

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2020-5378

N° dossier d'accréditation : AM-2000-2577

EMPLOYEUR

CAISSE DES JARDINS DU RÉSEAU MUNICIPAL (MONTRÉAL, LONGUEUIL, REPENTIGNY)
2600, BOULEVARD SAINT-JOSEPH EST
MONTRÉAL QC H1Y 2A4

Secteur d'activité : Privé

ASSOCIATION

SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS
PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU,
SECTION LOCALE 575, SEPB CTC-FTQ
565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 11100
MONTRÉAL QC H2M 2W2

Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

Date signature : 2021-01-08

Date dépôt : 2021-02-01

Nombre de

salariés visés : 48

Date début : 2021-01-08

Date d'expiration : 2025-12-31

Remarque :

Patrick Poulin
Préposé(e) à l'émission

(418) 643-4817
Téléphone

2021-02-02
Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : service_clientele@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 643-4817
Télécopieur : (418) 528-0559

REÇU LE

07 AVR. 2021

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

**CAISSE DESJARDINS DU RÉSEAU MUNICIPAL
(Montréal, Longueuil, Repentigny)**

ENTRE :

**LA CAISSE DESJARDINS DU RÉSEAU MUNICIPAL
(Montréal, Longueuil, Repentigny)**

**Ci-après désignée : « L'EMPLOYEUR »
d'une part**

ET

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

**Ci-après désigné : « LE SYNDICAT »
d'autre part**

DU 8 JANVIER 2021 AU 31 DÉCEMBRE 2025

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – DÉFINITIONS	3
ARTICLE 2 – DÉCLARATION DES PARTIES.....	6
ARTICLE 3 – DROITS DES PARTIES.....	9
ARTICLE 4 – RÉGIME SYNDICAL.....	10
ARTICLE 5 – AFFAIRES SYNDICALES.....	12
ARTICLE 6 – PROCÉDURE DE GRIEF	17
ARTICLE 7 – ARBITRAGE	20
ARTICLE 8 – DISCIPLINE.....	22
ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ.....	24
ARTICLE 10 – MUTATION	27
ARTICLE 11 – MISES À PIED	32
ARTICLE 12 – JOURS FÉRIÉS.....	46
ARTICLE 13 – VACANCES	49
ARTICLE 14 – CONGÉS SOCIAUX	53
ARTICLE 15 – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT.....	58
ARTICLE 16 – CONGÉS PARENTAUX	62
ARTICLE 17 – CONGÉ DE MALADIE	66
ARTICLE 18 – HEURES DE TRAVAIL	68
ARTICLE 19 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES	70
ARTICLE 20 – RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES DU MOUVEMENT DESJARDINS ET RÉGIME DE RENTES DU MOUVEMENT DESJARDINS	72
ARTICLE 21 – MÉCANISMES SALARIAUX.....	74
ARTICLE 22 – TRANSACTION DE CAISSE	78
ARTICLE 23 – SANTÉ-SÉCURITÉ, ACCIDENT DE TRAVAIL.....	79
ARTICLE 24 – DURÉE DE LA CONVENTION	82



ANNEXE « A » – ÉCHELLES ET AUGMENTATIONS SALARIALES	84
ANNEXE « B » – EMPLOYÉS RÉGULIER À TEMPS PARTIEL	95
ANNEXE « C » – EMPLOYÉS TEMPORAIRES	100
ANNEXE « D » – RATIO DE VACANCES	101
LETTRE D'ENTENTE – RÉOLUTION LORS D'UN LITIGE	102
LETTRE D'ENTENTE – RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ	104
LETTRE D'ENTENTE – RÉGIME D'INTÉRESSEMENT	110
LETTRE D'ENTENTE – RECONNAISSANCE DES ANNÉES DE SERVICE.....	112
LETTRE D'ENTENTE – APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE	114
LETTRE D'ENTENTE – FRAIS DE DÉPLACEMENT	117
LETTRE D'ENTENTE – PREUVE EXTRINSÈQUE.....	118
LETTRE D'ENTENTE – PRÉRETRAITE ET CONGÉ SANS SOLDE À TEMPS PARTIEL	119
LETTRE D'ENTENTE – RETRAITE PROGRESSIVE	120
LETTRE D'ENTENTE – VEILLE DE NOËL ET VEILLE DU JOUR DE L'AN	123
LETTRE D'ENTENTE – 9.02.1 ET 10.05.1, A) ET B).....	124
LETTRE D'ENTENTE – SFH.....	125
LETTRE D'ENTENTE – 10.05 1A) PÉRIODE D'ESSAI	126
LETTRE D'ENTENTE – TÉLÉTRAVAIL ET MOBILITÉ.....	127
LETTRE D'ENTENTE – PRISE DU JOUR FÉRIÉ « JOUR DU SOUVENIR » À COMPTER DU 31 DÉCEMBRE 2020.....	128
LETTRE D'ENTENTE – MAJORATION SALARIALE	129
LETTRE D'ENTENTE – AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL (ATT).....	130
LETTRE D'ENTENTE – CALCUL DE LA RÉTROACTIVITÉ	131

ARTICLE 1 – DÉFINITIONS

1.01 Employé

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

* 1.02 Employé régulier

Employé qui a obtenu un poste régulier, qui a terminé sa période probatoire prévue à la clause 9.02.

* 1.03 Employé en probation

Employé qui obtient un poste régulier pour la première fois, doit compléter sa période probatoire, prévue à la clause 9.02, avant d'obtenir le statut d'employé régulier. Le renvoi d'un employé en probation ne peut donner lieu à un grief, tel que prévu à la clause 6.02.

* 1.04 Employé régulier à l'essai

Employé régulier, qui obtient un nouveau poste régulier, qui est soumis à une période d'essai, tel que prévu à la clause 10.05.

1.05 Employé temporaire

1. L'employé temporaire est un employé embauché pour remplacer les employés absents pour cause de vacances, de maladie, d'accident, d'activités syndicales, de congés autorisés et de congés de maternité. L'exécutif syndical, lors de l'embauche pour une période de plus d'un (1) mois, est avisé par écrit des motifs ainsi que du nom des personnes que cet employé remplace.
2. Tout employé embauché pour parer à un surcroît temporaire de travail ou pour effectuer un travail exceptionnel. Dans ce cas, la durée approximative de la période d'emploi est déterminée dès l'embauche. L'exécutif syndical en est avisé par écrit ainsi que des motifs donnant lieu à cette embauche. Cette période ne doit pas excéder quatre (4) mois. La durée pourra en être prolongée après entente écrite avec l'exécutif syndical.

