaines. Pour la durée de ce congé: une indemnité égale à la différence entre 95% du salaire hebdomadaire brut régulier et les prestations d'assurance parentale du RQAP. Si la personne salariée prolonge ce congé par un congé parental, l'indemnité versée par l'employeur se poursuit jusqu'à un maximum de douze (12) semaines.

Option 2 : Caisse de paternité

La personne salariée peut choisir, en lieu et place du congé de cinq (5) semaines de se faire octroyer dix-huit (18) jours de congé en remplacement de l'option 1. Ces jours de congé doivent être utilisés au cours de l'année qui suit la naissance de l'enfant et ils sont payés à 100% du salaire régulier de la personne salariée.

ARTICLE 18 CONGÉS PARENTAUX (suite)

18.06 Rémunération du congé de paternité ou du parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant (suite)

2. On entend par « salaire hebdomadaire brut régulier », pour la personne salariée à temps plein, son salaire au moment de son départ pour son congé. Pour la personne salariée à temps partiel, le salaire hebdomadaire brut de même que le crédit des heures octroyées dans l'option 2 est calculé sur les vingt-sept (27) dernières semaines de travail.
3. Aucune prestation supplémentaire n'est versée à la personne salariée inadmissible aux prestations du RQAP ou exclue de celles-ci.
4. La personne salariée doit fournir une preuve écrite du montant des prestations d'assurance parentale auquel elle est éligible.
5. Pour chacune des semaines où elle demande une prestation supplémentaire la personne salariée doit transmettre à l'employeur son état de calcul planifié de prestation du RQAP dès réception de celui-ci.
6. À partir de la réception de l'état de calcul planifié de prestation du RQAP l'employeur aura dix (10) jours ouvrables pour émettre le montant de la prestation supplémentaire.

18.07 Congé parental

1. Le congé parental sans solde est d'une durée maximale de soixante-cinq (65) semaines et se termine au plus tard quatre-vingt-cinq (85) semaines suivant la naissance de l'enfant.
2. Le congé parental peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cependant, ce délai peut être moindre si la présence de la personne salariée est requise auprès du nouveau-né.
3. Le congé parental peut débuter dès la semaine de la naissance de l'enfant et il peut être fractionné en périodes distinctes avec l'accord de l'employeur.

ARTICLE 18 CONGÉS PARENTAUX (suite)

18.08 Congé d'adoption

1. Lors de l'adoption d'un enfant la personne salariée a droit de s'absenter du travail pendant cinq (5) jours. Les deux (2) premiers jours sont rémunérés. Ces journées doivent être prises dans les quinze (15) jours suivant la date où l'enfant lui a été confié.
2. La personne salariée qui adopte un enfant a droit à un congé d'adoption sans solde de soixante-cinq (65) semaines. Ce congé peut débuter au plus tôt la semaine où l'enfant est confié ou que la personne salariée va le chercher à l'extérieur de la province. Il doit se terminer au maximum quatre-vingt-cinq (85) semaines plus tard. Sur approbation du gestionnaire, le congé peut être fractionné en deux parties.
3. Dans le cas d'une adoption hors Québec, le congé pour adoption peut débuter au plus tôt cinq (5) semaines avant l'arrivée de l'enfant.
4. La personne salariée devra fournir la preuve légale de l'adoption.

18.09 Rémunération du congé d'adoption

1. La personne salariée qui adopte un enfant et qui est déclaré(e) éligible à des prestations en vertu du régime québécois d'assurance parentale reçoit :
2. Pour dix-huit (18) semaines : une indemnité égale à la différence entre 95% du salaire hebdomadaire brut régulier et les prestations d'assurance parentale du RQAP
3. On entend par « salaire hebdomadaire brut régulier », pour la personne salariée à temps plein, son salaire au moment de son départ pour son congé. Pour la personne salariée à temps partiel, le salaire hebdomadaire brut est calculé sur les vingt-sept (27) dernières semaines de travail.
4. Aucune prestation supplémentaire n'est versée à la personne salariée inadmissible aux prestations du RQAP ou exclue de celles-ci.
5. Pour chacune des semaines où elle demande une prestation supplémentaire la personne salariée doit transmettre à l'employeur son état de calcul planifié de prestation du RQAP dès réception de celui-ci.

ARTICLE 18 CONGÉS PARENTAUX (suite)

18.09 Rémunération du congé d'adoption (suite)

6. À partir de la réception de l'état de calcul planifié de prestation du RQAP l'employeur aura dix (10) jours ouvrables pour émettre le montant de la prestation supplémentaire.

18.10 Maintien des conditions de travail

Au cours des congés parentaux, la personne salariée a droit uniquement aux avantages suivants :

- Accumulation de son ancienneté comme si elle avait été au travail;
- Accumulation des crédits de congés annuels;
- Droit de postuler sur des postes vacants (sauf ceux temporairement vacants);
- Maintien des protections d'assurances collectives à l'exception des garanties d'invalidité de courte et de longue durée en autant que la personne salariée continue d'assumer sa part au niveau du paiement des primes. La personne salariée doit cependant maintenir sa participation à l'assurance médicaments;
- Maintien de la participation au régime de rentes en autant que la personne salariée continue d'assumer sa cotisation et en fasse la demande un (1) mois à l'avance suivant les dispositions du régime.

18.11 Retour au travail

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

Au retour des congés ou des prolongations prévus au présent article, la personne salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages qu'elle aurait bénéficié si elle avait été au travail.

La personne salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis après avoir donné à l'employeur un autre avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail. À défaut d'avis, l'employeur n'est pas tenu de reprendre la personne salariée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.

ARTICLE 18 CONGÉS PARENTAUX (suite)

18.11 Retour au travail (suite)

La personne salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné, est présumée avoir démissionné sauf s'il lui est impossible de revenir au travail pour raison de santé. Elle doit alors présenter à l'employeur un certificat médical à cet effet.

18.12 Congé sans solde partiel

L'employeur regardera la possibilité d'accorder un congé sans solde partiel à une personne salariée au retour de son congé de maternité. La personne salariée devra en faire la demande le plus tôt possible, mais au plus tard deux (2) mois avant la fin de son congé. Le congé ne doit pas excéder le deuxième (2ème) anniversaire de naissance de l'enfant. Pendant ce congé partiel, la personne salariée bénéficie des conditions de travail prévues à la *Lettre d'entente relative aux personnes salariées à temps partiel*.

ARTICLE 19 RÉGIME DE TRANSACTION DE CAISSE

19.01 Régime

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

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

19.02 Responsabilités

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

ARTICLE 20 CONGÉS DE MALADIE

20.01 Régime

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

20.02 Garantie d'invalidité

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

- a) L'employeur s'engage à maintenir le salaire de la personne salariée concernée dès sa première (1^{re}) journée d'absence jusqu'à la fin de la période de carence prévue à la garantie de 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 à la garantie d'invalidité de courte durée, la personne salariée 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 à la garantie longue durée, la personne salariée reçoit 70 % de son salaire mensuel net¹.
- d) Lorsqu'une personne salariée bénéficie de prestations provenant de régimes publics, l'organisme concerné est considéré comme premier payeur. Dans ce cas, les garanties d'invalidités s'appliquent pour la différence, s'il y a lieu.

¹ Le salaire net est calculé comme ceci :

Revenu brut - MOINS Impôts de base (fédéral et provincial), Régime de rentes du Québec (RRQ), Régime de pensions du Canada (RPC, si applicable), Assurance-emploi, Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

ARTICLE 20 CONGÉS DE MALADIE (suite)

20.03 Certificat médical

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

20.04 Avance de prestations

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

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

ARTICLE 20 CONGÉS DE MALADIE (suite)

20.04 Avance de prestations (suite)

5. Dans le cas où l'assureur refuse l'invalidité d'une personne salariée, cette dernière s'engage à rembourser les sommes avancées par l'employeur après entente entre les parties. À défaut d'entente, après un délai de trente (30) jours du retour au travail de la personne salariée, l'employeur retient un maximum de 10 % net du salaire par paie jusqu'à ce que le remboursement soit complété. Nonobstant ce qui précède, advenant le départ d'une personne salariée, l'employeur récupère le solde dû à même les sommes payables à la personne salariée.