- * 3. Tous les employés temporaires, tels que définis ci-haut, sont couverts par l'annexe « C » de la présente convention collective.

ARTICLE 1 – DÉFINITIONS

1.05 Employé temporaire (suite)

- * 4. L'utilisation d'employés temporaires ne sera pas faite si cela a pour effet de produire des mises à pied, des rétrogradations ou des abolitions de postes réguliers.

1.06 Employé régulier à temps partiel

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

- * Tous les employés réguliers à temps partiel, tels que définis ci-haut, sont couverts par la convention collective, sous réserve de le l'annexe « B » de la présente convention collective.

* 1.07 Employé régulier à temps plein

Employé régulier qui travaille trente-cinq (35) heures par semaine, soit le nombre d'heures défini pour la semaine régulière de travail à la clause 18.01.

1.08 Promotion

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

1.09 Transfert

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

1.10 Rétrogradation

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

ARTICLE 1 – DÉFINITIONS

1.11 Fonction

Le regroupement organisé d'un certain nombre de tâches telles que remis à l'employé selon la clause 5.04, paragraphe 3 a.

1.12 Poste

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

1.13 Interprétation

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

1.14 Conjoint

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

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

N.B. La présente définition ne s'applique toutefois pas aux dispositions de la clause 20 : Régime d'assurances collectives du Mouvement Desjardins et Régimes de Rentes.


5

ARTICLE 2 – DÉCLARATION DES PARTIES

2.01 But

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

2.02 Légalité

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

2.03 Privilèges existants

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

*** 2.04 Travail confidentiel**

Le syndicat et les employés reconnaissent la nature confidentielle des renseignements qui sont portés à la connaissance des employés de la caisse au cours de leur travail et qu'il est de leur devoir d'apporter la plus grande discrétion à ce sujet. Cet engagement s'étend au-delà du travail accompli dans les bureaux de l'employeur, il vise également les employés en télétravail ou en mobilité.

L'employeur s'engage à informer, former et fournir tous les outils pour que les employés soient en mesure de respecter leur engagement au niveau de la confidentialité.

ARTICLE 2 – DÉCLARATION DES PARTIES

2.05 Discrimination et harcèlement

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

2.06 Unité de négociation

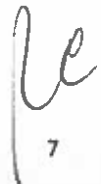
1. Le travail confié aux employés couverts par la présente convention collective ne sera pas confié à des personnes non assujetties à cette même convention de façon permanente et exclusive, sauf si la répartition des tâches va à l'encontre des normes de contrôle interne reconnues officiellement.

Sans égard au paragraphe précédent, il est convenu que l'application de l'article 11 (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 employés couverts par la présente convention.

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

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

2. Cette clause n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de donner des contrats à forfait. Dans ce cas, l'exécutif syndical en est avisé.
3. Le fait de donner des contrats à forfait ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied, des rétrogradations ou de réduire le nombre d'heures de travail des employés et/ou d'empêcher l'affichage d'un poste, sous réserve de l'application de la clause 10.01, paragraphe 1.



7

ARTICLE 2 – DÉCLARATION DES PARTIES

2.06 Unité de négociation (suite)

4. Dans le cas où l'employeur demande à un employé couvert par la présente convention collective d'effectuer le travail d'un employé non régi par cette même convention collective, celui-ci peut refuser d'effectuer le travail. Si l'employé accepte d'effectuer le travail, cet employé continue de bénéficier de tous les droits de la présente convention.

2.07 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles existantes ou prévues dans la présente convention n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat.

Aucune entente de nature collective relative à des conditions de travail non prévues à la convention collective n'est valable à moins qu'elle n'ait fait l'objet de consultation avec le syndicat.

2.08 Langue de travail

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

ARTICLE 3 – DROITS DES PARTIES

3.01 Reconnaissance syndicale

L'employeur reconnaît le syndicat comme seul agent négociateur pour tous les salariés au sens du Code du travail, conformément au certificat d'accréditation émis en faveur du syndicat par le Tribunal administratif du Travail (TAT).

3.02 Droit de direction

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

ARTICLE 4 – RÉGIME SYNDICAL

4.01 Adhésion du syndicat

1. Tous les employés membres en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention collective et tous ceux qui le deviendront par la suite doivent maintenir leur adhésion au syndicat, comme condition de maintien de leur emploi, pour la durée de la convention.
2. Tout nouvel employé doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du syndicat et le demeurer pour la durée de la convention.
3. Tout employé expulsé par le syndicat conserve son emploi à la condition toutefois qu'il continue à payer la cotisation syndicale prévue à la clause suivante.

4.02 Cotisation syndicale

1. Tous les employés assujettis à la présente convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, payer la cotisation syndicale.
2. La retenue des cotisations syndicales est faite par l'employeur chaque semaine sur les salaires et remises au syndicat une (1) fois par mois, pas plus tard que le dixième (10^e) jour du mois suivant. Si, pour une raison quelconque, les cotisations d'un employé ne sont pas déduites de sa paie au temps régulier des déductions, lesdites cotisations sont alors déduites de sa paie suivante.

3. Cotisation syndicale

Les montants ainsi déduits seront remis au syndicat par chèque accompagné d'un rapport indiquant le nom de chaque employé, son numéro d'assurance sociale, le nombre d'heures de travail hebdomadaire et sa rémunération actuelle, soit : salaire régulier et/ou prestations d'assurance-salaire lorsque l'information est disponible, heures supplémentaires, paie de vacances, rétroactivité ou forfaitaire avec le nombre de semaines que couvrent ceux-ci et tout paiement de régime d'intéressement, ainsi que le montant des cotisations syndicales. L'exécutif syndical devra recevoir simultanément une copie du rapport.

ARTICLE 4 – RÉGIME SYNDICAL

4.03 Dégagement de l'employeur

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

4.04 Droits collectifs

Tout droit reconnu à la collectivité des employés au moment de la signature de la présente lui demeure acquis pour la durée de la présente convention. Cependant, la convention prime aux fins d'interprétation.

ARTICLE 5 – AFFAIRES SYNDICALES

5.01 Représentation

1. L'employeur reconnaît comme porte-parole des employés les membres du comité exécutif syndical.
2. La fonction des membres de ce comité est de représenter les employés en matière de négociation de la convention collective, des griefs et de discussion avec l'employeur sur des sujets prévus ou non par la convention.
3. À la 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) membre du comité exécutif syndical.
4. L'employeur convient d'accorder un permis d'absence sans perte de salaire à un (1) membre du comité exécutif syndical, lorsqu'il accompagne un employé qui soumet un grief et à deux (2) membre du comité exécutif syndical, 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) employés membres du comité de négociation pour assister à des séances de négociation ou de conciliation, si lesdites séances ont lieu durant les heures de travail.
2. Après entente avec l'employeur, les membres du comité de négociation du syndicat pourront être libérés sans perte de salaire pour la préparation des textes lors de périodes de négociation intensive.

5.03 Comité de relations de travail (CRT)

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 CRT composé du côté syndical, d'au plus trois (3) employés représentants du syndicat, et du côté patronal, d'au plus trois (3) personnes, dont le directeur ou son représentant.

ARTICLE 5 – AFFAIRES SYNDICALES

5.03 Comité de relations de travail (CRT) (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.

5.04 Information

1. Le syndicat s'engage à fournir au directeur le nom des employés qui font partie des différents comités ainsi que celui des membres du comité exécutif syndical dans les meilleurs délais suivant leur élection ou nomination.
2. L'employeur fournit, deux (2) fois par année, vers le 1^{er} avril et vers le 1^{er} octobre, la liste d'ancienneté de tous les employés de la caisse ainsi que l'ancienneté de Mouvement. De plus, l'employeur rend accessible sur un espace virtuel de son réseau la liste d'ancienneté de tous les employés visés par le certificat d'accréditation. En outre, l'employeur transmet la liste d'ancienneté actualisée à l'exécutif syndical, lorsqu'il en fait la demande.
3. a. Lors de l'embauche de nouveaux employés, l'employeur s'engage à remettre à chacun des employés une copie de la convention collective existante ainsi que la description de fonction à laquelle il est assigné et un résumé des différents régimes de sécurité sociale et régime de retraite. De plus, l'employeur fournit, dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, le fichier électronique de la convention collective au syndicat et aux employés par courrier électronique. Dans le cas des employés temporaires, l'employeur leur fournira l'information relative aux clauses de la convention collective les touchant spécifiquement. De plus, l'employeur verra à informer les employés de la structure de la caisse.



ARTICLE 5 – AFFAIRES SYNDICALES

5.04 Information (suite)

- * 3. b. L'employeur fournit, lors des événements suivants, s'il y a lieu, ces renseignements :
 - 1. Le nom des nouveaux employés, leur date d'embauche, leur niveau et le titre de leur poste.
 - 2. Le nom des personnes qui quittent l'emploi et la date de leur départ.
 - 3. Le nom des employés qui ont changé de poste, le titre du nouveau poste et la date du changement.
- c. L'employeur s'engage, lors de l'embauche de nouveaux employés, à les informer par écrit de leur statut, de leur niveau d'emploi et de leur salaire.
- d. L'employeur expédiera à l'exécutif syndical les documents qu'il distribue aux employés. Dans le cas où ces documents ont trait aux conditions de travail de l'ensemble des employés régis par la convention collective, l'employeur devra les expédier à l'exécutif syndical deux (2) jours à l'avance.

5.05 Congés pour activités syndicales

L'employeur accordera une permission d'absence sans perte de salaire à tout employé délégué par le syndicat pour assister à des congrès, colloques, sessions de formation ou aux membres du comité de négociation 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 vingt-sept (27) jours par année de convention. Les jours non utilisés dans une année de convention ne pourront être reportés à une autre année de convention.
- * 2. Une telle permission ne pourra être accordée en même temps à plus de deux (2) employés à la fois si cela peut nuire à la continuité des opérations. Toutefois, pour la préparation du cahier de demandes syndicales, l'employeur permet à trois (3) employés membres du comité de négociation d'être libérés à cette fin.

ARTICLE 5 – AFFAIRES SYNDICALES

5.05 Congés pour activités syndicales (suite)

3. La demande d'absence sera formulée par lettre au directeur ou à son représentant au moins dix (10) jours ouvrables avant la date de l'absence en fournissant le nom de l'employé concerné, le motif de l'absence ainsi que la date et la durée prévue de celle-ci.

5.06 Droit d'affichage

L'employeur met à la disposition du syndicat un tableau d'affichage par établissement. Le syndicat peut afficher sur ledit tableau tout document relatif aux affaires syndicales. Les documents doivent être signés par un membre du comité exécutif syndical et copie sera remise à l'employeur préalablement à l'affichage.

5.07 Droit à l'information syndicale

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 interne de l'employeur pour ses besoins d'information syndicale. Les documents doivent être émis par un membre de l'exécutif syndical avec copie à l'employeur.

5.08 Classeur

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

5.09 Congé sans solde pour activités syndicales

L'employé élu à un poste au sein du Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, Section locale 575, SEPB CTC-FTQ (SEPB-575) obtient, à sa demande, un congé sans solde pour la durée du mandat pour lequel il est élu, et ce, aux conditions suivantes :

1. Demande écrite avec un préavis de trente (30) jours;
2. Durant ce congé, seule l'ancienneté s'accumule;



ARTICLE 5 – AFFAIRES SYNDICALES

5.09 Congé sans solde pour activités syndicales (suite)

3. Après avoir donné un préavis de retour au travail d'au moins trente (30) jours, l'employé reprend la même fonction qu'il occupait. Si son poste a été aboli, il bénéficie des dispositions de l'article 11.
4. Le congé prévu à la présente clause n'entre pas dans la compilation des jours accordés selon la clause 14.06 (congé sans solde).
5. À la demande du SEPB-575, l'employeur verse la rémunération régulière à l'employé et facture le SEPB-575 pour toutes 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 serait plus tenu par le présent paragraphe.

5.10 Conseiller syndical

Un représentant du SEPB-575 pourra prendre part à toutes les réunions patronales-syndicales après avis à l'employeur. Après entente avec l'employeur, il pourra rencontrer un ou des employé(s) durant les heures de travail, au jour, à l'heure et à l'endroit qui auront été convenus avec l'employeur.

- 5.11 L'employeur convient de coopérer avec le syndicat en permettant à un représentant de ce dernier, pendant les heures de travail, et ce sans perte de salaire, de régler un problème urgent de relations de travail, après autorisation du supérieur immédiat.

ARTICLE 6 – PROCÉDURE DE GRIEF

6.01 Définition

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

6.02 Grief individuel

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

6.03 Grief collectif

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



ARTICLE 6 – PROCÉDURE DE GRIEF

6.04 Grief syndical

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

6.05 Procédure de griefs et délais

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

ARTICLE 6 – PROCÉDURE DE GRIEF

6.06 Restriction

Le renvoi d'un employé en probation ne peut donner lieu à un grief. Cependant, l'employeur devra fournir, à la demande du syndicat, les informations concernant l'échec d'un employé en probation.

*** 6.07 Plaignant**

L'employé qui porte plainte peut, après entente entre le syndicat et l'employeur, assister à toute rencontre directe relativement à son grief et ce, sans perte de salaire.