En aucun cas l'employeur ne récupère la somme versée en trop à même le compte de la personne salariée sans entente avec celle-ci.

ARTICLE 21 MÉCANISMES SALARIAUX

21.01 Échelle de salaires

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

Les échelles salariales applicables aux différents niveaux d'emplois à compter du 29 mars 2026 sont présentées à l'annexe « A ». Ces échelles tiennent compte d'une augmentation de deux et demi pourcent (2.5 %) par rapport aux échelles salariales en vigueur avant cette augmentation.

Pour chacune des années subséquentes de la convention collective à compter de 2027, la date où l'augmentation annuelle des échelles salariales deviendra effective n'est pas encore déterminée pour ces années. L'employeur informe le syndicat de cette date au plus tard le 1er mars de l'année qui précède la date à laquelle l'augmentation des échelles salariales sera effective.

L'augmentation des échelles salariales est établie pour vingt-six (26) périodes de paie.

21.02 Révision salariale annuelle (RSA)

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

L'augmentation salariale octroyée à la personne salariée est établie conformément à son positionnement dans le « Tableau – Grille d'augmentations salariales », applicable à la date de la RSA et conformément à ses modalités d'application.

Cependant, les personnes salariées, embauchées entre le 1er janvier précédant les augmentations salariales et la date où celle-ci deviennent effectives, reçoivent une augmentation de salaire équivalente à l'augmentation appliquée aux échelles salariales à cette date. Cette augmentation de salaire permet de maintenir la position relative de la personne salariée dans l'échelle salariale de son niveau d'emploi. Pour l'année 2026, l'augmentation d'échelle s'élève à 2.5 %.

ARTICLE 21 MÉCANISMES SALARIAUX (suite)

21.02 Révision salariale annuelle (RSA) (suite)

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

Le « Tableau – Grille d'augmentations salariales » applicable le 29 mars 2026, établi conformément aux dispositions de la présente convention collective, sont présentés à l'annexe « A ». Les modalités s'ajoutant aux dispositions de la convention collective aux fins de l'application à ces dates y sont également présentées.

TABLEAU – GRILLE D'AUGMENTATIONS SALARIALES

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

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

MODALITÉS D'APPLICATION

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

ARTICLE 21 MÉCANISMES SALARIAUX (suite)

21.02 Révision salariale annuelle (RSA) (suite)

MODALITÉS D'APPLICATION (suite)

3. Respect en toute situation des minimums des échelles salariales
4. Le maximum des échelles salariales (Point 125) ne peut être dépassé sauf dans les cas prévus à la convention collective.
5. Le pourcentage (%) d'augmentation salariale applicable à la zone 110 125 est accordée jusqu'au point maximum de l'échelle salariale. L'excédent qui ne peut être accordé en salaire est versé sous forme de forfaitaire, s'il y a lieu, dans les cas de performance supérieure ou exceptionnelle uniquement.
6. La progression du salaire au-delà du point 125 s'appliquera selon l'application de la recommandation de la Fédération des caisses Desjardins du Québec qui sera transmise annuellement au syndicat par l'employeur.

MODALITÉS PARTICULIÈRES

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

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

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

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

ARTICLE 21 MÉCANISMES SALARIAUX (suite)

21.03 Repositionnement salarial

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

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

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

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

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

21.04 Promotion ou réévaluation

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

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

ARTICLE 21 MÉCANISMES SALARIAUX (suite)

21.05 Retour à l'ancien poste

La personne salariée qui retourne à son ancien poste, à sa demande ou à la suite d'une période d'essai non satisfaisante, reprend le salaire qu'elle aurait eu si elle était demeurée à son ancien poste.

21.06 Rétrogradation volontaire

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

Dans les circonstances où la personne salariée réintègre un poste d'un niveau d'emploi équivalent ou supérieur au poste qu'elle occupait avant sa rétrogradation volontaire, elle verra son salaire ajusté en fonction des mécanismes salariaux prévus à la clause 21.04. Cependant, l'application de la clause 21.04 ne doit pas avoir pour effet de garantir à la personne salariée un salaire inférieur à celui qu'elle gagnait avant sa rétrogradation volontaire.

21.07 Rétrogradation involontaire

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

1. Si, au moment de sa rétrogradation, son taux de salaire est inférieur au point 125 de l'échelle de son nouveau niveau d'emploi, la personne salariée conserve son salaire jusqu'à la prochaine date d'augmentation générale. À cette date, elle reçoit une augmentation de salaire équivalant à l'augmentation générale accordée aux personnes salariées de son nouveau niveau.
2. Si, au moment de sa rétrogradation, son taux de salaire est supérieur au point 125 de l'échelle de son nouveau niveau d'emploi, la personne salariée conserve son salaire et devient hors barème. Elle sera intégrée au point 125 de son nouveau niveau d'emploi lorsque l'évolution de celle-ci permettra une telle intégration. Au moment de l'intégration, si l'augmentation accordée en salaire est inférieure au pourcentage prévu à la zone 105-125 du tableau 1 de l'annexe « A », la personne salariée recevra la différence en montant forfaitaire. La personne salariée qui se situe au-dessus du point 125 n'a droit à aucun montant forfaitaire.

ARTICLE 21 MÉCANISMES SALARIAUX (suite)

21.08 Versement des salaires

1. La rémunération de toute personne salariée lui sera versée aux deux (2) semaines dès le jeudi suivant les deux (2) semaines complètes 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. Si un jour de paie coïncide avec un jour férié, la présente rémunération sera versée le jour ouvrable précédent.
4. Advenant une erreur sur la paie, l'employeur s'engage à rembourser la personne salariée, et ce, dans les plus brefs délais de la demande de remboursement de la personne salariée.
5. Advenant qu'une somme ait été versée en trop par l'employeur, celui-ci s'entend avec la personne salariée sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, l'employeur retient un maximum de 10 % net du salaire sur chaque paie jusqu'à ce que le remboursement soit complété. Nonobstant ce qui précède, advenant le départ de la personne salariée, l'employeur récupère le solde dû à même les sommes payables à la personne salariée.

En aucun cas l'employeur ne récupère la somme versée en trop à même le compte de la personne salariée sans entente avec ce dernier.

21.09 Souche de paie

1. Les détails suivants devront être communiqués à la personne salariée avec son salaire:
 - . nom de la personne salariée;
 - . période couverte;
 - . taux de salaire;
 - . rémunération brute;
 - . déductions;
 - . rémunération nette;
 - . heures supplémentaires.
2. L'employeur s'engage à stipuler clairement les cotisations syndicales sur les T-4 et Relevé 1.

ARTICLE 21 MÉCANISMES SALARIAUX (suite)

21.10 Affectation temporaire

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

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

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

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

La personne salariée affectée temporairement pour une durée d'une (1) semaine ou plus sur un poste de niveau d'emploi supérieur reçoit une augmentation de salaire selon les règles prévues à 21.04, et ce, pour la durée de son affectation.

ARTICLE 22 MISE À JOUR ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'OEUVRE

22.01 Principe

L'employeur reconnaît et favorise le développement et la mise à jour des compétences de ses personnes salariées afin de leur permettre d'acquérir une plus grande compétence dans leur fonction et de leur faciliter l'accès à des fonctions supérieures chez l'employeur. À cette fin, l'employeur affiche les informations sur les cours donnés par la Fédération des Caisses Desjardins du Québec et informe la personne salariée de sa décision dans les délais concordant avec les dates d'inscription.

22.02 Remboursement des frais de formation

Dans l'application du principe prévu à 22.01, l'employeur s'engage à rembourser certains frais à la personne salariée qui désire suivre des cours, selon les modalités suivantes :

1. Pour bénéficier d'un remboursement des frais de développement professionnel et de formation, la démarche doit être approuvée au préalable par l'employeur.
2. Un maximum de deux (2) cours par session pourra faire l'objet d'un remboursement.
3. La personne salariée peut se prévaloir d'une avance de remboursement de frais de formation académique à raison de 100 % du montant engagé au moment de l'inscription, et ce, sur présentation de pièces justificatives.
4. La personne salariée devra réussir son cours pour être remboursée. En cas d'échec, le cours sera remboursé à 50 %. Si la personne salariée s'est prévalu d'une avance de remboursement, elle devra remettre à l'employeur 50 % des montants ainsi avancés. Toutefois, en cas d'échec par suite d'abandon sans raison valable, ce cours n'est pas remboursé. Si la personne salariée s'est prévalu d'une avance de remboursement, elle devra remettre à l'employeur 100 % des montants ainsi avancés.

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

ARTICLE 22 MISE À JOUR ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE (suite)

22.03 Contribution aux frais de livres

Les frais d'achat de livres et de documentations obligatoires pour suivre les cours de formation académique seront remboursés à 100 % par l'employeur sur présentation des pièces justificatives.

22.04 Perfectionnement des personnes salariées requis par l'employeur

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

22.05 Exigences de formation continue

La personne salariée dont la fonction exige de suivre une formation pour l'obtention des unités de formation continue (UFC) requise par la chambre de sécurité financière bénéficie des conditions suivantes :

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

22.06 Congés pour études

1. Le congé pour études, de la personne salariée qui est inscrite à une formation scolaire en dehors de son horaire normal doit être approuvée par l'employeur avant le début de la formation.
2. Le congé pour études correspond à l'équivalent de 50 % des heures des cours remboursés à la personne salariée conformément à la clause 22.02.
3. Les heures dans la caisse de congé pour études doivent être utilisées par la personne salariée au cours d'une même session de formation et pour des activités liées directement à ses cours de formation.

ARTICLE 22 MISE À JOUR ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE (suite)

22.06 Congés pour études (suite)

4. Les heures de congés doivent être planifiées avec son gestionnaire au moins une semaine à l'avance. L'employeur peut refuser toutes demandes de congés s'il ne peut pas assurer la continuité de ses opérations et la qualité du service qu'il doit offrir.
5. Au terme de la session de formation, la caisse de congé pour études est remise à zéro par l'employeur et les heures ne peuvent pas être payées ni être transférées, sauf après entente lorsque l'employeur n'a pas pu octroyer des heures de congés afin d'assurer la continuité de ses opérations.

22.07 Association professionnelle

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

À la suite d'une rétrogradation involontaire ou d'un transfert involontaire, les permis qui étaient nécessaires au travail de la personne salariée seront suspendus durant deux (2) ans.

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

22.08 Acquisition de scolarité

Mille (1000 \$) (0.55 \$/heure) sont payables en salaire pour l'obtention d'une scolarité équivalente à une année (30 crédits) (ex.: A.E.C. ou C.P.F.P.) et qui a été autorisée pour atteindre les Mille (1000 \$) (0.55 \$/heure) sont payables en salaire pour l'obtention d'une scolarité équivalente à une année (30 crédits) (ex.: A.E.C. ou C.P.F.P.) et qui a été autorisée pour atteindre les exigences de base ou lorsque cette formation a été autorisée et en relation avec les exigences de l'emploi ou alignée sur un plan de carrière chez Desjardins. Les maximums d'échelles doivent être respectés, le différentiel est alors versé en forfaitaire.

22.09 Congés rémunéré pour formation de préparation à la retraite

La personne salariée a droit, sur demande, à un permis d'absence sans perte de salaire pour assister à une formation pour la retraite offerte par l'employeur et par la FCDQ.

**ARTICLE 23 RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES DU MOUVEMENT
DESJARDINS ET RÉGIME DE RENTES DU MOUVEMENT
DESJARDINS**

23.01 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 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 facultatives

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 23 RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES DU MOUVEMENT
DESJARDINS ET RÉGIME DE RENTES DU MOUVEMENT
DESJARDINS (suite)**

23.02 Partage des primes

Le partage des primes est le suivant :

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

23.03 Documentation

Le contrat d'assurances collectives ainsi que tout amendement sont disponibles sur le portail des personnes salariées à la section « Régime d'assurances collectives ».

23.04 Régime de retraite

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

23.05 Changements au Régime d'assurances collectives

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

ARTICLE 24 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

24.01 Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2030. La convention collective n'a aucun effet rétroactif, sauf en ce qui concerne les salaires, selon les modalités prévues à la convention collective pour les personnes salariées toujours à l'emploi au moment de la signature de la convention collective et pour celles qui ont quitté pour la retraite ou pour un autre employeur du Mouvement Desjardins entre la date de l'échéance de la convention collective et la date de signature de celle-ci.

24.02 Prolongement

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

24.03 Annexes et lettres d'entente

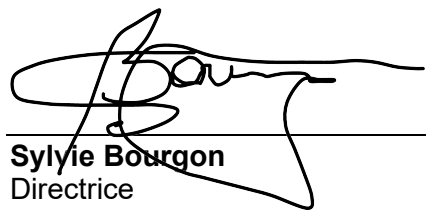
Toutes les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les représentants autorisés des deux parties à cette convention collective de travail ont signé ce 9^e jour du mois d'avril 2026.

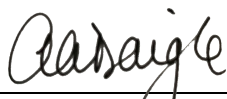
Caisse Desjardins du Plateau-Mont-Royal



Benoît Sauvé
Directeur général



Sylvie Bourgon
Directrice
Ressources humaines et performance



Andrée-Anne Daigle
Conseillère principale en relations de travail
Fédération des caisses Desjardins du Québec

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



Serge Courchesne
Président de l'unité syndicale



Bernard France Choula
Secrétaire-trésorier



Réda Ait Ali
Conseiller syndical
SEPB-Québec

ANNEXE « A » ÉCHELLES DE SALAIRES

Échelles salariales à compter du 29 mars 2026 (les échelles augmentent de 2,5%)