ARTICLE 7 – ARBITRAGE

7.01 Méthode

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

7.02 Choix d'arbitre

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

7.03 Objection préliminaire

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

7.04 Pouvoirs et devoirs de l'arbitre

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

ARTICLE 7 – ARBITRAGE

7.05 Sentence

- * 1. La décision de l'arbitre doit être rendue dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la dernière séance d'enquête.
- 2. La décision de l'arbitre est finale et exécutoire; elle lie les deux parties à cette convention.

7.06 Frais d'arbitrage

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



ARTICLE 8 – DISCIPLINE

* 8.01 Méthode

1. Toute mesure disciplinaire ou administrative doit faire l'objet d'un écrit adressé à l'employé et contenant l'exposé des motifs. Une copie de l'avis disciplinaire ou administratif est transmise à l'exécutif syndical.
2. Aux fins de la présente convention collective, une réprimande verbale ne peut être interprétée comme étant une mesure disciplinaire.
3. Les avis disciplinaires ou administratifs dont l'employé et l'exécutif syndical n'ont pas été informés par écrit, conformément à la présente clause, ne peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage et apparaître au dossier de l'employé.

* 8.02 Convocation

Dans le cas où l'employeur décide de convoquer un employé au sujet d'une mesure disciplinaire qui le concerne, celui-ci peut, s'il le désire, se faire accompagner d'un membre de l'exécutif syndical. Lors de la rencontre, celui-ci agit à titre d'observateur. La signature par l'employé de toute mesure qu'il reçoit, signifie qu'il en a pris connaissance.

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

Nonobstant la clause 8.08, dans les cas où un employé revient au travail en retour progressif suite à une absence pour maladie, l'employeur devra le convoquer au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin du retour progressif de l'employé pour lui remettre sa mesure.

8.03 Dossier de l'employé

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

8.04 Droit de grief

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

ARTICLE 8 – DISCIPLINE

8.05 Fardeau de la preuve

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

8.06 Suspension vs ancienneté

À l'exception d'un renvoi non contesté ou maintenu par un arbitre, aucune mesure disciplinaire n'affecte l'ancienneté d'un employé.

8.07 Prescription d'une mesure disciplinaire

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

8.08 Prescription pour appliquer une mesure disciplinaire

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

8.09 Congédiement vs régime d'assurances collectives et régime de rentes du Mouvement Desjardins

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



ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ

9.01 Définition

1. Ancienneté

Aux fins d'application des dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté signifie la durée totale des services d'un employé depuis sa dernière date d'entrée au service de l'employeur.

2. Ancienneté de Mouvement

L'ancienneté mouvement est la durée du service continu de l'employé pour l'une ou l'autre des institutions du Mouvement Desjardins. La durée de service peut inclure des périodes d'interruption d'emploi. Toutefois, la durée de l'interruption n'est pas considérée dans le calcul du service de l'employé.

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

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

- Quantum de vacances;
- Reconnaissances octroyées pour les années de service;
- Le calcul de l'indemnité du départ.

9.02 Période probatoire

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

ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ

9.03 Acquisition de l'ancienneté

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

9.04 Service continu et absences autorisées

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

9.05 Perte de l'ancienneté

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

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

Durant la période de douze (12) mois :

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

ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ

9.05 Perte de l'ancienneté (suite)

3. c. un rappel pour plus de deux (2) mois cumulatifs entraîne la reconduction de la période de douze (12) mois.

Aux fins d'application du présent paragraphe, un (1) jour égal six virgule cinq (6,5) heures et vingt-deux (22) jours égalent un (1) mois. La mise à jour du droit de rappel s'effectue une (1) fois par année à la fin de la période de douze (12) mois qui suit la date de mise à pied.

4. Refus de reprendre le travail dans les dix (10) jours ouvrables suivant un avis écrit de rappel au travail. Cet avis sera envoyé par courrier recommandé au dernier domicile connu de l'employé et copie en sera remise au syndicat.
5. Pour une absence de travail excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans avis, à moins que l'employé puisse démontrer qu'il était dans l'impossibilité d'aviser l'employeur dans les délais prescrits.

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

Dans les cas d'absences pour accident ou maladie non survenu dans l'accomplissement du travail, l'employé continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de douze (12) mois; après cette période, il n'accumule plus d'ancienneté mais la conserve. Durant les trente (30) premiers mois de son absence, l'employé conserve son droit de retour dans son poste. Après cette période, son poste est déclaré vacant et les dispositions de l'article 10 s'appliquent. À ce moment l'employé perd son ancienneté et son emploi à moins d'entente contraire entre les parties.

ARTICLE 10 – MUTATION

10.01 Affichage

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

ARTICLE 10 – MUTATION

10.01 Affichage (suite)

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

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

Tout employé peut, après avoir pris rendez-vous, obtenir un compte rendu détaillé des résultats aux tests, examens ou entrevues qu'il a passés.

- a. Normalement, l'employé est avisé au moins quarante-huit (48) heures à l'avance de la date, de l'heure et de l'endroit où il doit se rendre pour passer des tests. Ces tests se tiennent généralement sur les heures de travail de l'employé.
- b. L'employé et le syndicat sont informés à l'avance de la note requise pour obtenir le poste ou pour se qualifier pour le programme de développement accéléré des compétences (DAC) offert par la Fédération.

10.02 Candidature

Tout employé a le droit, durant la période d'affichage, de présenter sa candidature, par écrit, au responsable désigné par l'employeur dans l'affichage. Toutefois, l'employé pourra poser sa candidature par anticipation avant toute absence prévue à la présente convention au directeur ou à son représentant. Dans ce cas, l'employé doit être disponible à l'intérieur de la période de vingt (20) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage du poste pour les tests et ce, sans rémunération additionnelle.

ARTICLE 10 – MUTATION

10.03 Nomination

1. Niveaux N-2 à N-4

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

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

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

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

2. Niveaux N-5 et supérieurs

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

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

ARTICLE 10 – MUTATION

10.04 Absence de candidatures

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

10.05 Période d'essai

1. a. Pour les postes de niveaux N-2 à N-4, le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'entraînement de soixante-dix (70) heures au cours d'une période d'essai d'une durée maximale de deux cent dix (210) heures travaillées.

b. Pour les postes de niveaux N-5 et supérieurs, le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'entraînement d'une durée de cent quarante (140) heures au cours d'une période d'essai d'une durée maximale de quatre cent vingt (420) heures travaillées.
2. En tout temps pendant cette période, l'employé peut renoncer à la mutation et réintégrer son ancien poste sans préjudice à tous ses droits.
3. Dans le cas où l'employeur n'est pas satisfait de l'employé, il devra retourner celui-ci à son ancien poste à l'intérieur de cette même période d'essai.
4. L'employeur accepte le fardeau de la preuve advenant un grief sur la décision de retourner l'employé à son ancien poste durant la période d'essai.