NIVEAU	Minimum Zone de progression	Point 95 Zone de pleine maîtrise	Point 100	Point 110 Zone de maîtrise avancée	Point 125
NV-02	19,99 \$	22,34 \$	23,51 \$	25,86 \$	29,39 \$
	699,48 \$	781,78 \$	822,92 \$	905,22 \$	1 028,65 \$
	36 373 \$	40 652 \$	42 792 \$	47 071 \$	53 490 \$
NV-03	22,21 \$	24,83 \$	26,13 \$	28,75 \$	32,67 \$
	777,44 \$	868,90 \$	914,63 \$	1 006,10 \$	1 143,29 \$
	40 426 \$	45 183 \$	47 561 \$	52 317 \$	59 451 \$
NV-04	25,00 \$	27,94 \$	29,41 \$	32,35 \$	36,76 \$
	874,96 \$	977,90 \$	1 029,36 \$	1 132,30 \$	1 286,71 \$
	45 497 \$	50 851 \$	53 527 \$	58 880 \$	66 909 \$
NV-05	26,41 \$	31,36 \$	33,01 \$	36,31 \$	41,26 \$
	924,26 \$	1 097,56 \$	1 155,33 \$	1 270,86 \$	1 444,16 \$
	48 061 \$	57 073 \$	60 077 \$	66 085 \$	75 096 \$
NV-06	29,57 \$	35,11 \$	36,96 \$	40,65 \$	46,20 \$
	1 034,80 \$	1 228,82 \$	1 293,50 \$	1 422,85 \$	1 616,87 \$
	53 809 \$	63 899 \$	67 262 \$	73 988 \$	84 078 \$
NV-07	33,23 \$	39,46 \$	41,54 \$	45,69 \$	51,92 \$
	1 163,05 \$	1 381,12 \$	1 453,81 \$	1 599,19 \$	1 817,26 \$
	60 478 \$	71 818 \$	75 598 \$	83 158 \$	94 498 \$
NV-08	35,05 \$	44,39 \$	46,73 \$	51,40 \$	58,41 \$
	1 226,58 \$	1 553,67 \$	1 635,44 \$	1 798,99 \$	2 044,30 \$
	63 782 \$	80 791 \$	85 043 \$	93 547 \$	106 304 \$
NV-09	39,25 \$	49,72 \$	52,34 \$	57,57 \$	65,42 \$
	1 373,80 \$	1 740,15 \$	1 831,73 \$	2 014,91 \$	2 289,67 \$
	71 437 \$	90 488 \$	95 250 \$	104 775 \$	119 063 \$
NV-10	43,96 \$	55,68 \$	58,61 \$	64,48 \$	73,27 \$
	1 538,64 \$	1 948,94 \$	2 051,52 \$	2 256,67 \$	2 564,40 \$
	80 009 \$	101 345 \$	106 679 \$	117 347 \$	133 349 \$
NV-11	50,68 \$	64,19 \$	67,57 \$	74,33 \$	84,47 \$
	1 773,78 \$	2 246,79 \$	2 365,04 \$	2 601,54 \$	2 956,30 \$
	92 236 \$	116 833 \$	122 982 \$	135 280 \$	153 728 \$

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

ANNEXE « A » ÉCHELLES DE SALAIRES (suite)

Tableau – Grille d'augmentations salariales au 29 mars 2026

<u>Appréciation de la performance</u>	<u>Zone de progression (jusqu'à 95)</u>	<u>Zone de pleine maîtrise (plus de 95 à 110)</u>	<u>Zone de maîtrise avancée (plus de 110 à 125)</u>
Soutenue	3,5 %	3,1 %	2,8 %
Supérieure	4,5 %	3,9 %	3,2 %
Exceptionnelle	5,5 %	4,9 %	3,9 %

MODALITÉS D'APPLICATION

1. Les personnes salariées reçoivent une augmentation de salaire conforme à l'appréciation de leur performance individuelle et en fonction de leur position relative dans l'échelle salariale de leur niveau d'emploi selon le tableau – Grille d'augmentations salariale au 29 mars 2026.

Cependant, les personnes salariées, embauchées entre le 1er janvier 2026 et le 28 mars 2026 reçoivent une augmentation de salaire équivalente à l'augmentation des échelles salariales. Pour l'année 2026, l'augmentation des échelles salariales est de 2,5%.

2. Afin de déterminer la position relative d'une personne salariale dans l'échelle salariale, on obtient cette dernière en divisant le salaire de la personne salariée par le salaire correspondant au point 100 de l'échelle salariale de son niveau d'emploi, en vigueur avant la date effective de la RSA.
3. Respect en toute situation des minimums des échelles de salaires.
4. Le maximum des échelles salariales (point 125) ne peut être dépassé sauf dans les cas prévus à la convention collective.
5. Le pourcentage (%) d'augmentation salariale applicable à la zone 110-125 est accordée jusqu'au point maximum de l'échelle salariale. L'excédent qui ne peut être accordé en salaire est versé sous forme de forfaitaire, s'il y a lieu, dans les cas de performance supérieure ou exceptionnelle uniquement.
6. La personne salariée dont la position relative dans l'échelle de salaire est au-delà du maximum de l'échelle salariale (point 125) n'a droit à aucune augmentation salariale.

Cependant, un montant forfaitaire est versé aux personnes salariées dont le niveau de performance est supérieur ou exceptionnel de la façon suivante :

- Performance supérieure : 1,0 %;
- Performance exceptionnelle : 1,5 %.

ANNEXE « B » RATIO DE CONGÉS ANNUELS

Un ratio de congés annuels minimal de 25 % est accordé pour chacun des regroupements d'emploi suivants;

• <u>CGP N7 et +</u>
• <u>CFP N7</u>
• <u>CFP N6</u>
• <u>Répondants CT</u>
• <u>ASF-C</u>
• <u>ASO</u>
• <u>Agent RH et soutien gestionnaire</u>
• <u>Analystes en conformité</u>
• <u>Coordonnateur</u>
• <u>ACEMC</u>

Les parties se rencontreront annuellement au plus tard le 15 février afin de discuter de ce ratio de congés annuels en fonction des effectifs en place et des changements opérationnels survenus.

ANNEXE « C » CRÉATION DE PERSONNES SALARIÉES RELÈVE

Dans le but de faciliter le remplacement des postes vacants par des personnes salariées à l'interne et nonobstant les autres dispositions prévues à la convention collective, lorsque l'employeur crée un poste relève, il procède à l'affichage d'un poste relève de la façon suivante :

1. Suivant l'affichage du poste relève, l'employeur considérera les personnes salariées conformément aux critères prévus à 12.03.

Dans le cas où les qualifications académiques ne sont pas satisfaites, conditionnellement à l'engagement de la personne salariée retenue de compléter la formation académique dans un délai convenu, cette dernière pourra être retenue sur ledit affichage.

2. La durée de la formation pour le poste est déterminée par entente avec l'employeur. Une personne salariée qui refuse la formation prévue ne peut obtenir l'affectation.
3. Les exigences normales impliquent que la personne salariée s'engage à compléter la formation académique et/ou la formation Desjardins requises pour le poste concerné, et ce, dans un délai convenu avec l'employeur.
4. Après la période de formation prévue au paragraphe 2, la personne salariée est présumée satisfaire aux critères de sélection et est nommée ou affectée selon les besoins d'opération au poste pour lequel elle a été formé relève.
5. L'employeur s'engage à affecter la personne salariée relève au poste dont le titulaire est absent de façon temporaire ou permanente, si les besoins des opérations le justifient.
6. Lorsque survient une affectation temporaire et que les opérations le justifient, l'employeur offre l'affectation par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées relèves.
7. Dans la mesure du possible, la personne salariée relève affectée temporairement à un poste est dégagée des tâches inhérentes au poste qu'elle occupait, et ce, pour la durée de l'affectation temporaire, et son ancien poste est également comblé si les besoins des opérations le justifient, selon les dispositions de la présente lettre d'entente;
8. Afin d'établir les ratios de congés annuels, les parties tiennent compte des personnes salariées relèves.

ANNEXE «C » CRÉATION DE PERSONNES SALARIÉES RELÈVE (suite)

9. Une personne salariée qui débute une affectation doit la terminer. Toutefois, une personne salariée qui s'absente pour une formation, congés parentaux, un congé pour adoption ou un congé de maladie peut revenir à son affectation lors du retour au travail.
10. Nonobstant la règle prévue au paragraphe 5, une personne salariée relève ne peut obtenir une affectation qui constitue une rétrogradation, les parties pourraient toutefois s'entendre sur une règle différente dans certains cas particuliers (notamment pour des motifs de santé).
11. Lorsque l'affectation est terminée, la personne salariée relève retourne à son poste habituel et reçoit la rémunération qu'elle aurait eue si elle y était resté.

LETTRE D'ENTENTE

RELATIVE AUX PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL

Les deux parties s'entendent pour reconnaître le principe que l'employeur peut embaucher des personnes salariées à temps partiel tels que définis à la clause 1.08, paragraphe 3. de la présente convention collective. L'utilisation des personnes salariées à temps partiel n'a pas pour effet d'empêcher la création d'un poste, d'en justifier l'abolition, de causer des mises à pied ou des rétrogradations.

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

1. **Ancienneté**

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

2. **Mise à pied**

En cas de mise à pied, l'indemnité payable à la personne salariée à temps partiel, à défaut de l'avis prévu à l'article 13, sera établie au prorata de sa semaine normale de travail.

3. **Caisse de gestion de temps**

- a) Compte tenu de son ancienneté mouvement, la personne salariée régulière à temps partiel accumule des heures de congé dans sa caisse de gestion de temps au même titre que la personne salariée régulière à temps complet. Le nombre d'heures octroyé périodiquement est établi au prorata des heures rémunérées jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) heures par semaine.
- b) Pour la personne salariée régulière à temps partiel nouvellement embauchée, les trente-cinq (35) heures de congé versées à l'embauche sont au prorata de son horaire normal de travail.
- c) Durant une absence prolongée en lien avec l'article 17.05, la personne salariée temps partiel accumule des heures de congé annuel selon la moyenne des heures admissibles à l'accumulation des vingt-sept (27) dernières semaines travaillées.
- d) Les semaines de congé annuel de la personne salariée à temps partiel sont rémunérées selon les dispositions prévues à l'article 17.03.

3. Caisse de gestion de temps (suite)

- e) Aux fins du choix de la période de congé annuel, la personne salariée à temps partiel s'intègre aux ratios de *congés annuels* prévus en annexe « B », et ce, selon son ancienneté.
- f) Une personne salariée à temps partiel ne peut pas avoir plus de semaines de temps de congés annuels qu'une personne salariée à temps plein. À cet effet, la référence étant une semaine programmée équivalent à trente-cinq (35) heures, et ce, nonobstant l'horaire de travail régulier de la personne salariée à temps partiel.

4. Congés sociaux

Dans tous les cas de congés sociaux payés (art.16), les personnes salariées à temps partiel peuvent en bénéficier uniquement lorsque cela coïncide avec les jours où elles auraient normalement dû travailler.

5. Garantie d'invalidités

La personne salariée à temps partiel a droit aux garanties d'invalidités prévues à la clause 20.02, au prorata de sa semaine de travail.

6. Heures de travail

L'article 14 sur les heures de travail ne s'applique pas aux personnes salariées à temps partiel, sauf si leur journée de travail est programmée pour plus de quatre (4) heures où les personnes salariées à temps partiel ont droit aux mêmes périodes de repas, si elles le désirent, et de repos que les personnes salariées à temps réguliers telles que prévues aux clauses 14.04 et 14.05. Les heures de travail programmées doivent être continues.

Cependant, lors d'abolition de poste à temps partiel, création de poste à temps partiel, lorsque l'employeur veut combler un poste à temps partiel vacant ou lorsque l'employeur modifie les horaires de travail, il offre ces postes aux personnes salariées à temps partiel du même niveau d'emploi par ordre d'ancienneté. Par la suite, les dispositions de l'article 13 s'appliquent.

6. Heures de travail (suite)

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

- a) La liste de disponibilité couvre une période d'un (1) mois.
- b) La personne salariée à temps partiel y indique sa disponibilité en dehors de son horaire régulier de travail.
- c) 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.
- d) La personne salariée à temps partiel n'est jamais tenue d'accepter un remplacement, sauf si elle a exprimé sa disponibilité en vertu de la liste de disponibilité. Elle pourra cependant refuser si elle fait face à une situation urgente.

Les personnes salariées à temps partiel ne seront pas utilisées pour des périodes inférieures à trois (3) heures par jour et les heures de travail établies sont continues. L'horaire régulier d'une personne salariée à temps partiel ne peut inclure le dimanche.

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

7. Heures supplémentaires

Cet article ne s'applique pas aux personnes salariées à temps partiel. Toutefois, la personne salariée qui exécute du travail au-delà de sept (7) heures dans une même journée sera rémunérée en heures supplémentaires, sauf celle dont l'horaire régulier de travail prévoit un nombre d'heures supérieur, laquelle est rémunérée en heures supplémentaires pour tout travail excédant son horaire journalier de travail. À cette fin, l'employeur fournit au syndicat l'horaire régulier de travail de chacune des personnes salariées à temps partiel à tous les trois (3) mois. Cette restriction n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur d'utiliser les personnes salariées à temps partiel pour fins de remplacement au sens de la présente convention. La personne salariée qui exécute du travail au-delà de trente-cinq (35) heures dans une même semaine sera rémunérée en heures supplémentaires.

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 cette personne salariée.

8. Formation

L'article 22 sur la formation des personnes salariées s'applique aux personnes salariées à temps partiel; toutefois, les frais de formation et le congé pour étude prévus aux clauses 22.02 et 22.06 sont calculés au prorata des heures rémunérées durant l'année précédant le cours de formation ou selon l'horaire régulier de la personne salariée, tel que prévu au paragraphe 6 de la présente lettre, selon ce qui est le plus avantageux pour la personne salariée.

9. Congés parentaux

Concernant la rémunération applicable pendant les congés parentaux, la personne salariée à temps partiel ne pourra en bénéficier qu'au prorata de sa semaine de travail.

10. Régimes d'assurances collectives du Mouvement Desjardins et régimes de rentes du Mouvement Desjardins

Les personnes salariées à temps partiel ne sont couvertes par les régimes d'assurances collectives du Mouvement Desjardins et régimes de rentes du Mouvement Desjardins que selon les modalités qui y sont prévues.

11. Semaine de travail

Pour les fins d'accorder des bénéfices au prorata, la semaine de travail d'une personne salariée à temps partiel équivaut au nombre d'heures rémunérées dans les cinquante-deux (52) dernières semaines par rapport à mille huit cent vingt (1 820) heures, le tout en conformité avec les différentes périodes de référence pour les bénéfices ci-dessus mentionnés.

LETTRE D'ENTENTE

RELATIVE AUX PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRE

Le recours au service des personnes salariées temporaires n'a pas pour effet d'empêcher la création d'un poste régulier ou d'en justifier l'abolition.

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

ARTICLE 1 Dispositions préliminaires

- À l'exception des privilèges existants (1.02) et des définitions (1.08) qui ne lui sont pas applicables.

ARTICLE 2 Reconnaissance, juridiction et champ d'application

ARTICLE 3 Droits de direction

ARTICLE 4 Régime syndical

ARTICLE 5 Représentation syndicale

ARTICLE 6 Procédure de grief

- La personne salariée temporaire a droit à la procédure de grief et d'arbitrage si elle se croit lésée dans les droits qui lui sont reconnus à la présente annexe.

ARTICLE 7 Grève et contre-grève

ARTICLE 8 Mesures disciplinaires et administratives

ARTICLE 9 Santé, sécurité et maladie

ARTICLE 11 Ancienneté

- Dans le cas où une personne salariée temporaire devient régulière, les clauses 11.02, paragraphe 2, et 11.03, paragraphe 3, s'appliquent. La personne salariée temporaire peut poser sa candidature à des postes permanents.

ARTICLE 12 Mutation

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

LETTRE D'ENTENTE**RELATIVE AUX PERSONNES SALARIÉES
TEMPORAIRES (suite)****ARTICLE 14 Heures de travail**

- L'article 14 s'applique à l'exception de la clause 14.03

ARTICLE 15 Heures supplémentaires**ARTICLE 16 Congés sociaux**

- Les personnes salariées temporaires bénéficient des jours fériés prévus à la clause 16.01 paragraphe 1 et sont rémunérées selon 16.01. paragraphe 3.
- Les personnes salariées temporaires bénéficient des congés de décès prévu à la clause 16.02 paragraphe 1, sous réserve des restrictions prévues à la clause 16.04, ainsi que toutes les dispositions garanties par les normes du travail.

ARTICLE 17 Caisse de gestion de temps

- La personne salariée temporaire accumule des heures de congé dans la caisse de gestion de temps au même titre que la personne salariée régulière, son accumulation totale ne peut dépasser cent quarante (140) heures par année ou cent soixante-quinze (175) heures selon sa durée de service. Aucune heure n'est versée à la caisse de gestion de temps à l'embauche de la personne salariée temporaire.
- De plus, aucune heure de congé ne lui est octroyée lors de son embauche.