10.06 Réintégration

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

ARTICLE 10 – MUTATION

* 10.07 Mutation hors de l'unité

L'employé de l'unité de négociation muté à un poste en dehors de l'unité a droit à une période d'essai de douze (12) mois s'il s'agit d'un poste-cadre ou, de la période prévue à 10.05 dans les autres cas et peut réintégrer son ancien poste s'il n'est pas satisfait ou si l'employeur ne le confirme pas dans cet emploi; il reprendra alors le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à son ancien poste.

10.08 Affectation temporaire

1. Lorsque l'employeur décide, afin de répondre à ses besoins opérationnels engendrés par l'application de la clause 2.06 ou quand il décide de combler tout poste temporaire, tel que défini à la clause 1.02, paragraphe 2 et/ou tout poste temporairement vacant dépourvu de son titulaire pour une période de deux (2) mois et moins et ce, dans le même établissement ou encore dans l'un ou l'autre de ses établissements couverts par l'accréditation, il doit offrir ledit poste par ordre d'ancienneté aux employés capables d'accomplir la fonction. Dans l'éventualité où aucun employé n'accepte l'affectation, l'employeur désigne alors l'employé capable d'accomplir la fonction et ce, par ordre inverse d'ancienneté, sauf si un employé temporaire capable d'accomplir la fonction est disponible et ce, sans augmentation du coût pour l'employeur.
2. Dans le cas d'une affectation temporaire de plus de deux (2) mois, l'employé a droit à une semaine de formation.
3. Lorsque l'employé absent revient à son poste, l'employé affecté temporairement en vertu des clauses 10.01 paragraphe 2 ou 10.08 paragraphe 1 retourne à son poste.
4. Nonobstant la clause 2.06, paragraphe 4, lorsque l'employeur a un poste non-cadre temporairement vacant hors de l'unité de négociation pour une période répondant à ses besoins opérationnels, il peut offrir ledit poste aux employés capables d'accomplir la fonction. Dans l'éventualité où aucun employé n'accepte l'affectation, l'employeur peut alors désigner l'employé capable d'accomplir la fonction et ce, par ordre inverse d'ancienneté.

ARTICLE 11 – MISES À PIED

11.01 Principe

1. Dispositions générales

Lorsque l'employeur procède à une réorganisation du travail pouvant engendrer des abolitions complètes de postes, une réduction d'heures pour les employés, les mécanismes suivants s'appliquent :

2. Aux fins d'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 si l'employé répond aux exigences normales du nouveau poste.
3. Si un employé a travaillé plus de 80,0 % à temps plein au cours de sa période d'emploi dans le Mouvement Desjardins, le montant de l'indemnité sera versé à 100 % (32,5 heures). Dans les autres cas, l'employé régulier à temps partiel a droit à l'indemnité calculée au prorata de la moyenne de sa semaine normale de travail au cours des douze (12) derniers mois, mais en aucun cas cette moyenne ne peut donner un résultat inférieur à son horaire régulier moyen de l'année.
4. L'employé qui reçoit une indemnité 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 suivant la date effective du départ.
5. Les protections d'assurance détenues par un employé (sauf les frais dentaires, les assurances-salaire et les soins visuels, s'il y a lieu) peuvent se poursuivre après la cessation d'emploi. La période de prolongation correspond à la durée de l'indemnité. Cette durée ne peut cependant excéder :
 - a. la date d'obtention par l'assuré d'un poste permanent (intérieur ou extérieur au Mouvement Desjardins) si le nouvel employeur offre un régime collectif d'assurance. L'employé doit aviser par écrit son ex-employeur qui lui, informera l'assureur.

ARTICLE 11 – MISES À PIED

11.01 Principe (suite)

5. b. une durée continue maximale de douze (12) mois, à compter de la date de mise à pied;
 - c. les primes de ces protections d'assurance sont payées par l'employé et l'employeur dans les mêmes proportions que celles prévues à la convention collective;
 - d. les présentes dispositions ne s'appliquent pas à l'employé qui a opté pour l'indemnité prévue à la clause 11.07.
6. Le paiement d'une indemnité, en vertu de la présente entente, a pour effet d'annuler l'ancienneté de Mouvement préalablement accumulée. Ainsi, après le versement d'une indemnité, si l'employé est à nouveau embauché par un autre employeur du Mouvement, sa nouvelle date d'embauche constituera le point de départ pour le calcul de son ancienneté Mouvement en regard du paiement de l'indemnité seulement.
 7. L'employeur assure à l'employé touché un traitement juste et équitable et propose des mesures visant à favoriser la réorientation de carrière et supporter les efforts de recherche d'emploi. L'employé concerné a la responsabilité de collaborer et de participer activement aux mesures visant sa transition, il peut demander qu'une partie de son indemnité soit affectée à cet effet.

11.02 Rencontre en CRT et démarches préalables aux changements

1. Le syndicat est avisé préalablement de la réorganisation du travail projeté 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.

ARTICLE 11 – MISES À PIED

11.02 Rencontre en CRT et démarches préalables aux changements (suite)

2. Lors de cette rencontre qui vise à impliquer le syndicat dans le processus qui s'amorce, l'employeur présente et transmet les informations relatives à la décision de procéder à ladite réorganisation, à savoir :
 - les objectifs visés par ladite réorganisation projetée;
 - la date prévisible d'implantation;
 - la documentation pertinente, incluant le dernier MDE, s'il y a lieu;
 - les impacts prévisibles, tels que le nombre et l'identification des postes susceptibles d'être abolis ou encore visés par une réduction ou augmentation d'heures de travail, ainsi que le nom des employés touchés.
3. La rencontre prévue au paragraphe précédent ou les rencontres subséquentes, selon le cas, visent également à étudier les alternatives suivantes :
 - octroi de congé sans solde d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois;
 - régime incitatif de départ volontaire avec les indemnités prévues à la clause 11.07, en priorisant, s'il y a lieu, les employés qui seront éventuellement mis à pied ou encore ceux non identifiés pour les besoins de formation;
 - réduction de la masse salariale;
 - réduction des heures ou de la semaine de travail;
 - réaménagement de nouvelles fonctions multi-secteurs et redéfinition de la notion de poste prévue à la clause 1.08;
 - relocalisation volontaire à l'intérieur du Mouvement Desjardins avec indemnité de déménagement jusqu'à concurrence de 1 000,00 \$;
 - allocations de préretraite avec la possibilité de prioriser les employés ne détenant pas la formation académique requise;
 - semaine réduite de travail pour l'année précédant la retraite afin de favoriser la formation de la relève par l'employé admissible ou par l'employeur;
 - Adhésion au programme de gestion des personnes en contexte de changements organisationnels aux conditions du programme;

ARTICLE 11 – MISES À PIED

11.02 Rencontre en CRT et démarches préalables aux changements (suite)

3.
 - toute autre alternative entre les parties.