Accumulation courante dans la caisse de gestion de temps	Ancienneté Mouvement	Nombre d'heures de congé annuel accumulé annuellement pour une personne salariée temporaire temps plein	Heures renouvelées par période de paie pour une personne salariée temporaire à temps plein (paie aux 2 semaines)
À l'embauche	Dès la 1ère journée	N/A	5,385
Octroyé en temps réel à la date d'anniversaire d'embauche	Au cours de la première année	140 heures	5,385
	Plus de 1 an à moins de 5 ans	140 heures	5,385
	5 ans et plus	175 heures	6,731

ARTICLE 17 Caisse de gestion de temps (suite)

- Le nombre d'heures octroyé périodiquement est établi au prorata des heures rémunérées jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) heures par semaine.
- Advenant un changement de statut de temporaire à régulier au cours de la première année, la personne salariée continue d'accumuler ce qui est prévu au tableau ci-dessus, et ce, pour toute sa première année au sein du mouvement Desjardins.
- Durant les congés parentaux prévus à l'article 18 de la convention collective, la personne salariée temporaire accumule des heures de congé annuel selon la moyenne des heures admissibles à l'accumulation des vingt-sept (27) dernières semaines travaillées.
- Les heures de congé annuel sont rémunérées au taux de salaire effectif de la personne salariée au moment de la prise du congé.
- Si elle quitte l'employeur avant d'avoir pris le congé annuel auquel elle a droit, l'employeur lui remet l'indemnité qui lui est due.

ARTICLE 18 Congés parentaux

- Selon les modalités de la Fédération des Caisses Desjardins du Québec applicables aux personnes salariées temporaires.

ARTICLE 19 Régime de transaction Caisse

- L'agent-conseil – expérience membre et client temporaire est couvert par le régime de transaction de caisse.

ARTICLE 20 Congés de maladie

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

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX PERSONNES SALARIÉES
TEMPORAIRES (suite)**

ARTICLE 21 Salaires

**ARTICLE 23 Régime d'assurances collectives du Mouvement Desjardins et
Régimes de rente du Mouvement Desjardins**

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

ARTICLE 24 Dispositions générales

ANNEXE « A » Échelles de salaires

LETTRE D'ENTENTE Congés pour obligations parentales

LETTRE D'ENTENTE Régime d'intéressement

- Selon les modalités prévues par la Fédération des Caisses Desjardins du Québec pour les personnes salariées temporaires

LETTRE D'ENTENTE Appréciation de la performance

LETTRE D'ENTENTE Frais admissibles à un remboursement

- Selon les modalités prévues par la Fédération des Caisses Desjardins du Québec pour les personnes salariées temporaires

LETTRE D'ENTENTE Calcul de la rétroactivité salariale

LETTRE D'ENTENTE Prime de soir et du samedi

**LETTRE D'ENTENTE sur la majoration salariale et ajout d'une journée de congé
annuel additionnelle**

**LETTRE D'ENTENTE sur les congés pour violence familiale, conjugale ou à
caractère sexuel**

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

La personne salariée peut également s'absenter pour une personne pour laquelle elle agit à titre de proche aidant conformément à la LNT.

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

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

Dans le but de rehausser la scolarité, de développer la relève et de favoriser le perfectionnement de ses ressources, l'employeur convient d'introduire, à l'intention des personnes salariées désirant se prévaloir d'un congé pour études ou pour d'autres motifs, un régime de congé 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.

Les modalités applicables sont celles recommandées par la Fédération des Caisses Desjardins et disponibles sur le portail informatique.

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 la personne salariée, 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 la personne salariée, 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 14 sur les heures de travail, la clause 7. de la lettre d'entente « relative aux personnes salariées à temps partiel », sauf la liste de disponibilité, de même que la lettre d'entente « Heures de travail » ne s'appliquent pas aux personnes salariées visées 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 personnes salariées.
- b) Les parties identifient en CRT les regroupements semi-autonomes des personnes salariées des différents secteurs d'activités.
- c) À l'intérieur d'un délai de trente (30) jours, chacun des regroupements semi-autonomes attribue aux personnes salariées visées 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 l'employeur. Advenant un désaccord au sein du regroupement, l'employeur attribuera lui-même les horaires individuels.

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 de personnes salariées. 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 de personnes salariées concernées;
 - 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 personnes salariées 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 personne salariée. Ces heures additionnelles seront soit rémunérées au taux prévu par la convention, c'est-à-dire en heures supplémentaires pour les personnes salariées 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
- c) Les personnes salariées pourront quitter les lieux lorsque le travail requis sera terminé.

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 de personnes salariées, la semaine normale de travail de ces dites personnes salariées 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 personnes salariées 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 la personne salariée 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 la personne salariée et son supérieur immédiat.
- d) Advenant un désaccord entre l'employeur et une personne salariée sur la présence sur les lieux de travail ou encore sur l'horaire individuel de celle-ci, l'employeur pourra exiger la présence de la personne salariée ayant le moins d'ancienneté ou encore attribuer l'horaire individuel par ordre inverse d'ancienneté.

4. Modification des horaires

Lorsque l'employeur identifie de nouveaux besoins pouvant entraîner des modifications à l'horaire régulier de travail d'une ou des personne (s) salariée (s), il en avise le regroupement semi-autonome concerné de même que la personne salariée, 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) Toutes les personnes salariées 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 11h00 et 14h30.
- b) Les besoins établis par la caisse devront être respectés.

6. Période de repos

- a) L'employeur convient des périodes de pauses avec le regroupement semi-autonome ou les personnes salariées concernées, 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 120 minutes par semaine)

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

7. Accumulation du temps

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

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

Période 1: Janvier, février et mars

Période 2: Avril, mai et juin

Période 3: Juillet, août et septembre

Période 4: Octobre, novembre et décembre

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Mécanisme:

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

Mécanisme (suite) :

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

1. PROCESSUS

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

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

2. RENCONTRE DE DÉBUT D'ANNÉE

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

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

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

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

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

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

3. RENCONTRE DE MI-ANNÉE

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

4. RENCONTRE DE FIN D'ANNÉE

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

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

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

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

5. RÉSULTAT

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

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

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

5. RÉSULTAT (suite)

Lorsque la personne salariée se voit attribuer une cote de « performance qui a besoin d'amélioration » ou « performance insuffisante », les modalités du tableau ci-dessous s'appliquent pour les années 2026 et suivantes.

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

En revanche, pour la durée de la convention collective, la personne salariée qui pour la première (1ère) fois obtient :

- Une performance « insuffisante » obtiendra une augmentation qui ne peut être inférieure à l'augmentation d'échelle ;
- Une performance « qui a besoin d'amélioration » obtiendra une augmentation qui ne peut être inférieure à celle prévue à la zone 95-110 pour une cote soutenue, sauf pour la personne salariée dont le salaire se situe dans la zone 110-125, alors ce dernier recevra l'augmentation salariale prévue pour cette zone ;

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

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

LETTRE D'ENTENTE**RECONNAISSANCE DES ANNÉES DE SERVICE**

L'employeur appliquera, la politique recommandée par la Fédération des Caisses Desjardins. À titre indicatif pour l'année 2026 :

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

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

LETTRE D'ENTENTE**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.

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.