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

1. a. Abolition complète du poste

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

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

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

b. Modification des heures

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

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

ARTICLE 11 – MISES À PIED

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

1. b. Modification des heures (suite)

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

L'employé qui ne désire pas conserver un poste perd son ancienneté et son emploi et a droit à une indemnité établie selon les barèmes prévus au tableau de la clause 11.07 au paragraphe précédent. La détermination du montant d'indemnité est établie en fonction des horaires restants, l'horaire le plus long est considéré comme étant celui de l'employé ayant le moins d'ancienneté.

L'indemnité est payable en un (1) seul versement. Le paiement et l'acceptation d'une telle indemnité incluent le préavis et entraînent pour l'employé la perte de son ancienneté et de son emploi, tel que prévu à la clause 9.06 paragraphe 1.

Aux fins de la présente section, si une modification d'horaire d'un employé régulier 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), l'employé sera tenu d'accepter son nouvel horaire, à défaut de quoi il perd son ancienneté et son emploi.

2. Dans le cadre de la ou des rencontre(s) préalable(s) au processus, mais après considération des alternatives, les déplacements et les nominations sont identifiés et réalisés à partir des choix exprimés par les employés visés, le tout à l'intérieur d'un délai maximum de trente (30) jours à compter du choix exprimé en vertu du paragraphe 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.

ARTICLE 11 – MISES À PIED

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

4. Réduction réelle d'effectifs

- a. L'employé dont le poste est aboli, ou qui est lui-même déplacé et qui est en conséquence effectivement mis à pied sans possibilité de déplacement (réduction réelle d'un effectif) a droit à une indemnité, tel qu'établi au tableau d'indemnités de départ prévu à la clause 11.07.
- b. Lorsque l'employeur doit procéder à une ou des abolition(s) de poste(s) 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 sont accordées aux conditions suivantes :
 - i. jusqu'à concurrence de la réduction réelle d'effectifs requise, l'indemnité est établie en fonction du tableau d'indemnités prévu à la clause 11.07;
 - 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 des demandes de départ volontaire dans les autres fonctions, aux conditions suivantes :
 - i. L'employeur peut accepter, refuser ou différer une ou des demande(s) de départ volontaire dans les autres fonctions qui ne sont pas visées par la réduction réelle d'effectifs;

ARTICLE 11 – MISES À PIED

11.04 Mécanismes de mise à pied

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

ARTICLE 11 – MISES À PIED

11.04 Mécanismes de mise à pied (suite)

7. Dans tous les cas de déplacement, un employé ne pourra se voir refuser un choix de déplacement pour le motif qu'il ne détient pas la formation générale indiquée pour le poste visé par son choix de déplacement.
8. Les mécanismes prévus au paragraphe 3 s'appliquent dans les cas de réévaluation à la baisse dans un poste.

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

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

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

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

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

ARTICLE 11 – MISES À PIED

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

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

1. Principe

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

ARTICLE 11 – MISES À PIED

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

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

2. Disponibilité pendant la période d'indemnité

Pendant toute la période où un employé reçoit une indemnité hebdomadaire, telle que prévue à la clause 11.07 paragraphe 3 b), les conditions additionnelles ci-après prévues s'appliquent :

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

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



41

ARTICLE 11 – MISES À PIED

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

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

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

ARTICLE 11 – MISES À PIED

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

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

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

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

11.07 Indemnité de départ

1. Admissibilité

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

2. Versement de l'indemnité

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

- a. Le versement d'une indemnité ou partie d'indemnité en un seul versement n'est fait que lorsqu'il y a entente entre le syndicat et l'employeur.
- b. L'employé reçoit l'indemnité sous forme d'allocation hebdomadaire consécutive correspondant à une (1) semaine et pour le nombre de semaines d'indemnité accordée.

ARTICLE 11 – MISES À PIED

11.07 Indemnité de départ (suite)

2. b, (suite)

Le paiement et l'acceptation d'une telle indemnité de départ incluent le préavis. Toutefois, l'employé qui reçoit l'indemnité sous forme d'allocation hebdomadaire conserve son droit de rappel aux conditions et restrictions énoncées aux clauses 11.05 et 11.06. De plus, si l'employé obtient un emploi dans une autre composante du Mouvement, l'indemnité cesse d'être dû.

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

Le paiement d'une telle indemnité inclut le préavis et entraîne pour l'employé la perte de son ancienneté et de son emploi, tel que prévu à la clause 9.06, paragraphe 1.

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

3. Prévoyances collectives

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

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

ARTICLE 11 – MISES À PIED

11.07 Indemnité de départ (suite)

3. (suite)

ANNÉES DE SERVICE CONTINU MOUVEMENT À LA DATE DE DÉPART	BONIFICATION EN RAISON DE L'ÂGE			
Années de service continu Mouvement (années complètes)	- de 40 ans (0 semaine)	40 à 44 ans (4 semaines)	45 à 49 ans (8 semaines)	50 ans et + (12 semaines)
- de 3 mois	2 sem.	6 sem.	10 sem.	14 sem.
3, 4, 5 mois	3 sem.	7 sem.	11 sem.	15 sem.
6, 7, 8 mois	4 sem.	8 sem.	12 sem.	16 sem.
9, 10, 11 mois	5 sem.	9 sem.	13 sem.	17 sem.
1 an à 4 ans	12 sem.	16 sem.	20 sem.	24 sem.
5 ans	15 sem.	19 sem.	23 sem.	27 sem.
6 ans	18 sem.	22 sem.	26 sem.	30 sem.
7 ans	21 sem.	25 sem.	29 sem.	33 sem.
8 ans	24 sem.	28 sem.	32 sem.	36 sem.
9 ans	27 sem.	31 sem.	35 sem.	39 sem.
10 ans	30 sem.	34 sem.	38 sem.	42 sem.
11 ans	33 sem.	37 sem.	41 sem.	45 sem.
12 ans	36 sem.	40 sem.	44 sem.	48 sem.
13 ans	39 sem.	43 sem.	47 sem.	51 sem.
14 ans	42 sem.	46 sem.	50 sem.	54 sem.
15 ans	45 sem.	49 sem.	53 sem.	57 sem.
16 ans	48 sem.	52 sem.	56 sem.	60 sem.
17 ans	51 sem.	55 sem.	59 sem.	63 sem.
18 ans et +	52 sem.	56 sem.	60 sem.	64 sem.

ARTICLE 12 – JOURS FÉRIÉS

*** 12.01 Énumération**

Sont reconnus jours fériés, les congés suivants :

Le jour de l'An
Le lendemain du jour de l'An
Vendredi saint
La Journée nationale des patriotes
La fête nationale du Québec
La fête nationale du Canada
La fête du Travail
L'Action de grâces
Le jour du Souvenir
Noël
Le lendemain de Noël

Ainsi que tous les autres jours proclamés fêtes civiles ou civiques.

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

12.02 Changement des jours fériés

Advenant un changement par le gouvernement fédéral ou provincial ou par la Fédération en ce qui a trait à l'observance d'un de ces jours fériés, le syndicat accepte que soit opéré ledit changement.

12.03 Jours d'observance

Les jours fériés établis en vertu de la clause 12.01 sont observés la journée occurrente à moins que le gouvernement fédéral ou le gouvernement provincial ne fixe une autre journée.

*** 12.04 Travail un jour de fête**

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

ARTICLE 12 – JOURS FÉRIÉS

*** 12.05 Nombre de jours fériés garanti**

1. Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe suivant, l'employeur garantit onze (11) jours de fête payés par année civile.
2. Si l'employeur n'est pas fermé onze (11) jours ou si le jour férié coïncide avec le congé hebdomadaire de l'employé dont la semaine de travail est de quatre (4) jours, les employés ont droit de prendre la différence entre les jours fériés chômés et la garantie de onze (11) jours, individuellement aux dates convenues entre eux et l'employeur en donnant la priorité aux employés ayant le plus d'ancienneté pour le choix de la date.

12.06 Jour férié qui coïncide avec des vacances

Si l'un ou l'autre des jours fériés survient pendant les vacances d'un employé, celui-ci a droit à une journée additionnelle de vacances qu'il prendra à une date qui aura été convenue entre lui et son supérieur immédiat sans toutefois dépasser le 30 avril de l'année courante, donnant la priorité de choix aux employés ayant le plus d'ancienneté.

12.07 Exceptions

1. Maladie

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

2. Congé de maternité

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



47

ARTICLE 12 – JOURS FÉRIÉS

12.07 Exceptions (suite)

3. Régimes publics

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

4. Congé sans solde

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

5. Revenu maximal

En aucun cas, le paiement d'une indemnité en remplacement d'un jour férié ne peut faire en sorte que l'employé bénéficie d'un revenu supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

12.08 Admissibilité

Pour qu'un employé bénéficie de ces jours fériés, il faudra cependant qu'il ait travaillé la journée ouvrable précédente ainsi que la suivante, s'il a été requis de le faire, à moins de permission de la part de l'employeur ou dans les cas des absences avec paie prévues par la présente convention.

ARTICLE 13 – VACANCES

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

13.02 Régime (Vacances annuelles)

1. La notion de gains, que l'on retrouve à la clause 13.02, exclut le régime d'intéressement.
2. L'employé ayant moins d'un (1) an d'ancienneté a droit à un jour et quart (1 ¼) pour chaque mois d'ancienneté, avec un maximum de quinze (15) jours ouvrables rémunérés à raison de 6,0 % des gains au 30 avril de l'année courante.
3. L'employé, qui le 30 avril d'une année a complété un (1) an de service continu mais moins de trois (3) ans, a droit à un crédit de vacances égal à quinze (15) jours ouvrables de congé rémunéré à raison de 6,0 % des gains au 30 avril de l'année courante ou au salaire hebdomadaire régulier, selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée.
4. L'employé, qui le 30 avril d'une année a complété trois (3) ans de service continu, a droit à un crédit de vacances égal à vingt (20) jours ouvrables de congé rémunéré à raison de 8,0 % des gains au 30 avril de l'année courante ou au salaire hebdomadaire régulier, selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée.
5. L'employé, qui le 30 avril d'une année a complété quinze (15) ans de service continu, a droit à un crédit de vacances égal à vingt-cinq (25) jours ouvrables de congé rémunéré à raison de 10,0 % des gains au 30 avril de l'année courante ou au salaire hebdomadaire régulier, selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée.
6. L'employé, qui en vertu du paragraphe 1 a accumulé des crédits de vacances pour moins d'une semaine, peut compléter sa semaine par un congé sans solde.

L'employé, qui en vertu du paragraphe 1 a accumulé des crédits de vacances supérieurs à cinq (5) jours, pourra compléter ses deux (2) semaines de vacances par un congé sans solde.

L'employé, qui en vertu du paragraphe 1 a accumulé des crédits de vacances supérieurs à dix (10) jours, mais moindres que quinze (15) jours, pourra compléter ses trois (3) semaines de vacances par un congé sans solde.

ARTICLE 13 – VACANCES

13.02 Régime (Vacances annuelles) (suite)

7. Si un employé est hospitalisé pour une période excédant deux (2) jours consécutifs durant ses vacances, celui-ci voit ses journées de vacances affectées par la maladie reportées à une date déterminée après entente entre l'employeur et l'employé.

L'employé en congé de maladie ou accident de travail ayant accumulé un crédit de vacances durant l'année de référence et qui est dans l'impossibilité de les prendre durant l'année en cours recevra à la fin de celle-ci, une indemnité égale au crédit de vacances non utilisées.

13.03 Indemnité

1. Si un employé a travaillé moins de dix (10) mois au cours de l'année se terminant le 30 avril d'une année, il sera payé au pourcentage de ses revenus bruts. Ces pourcentages sont ceux établis à la clause 13.02, selon l'ancienneté de l'employé concerné.
2. La présente restriction ne s'applique pas dans le cas d'absence pour congé de maternité et de congé pour lésions professionnelles, de congé sans solde pour études d'un employé ayant été identifié par le comité de formation et de congé de maladie; dans ce dernier cas, en autant que l'employé ait fourni une prestation de travail au cours de la période de référence prévue à la clause 13.06.

13.04 Programmes de vacances

L'employeur déterminera la date des vacances des employés en donnant priorité de choix à ceux ayant le plus d'ancienneté et en tenant compte de la nécessité d'assurer la continuité des opérations sur les lieux de travail. À cet effet, il respecte les ratios prévus à l'annexe « D » de la présente convention.