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

LETTRE D'ENTENTE

HORAIRES PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL, AGENT CONSEIL – EXPÉRIENCE MEMBRE ET CLIENT, (ACEMC) NV-03

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

1. Un maximum de deux (2) postes de ACEMC NV-03 à temps partiel sans horaire fixe peut être créé durant la vie de la convention collective.
2. La personne salariée régulière NV-03 sans horaire fixe est couverte par les dispositions suivantes :
 - La personne salariée régulière NV-03 sans horaire fixe a une garantie d'un minimum de quatorze (14) heures hebdomadaires (le but n'est cependant pas de diminuer la garantie d'heures des personnes salariées à temps partiel régulières par la création de ce poste);
 - La personne salariée est assujettie à un horaire variable et se doit d'être disponible du lundi au vendredi pour un minimum de trente-cinq (35) heures par semaine selon la plage horaire prévue à 14.02;
 - La personne salariée fournit sa disponibilité mensuellement;
 - L'attribution de l'horaire est faite à chaque jeudi pour la semaine suivante ou pour une plus longue période si disponible;
 - L'agent conseil – expérience membre et client, (ACEMC) sans horaire fixe n'est pas tenu d'accepter des heures de travail pour une journée, même si ces heures font partie de sa disponibilité, si l'employeur en fait la demande après 9 h 00 pour la journée même;
 - Les heures variables pour les postes d'agents conseil – expérience membre et client, (ACEMC) sont offertes par ordre d'ancienneté à l'agent conseil – expérience membre et client, (ACEMC) sans horaire fixe afin de déterminer son horaire. Les heures additionnelles qui peuvent s'ajouter sont offertes par ancienneté à tous les agents conseil – expérience membre et client, (ACEMC);

Dans les six (6) mois suivant l'instauration d'un poste de ACEMC NV-03 sans horaire fixe, les parties se rencontreront pour déterminer quelle portion du minimum de quatorze (14) heures garanties peut être fixe;

LETTRE D'ENTENTE**HORAIRES PERSONNES SALARIÉES À TEMPS
PARTIEL, AGENT CONSEIL – EXPÉRIENCE MEMBRE
ET CLIENT, (ACEMC) NV-03 (suite)**

- La création du poste de ACEMC NV-03 sans horaire fixe ne doit pas avoir pour effet de réduire le nombre de postes réguliers à horaire fixe;
- La personne salariée est couverte par la lettre d'entente relative aux personnes salariées à temps partiel de la convention collective;
- Le poste de ACEMC NV-03 sans horaire fixe est affiché selon les dispositions de l'article 12.

LETTRE D'ENTENTE

CALCUL DE LA RÉTROACTIVITÉ SALARIALE

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

LETTRE D'ENTENTE

MODÈLE À UTILISER EN CONTEXTE DE RETRAITE PROGRESSIVE

Entre

CAISSE DESJARDINS DU PLATEAU-MONT-ROYAL

Ci-après appelé « Employeur »

Et

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

Ci-après appelé « Syndicat »

Et

NOM DE LA PERSONNE SALARIÉE

Ci-après appelée « personne salariée »

PRÉAMBULE

- ATTENDU** que la personne salariée a fait une demande de réduction de la semaine de travail pour permettre une retraite progressive;
- ATTENDU** que chaque cas est un cas d'espèce;
- ATTENDU** l'approbation de l'employeur de réduire la semaine de travail de la personne salariée;
- ATTENDU** l'accord de la partie syndicale;
- ATTENDU** que le poste que détient la personne salariée est un poste régulier de /semaine.;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Une entente de retraite progressive est conclue entre la personne salariée et l'employeur pour la période du _____ au _____;
3. Le nombre d'heures hebdomadaires de la personne salariée est réduit de _____ heures/semaine à _____ heures/semaine selon l'horaire suivant :

(Horaire)
4. L'horaire de travail pourra être modifié, après entente entre les parties, selon les besoins exprimés par l'une ou l'autre des parties;

5. Pour la durée de la présente entente, la personne salariée bénéficiera des conditions de travail prévues à la convention collective concernant les personnes salariées régulières à temps partiel;
6. Advenant l'abolition du poste de la personne salariée, elle reprendra son statut de personne salariée régulière qu'elle avait avant sa réduction et l'article traite des mises à pied de la convention collective s'appliquera;
7. À la fin de la présente entente ou advenant le départ de la personne salariée ce poste reprendra le statut qu'elle avait avant l'entente de réduction;
8. Si une modification est apportée au Régime de retraite Desjardins et/ou au Régime des rentes du Québec, les parties ajusteront, s'il y a lieu, les dispositions de la présente entente;
9. Pour le régime d'assurance collective, le paiement des primes des protections vie (assurance vie de base, assurance vie compensatoire et assurance vie supplémentaire) se fera sur le salaire que la personne salariée recevait avant l'entente. Pour les garanties d'invalidité, les primes seront calculées sur le salaire gagné selon les heures travaillées (même modalités que les personnes salariées à temps partiel). Pour les autres protections, la tarification est fixe;
10. Pour le régime de rentes du Mouvement, les cotisations se feront selon les heures effectivement travaillées, selon les mêmes modalités que les personnes salariées à temps partiel. Les années reconnues cotisées au RRMD seront donc calculées proportionnellement à la semaine normale de travail. Pour toute la durée de cette période, le service continu sera reconnu totalement;
11. Durant la durée de l'entente, la personne salariée et l'employeur sont assujettis à toute modification applicable aux primes d'assurance collective et au taux de cotisation du RRMD, y compris tout congé de cotisation pouvant être décidé par le conseil d'administration de la Fédération. De plus, la personne salariée et l'employeur sont assujettis aux divers changements dans les déductions requises par les lois;
12. Afin de ne pas pénaliser la personne salariée qui opte pour une retraite progressive, la personne salariée et l'employeur continuent à cotiser au RRQ comme si le salaire n'avait pas été réduit. Toutefois, la personne salariée âgée entre 60 et 65 ans peut recevoir sa rente de retraite anticipée au RRQ, à condition que la réduction du salaire soit d'au moins 20 %. À noter qu'à ce moment, la cotisation au RRQ doit être basée sur le salaire réduit;

LETTRE D'ENTENTE

MODÈLE À UTILISER EN CONTEXTE DE RETRAITE PROGRESSIVE (suite)

13. Cette entente sera valide tant et aussi longtemps que les parties n'y mettront pas fin. Si l'une des parties désirait mettre un terme à cette entente, celle-ci avisera l'autre partie dans un délai de trente (30) jours;
14. La personne salariée déclare avoir eu le temps de prendre connaissance du présent document et d'obtenir toute information nécessaire. La personne salariée déclare aussi qu'elle consent librement et volontaire à la présente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé :
CAISSE DESJARDINS DU PLATEAU-MONT-ROYAL

Par : _____

À Montréal, ce ^e jour du mois de , 20__.

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

Par : _____

À Montréal, ce ^e jour du mois de , 20__.

PERSONNE SALARIÉE

Par : _____

À Montréal, ce ^e jour du mois de , 20__.

c.c. Desjardins Sécurité financière
Administration des contrats, assurance pour les groupes et les entreprises
200, rue des Commandeurs
Lévis (Québec) G6V 6R2

Desjardins Sécurité financière
Administration des régimes de retraite à prestations déterminées
Épargne-retraite collective
200, rue des Commandeurs
Lévis (Québec) G6V 6R2

PRÉAMBULE

ATTENDU QUE les Employeurs Desjardins amorcent une transformation importante qui touche à la fois les caisses, les centres financiers aux entreprises, les centres administratifs, le centre de perception, la Fédération et plusieurs filiales (les unités d'affaires) et que cette transformation s'échelonnnera jusque vers la fin de l'année 2030 ;

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

ATTENDU QUE l'objectif des parties est de minimiser les impacts sur les personnes salariées syndiquées et de permettre la relocalisation des personnes salariées touchées par la transformation ;

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

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

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes ;
2. L'approche générale retenue pour les divers projets de transformation sera celle basée sur la concession partielle d'entreprise, en autant que l'ensemble des activités soient transférées;
3. Lors d'un transfert d'activités entre composantes Desjardins, ce transfert ne sera pas interprété comme allant à l'encontre de toute clause de contrat à forfait ou d'impartition généralement prévue à la convention;
4. Les parties utiliseront, le cas échéant, le guide de gestion des personnes en contexte de changement organisationnel proposé par le Mouvement Desjardins;
5. Cette entente vise à faciliter la transition des personnes salariées entre Employeurs dans le but de maintenir les talents dans le Mouvement Desjardins;

6. La personne salariée qui voit son poste transférée 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 13 de la convention collective;
7. Dans l'éventualité où un poste de la même fonction n'est pas disponible, la personne salariée se voit offrir la possibilité de postuler sur les fonctions qui seront en affichage, s'il y a lieu, dans la composante du Mouvement Desjardins où le transfert s'est effectué et sera considérée en priorité avant toute candidate de l'extérieur;
8. Dans le cas où aucune des éventualités prévues aux paragraphes 6 et 7 ne s'applique ou si la personne salariée n'est pas retenue pour le poste tel que prévu au paragraphe 7, la personne salariée bénéficiera des dispositions de l'article 13 de la convention collective;
9. Dans le cas où la personne salariée est transférée, elle conserve une priorité d'embauche chez son Employeur d'origine pour une période de douze (12) mois pour tout poste vacant ou nouvellement créé dans la mesure où la personne salariée rencontre les exigences normales dudit poste. Cette priorité est accordée uniquement après que la caisse ait utilisé le processus d'affichage interne et avant de recruter à l'extérieur. Advenant que la personne salariée refuse le retour chez l'Employeur d'origine après avoir postulé et avoir été retenue pour le poste, celle-ci perdra la priorité prévue au présent point;
10. Dans l'éventualité où la personne salariée ne peut se prévaloir du transfert vers un nouvel Employeur ou de son droit de supplantation, la personne salariée devient excédentaire et sera référée au Centre d'accompagnement des personnes, tel que mentionné au guide de gestion des personnes en contexte de changement organisationnel afin de les replacer dans une composante du Mouvement Desjardins lors de la relocalisation de la personne salariée chez un nouvel Employeur :
 - i) Advenant que l'Employeur soit assujéti à une accréditation syndicale du SEPB-575, la personne salariée ne pourra refuser l'affectation à un poste d'un même nombre d'heures et de même niveau ou à un poste d'un même nombre d'heures qui constitue une rétrogradation d'un niveau par rapport au poste détenu lors de la fin d'emploi. Dans un tel cas, le salaire de la personne salariée est maintenu s'il se situe dans l'échelle de salaires. Advenant que le salaire se situe au-delà du point 125 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;

- ii) Au début du processus d'accompagnement, la personne salariée concernée peut indiquer au Centre d'accompagnement son choix d'être affectée à des postes dans des caisses assujetties à une accréditation syndicale et/ou dans des caisses non syndiquées. De plus, la personne salariée concernée peut indiquer au Centre d'accompagnement qu'elle est disponible pour des postes à l'extérieur du rayon prévu au paragraphe 11 ci-après. Dans un tel cas, la personne salariée ne peut refuser un poste proposé selon les modalités prévues à la section 3 du Guide de gestion des personnes en contexte de changement organisationnel. Dans tous les autres cas, la personne salariée peut refuser une offre d'affectation;
 - iii) Toute autre personne salariée qui ne peut se prévaloir de son droit de supplantation dans le cadre d'un transfert d'activités couvertes par la présente lettre d'entente, bénéficie des dispositions de la présente lettre d'entente;
- 11. Comme règle générale d'application des présentes, la personne salariée n'est pas tenue d'accepter un emploi localisé dans un rayon de plus de soixante (60) kilomètres de son lieu de travail d'origine. Toutefois, aux fins d'application du paragraphe 11, les parties doivent s'entendre sur des alternatives advenant que le temps, de déplacement dépasse quarante-cinq (45) minutes de voyage à partir de son lieu de travail d'origine ou que la localisation amène un changement substantiel en lien avec le domicile de la personne salariée;
 - 12. En considération des éléments précédents et de la signature des présentes, il est convenu que le Syndicat ne s'objectera pas, via le processus de grief et d'arbitrage, à la légitimité des transferts d'activités;
 - 13. S'il advenait des difficultés d'interprétation et/ou d'application de la présente lettre d'entente, les parties se rencontreront pour tenter de régler les difficultés et, s'il y a lieu, favoriseront le recours à la médiation pré arbitrale afin de régler rapidement ces situations;

14. Les parties déploieront tous les efforts requis pour que la présente entente soit acceptée, entérinée et appliquée par chaque unité d'affaire du Mouvement et unité d'accréditation du Syndicat touchée par un projet de réorganisation. Afin d'arrimer la présente entente avec les conventions collectives, les parties adopteront les amendements suivants soit, lors des renouvellements des conventions collectives ou par lettre d'entente pour celles déjà en vigueur :

- Tableau des indemnités de départ (guide de gestion des personnes en contexte de changement organisationnel);
- Étalement hebdomadaire de l'indemnité de départ;
- L'Employeur peut offrir des départs avec paiement unique seulement après entente entre les parties.

ENTRE

CAISSE DESJARDINS DU PLATEAU-MONT-ROYAL

« EMPLOYEUR » d'une part

ET

FÉDÉRATION DES CAISSES DESJARDINS DU QUÉBEC

« FÉDÉRATION » d'autre part

ET

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

« SYNDICAT »

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Dans l'éventualité 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 cotisations d'équilibre supplémentaires causent préjudice aux personnes salariées syndiquées selon l'avis du Syndicat, les parties conviennent que :
- la présente lettre d'entente continue d'être en vigueur et d'avoir pleinement effet en ce qui a trait aux cotisations d'équilibres supplémentaires déjà versées à la date d'entrée en vigueur de la modification à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite;
 - quant aux futurs versements de cotisations d'équilibre supplémentaires pouvant causer préjudice aux personnes salariées syndiquées selon l'avis du Syndicat, le Syndicat pourra alors demander de mettre fin à la présente entente, et ce, par la transmission d'un avis écrit à l'Employeur dans les trente (30) jours précédant le versement anticipé;
7. Les parties déclarent que la présente lettre d'entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du Code civil du Québec;
8. La présente lettre d'entente lie et liera les parties, leurs successeurs et représentants légaux.

LETTRE D'ENTENTE

MAJORATION SALARIALE ET AJOUT D'UNE JOURNÉE DE CONGÉ ANNUEL ADDITIONNELLE

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

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

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

Les parties conviennent ce qui suit :

L'employeur applique une majoration salariale de zéro virgule huit pour cent (0,8 %) sur le salaire des personnes salariées toujours à l'emploi à la date de signature de la convention collective et ce, après les ajustements salariaux suivant la révision salariale annuelle pour l'année 2026 en appliquant, le cas échéant, la rétroactivité.

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

LETTRE D'ENTENTE

PROGRAMMES D'AIDE AUX PERSONNES SALARIÉES (PAE ET PERSONNES DÉLÉGUÉES SOCIALES)

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

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

L'employeur reconnaît l'existence de la personne déléguée sociale formée par le syndicat.

Les consultations devront s'effectuer en dehors des heures normales de travail de la personne déléguée sociale et de la personne salariée.

LETTRE D'ENTENTE

CONGÉS POUR VIOLENCE FAMILIALE, CONJUGALE OU À CARACTÈRE SEXUEL

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

Avant d'autoriser un tel congé, l'employeur peut exiger de la personne salariée qu'elle produise une confirmation d'un professionnel reconnu (p. ex., médecin, avocat, conseiller autorisé, travailleur social, policier) attestant de la situation.

LETTRE D'ENTENTE

PRIME DE SOIR ET DU SAMEDI

L'employeur appliquera les primes de soir et du samedi conformément aux modalités recommandées par la Fédération des caisses Desjardins du Québec et disponible sur le portail informatique.

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

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

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