13.05 Période de vacances

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

ARTICLE 13 – VACANCES

13.06 Étalement des vacances

1. La période de vacances pour les employés s'étendra du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivant l'année de référence mentionnée à la clause 13.02. Les vacances peuvent être prises consécutivement et dans les délais prévus et elles ne peuvent être reportées d'une année à l'autre, sauf exception prévue à la clause 13.06, paragraphe 5; elles ne peuvent être morcelées en périodes inférieures à une (1) semaine.
2. Le calendrier des vacances annuelles doit être préparé par le supérieur immédiat vers le 1^{er} mars. Le choix définitif des vacances doit se faire entre le 1^{er} et le 15 mars. Les choix définitifs devront être affichés au plus tard le 30 mars.
3. Un employé peut, après le 30 mars, effectuer une modification à son choix de vacances en ne nuisant pas à tout autre choix ayant pu être exprimé auparavant, en autant qu'il en fasse la demande au moins un (1) mois à l'avance.
4. Un employé qui bénéficie de l'assurance-salaire ou qui est devenu admissible durant la première semaine de ses vacances pourra déplacer ses vacances selon la modalité prévue à la clause 13.04 et sous réserve des dispositions prévues à la clause 17.03, en autant que la période concernée affecte au moins une (1) semaine de vacances prévue.
5. S'il est impossible de reporter les vacances annuelles d'un employé en vertu de la clause 13.05, paragraphe 4, à l'intérieur de l'année de référence, des vacances pourront être reportées à une date ultérieure déterminée par l'employeur en tentant compte du choix exprimé par l'employé et celui-ci ne pourra se prévaloir de son ancienneté à cette fin.

13.07 Cessation d'emploi – indemnité pour vacances

En cas de cessation définitive d'emploi, l'employé ou ses ayants droit reçoit une indemnité égale aux crédits de vacances non utilisés à la date de cessation d'emploi.

13.08 Versement de l'indemnité

La paie de vacances est versée à l'employé avant son départ pour vacances.

ARTICLE 13 – VACANCES

13.09 Remplacement pour vacances

Durant la période estivale, l'employeur s'efforcera d'embaucher un ou plusieurs employés temporaires selon les besoins. À cet effet, le syndicat pourra rencontrer l'employeur advenant un problème de remplacement pour tous les postes.

ARTICLE 14 – CONGÉS SOCIAUX

14.01 Énumération

1. L'employé a droit, à la 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, de son père ou de sa mère;
- b) Trois (3) jours ouvrables à l'occasion du décès de son frère, sa sœur et un (1) jour additionnel si le défunt demeurait avec l'employé concerné;
- c) Trois (3) jours ouvrables à l'occasion du décès du père ou de la mère du conjoint, son beau-frère, sa belle-sœur, son grand-père, sa grand-mère, son gendre ou sa bru, des grands-parents du conjoint et des petits enfants;
- * d) Si l'un des événements cités aux alinéas b) et c) a lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du domicile de l'employé, il a droit à une (1) journée additionnelle de congé payé.

1. Les congés prévus au paragraphe 1, alinéa a), b) et c) de la présente clause ne sont pas nécessairement continus mais doivent être reliés à l'événement, à savoir : l'exposition, l'incinération, l'enterrement, le service religieux ou le devoir de liquidateur.

2. L'employé candidat à une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale peut obtenir, à sa demande écrite, un congé sans solde selon les lois applicables.

3. À la demande de son supérieur, l'employé lui produit l'attestation des faits pour lesquels il demande un congé prévu par la présente clause.

e) Lorsque l'employé est le liquidateur pour une des situations citées à a), b) et c) il a droit à une journée additionnelle.

* f) Après entente, dans des cas particuliers, l'employeur permet à l'employé d'utiliser des journées de vacances ou un congé sans solde pour allonger la durée de l'absence de l'employé lors d'un décès d'un proche.

ARTICLE 14 – CONGÉS SOCIAUX

14.02 Report de vacances

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

14.03 Restriction

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

14.04 Durée d'un congé

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

14.05 Congé mobile

1. Au 1^{er} mai, l'employé régulier à temps plein ayant un (1) an d'ancienneté aura droit annuellement à cinq (5) jours de congés mobiles payés; les congés ne sont ni cumulatifs ni monnayables.
2. Aux fins de calcul, l'année se compte à partir du 1^{er} mai au 30 avril.
3. L'employé qui n'a pas atteint un (1) an d'ancienneté au 1^{er} mai aura droit, pour l'année de référence, à un virgule vingt-cinq (1,25) jour de congé mobile pour chaque tranche de trois (3) mois d'ancienneté à la caisse à cette date du 1^{er} mai.

ARTICLE 14 – CONGÉS SOCIAUX

14.05 Congé mobile (suite)

4. L'employé pourra prendre ces congés après entente avec l'employeur et après avoir avisé celui-ci deux (2) jours ouvrables avant la prise d'un tel congé. Cependant, l'employeur ne pourra refuser l'obtention dudit congé si l'absence est urgente ou si elle est reliée à un mariage, décès ou sinistre. L'employeur devra aviser l'employé de sa décision vingt-quatre (24) heures avant la prise du congé. Dans les cas où l'employé demande son congé mobile plus de cinq (5) jours ouvrables avant la prise dudit congé, alors l'employeur devra l'aviser au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date demandée.

De plus, l'employeur ne peut refuser un congé mobile 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'un employé voudrait utiliser leur congé à la même date, il devra y avoir entente avec l'employeur quant au jour où chacun des employés pourra utiliser son congé et ce, en respectant l'ancienneté de chacun.

5. Toutefois, advenant le départ de l'employé, le solde des crédits de congé mobile est rémunéré.

* 14.06 Congé sans solde

1. Un employé ayant au moins un (1) an d'ancienneté peut obtenir un permis d'absence sans solde, dont la durée ne pourra excéder plus de douze (12) mois. Ce permis sera accordé si le motif invoqué est sérieux, comme lors d'un décès d'un proche, pour prendre soin d'un proche, etc., et si aucun employé n'est déjà en congé sans solde, en vertu de la présente clause. Toutefois, l'employeur pourra permettre à plus d'un employé de s'absenter en congé sans solde, si cela ne nuit pas à la continuité des opérations.
2. L'employé devra en faire la demande par écrit au directeur de la caisse, (15) jours ouvrables avant son départ, comprenant vacances ou autres absences, en expliquant la raison et la durée du congé désiré. Toutefois, l'employeur peut, pour des motifs sérieux, accorder un tel congé avec un préavis moindre.
3. L'employeur avisera de sa décision par écrit l'employé concerné dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande.
4. L'employé peut décider de conserver sa couverture d'assurance, selon les règles en vigueur du régime, dans la mesure où il paie la totalité des primes et cotisations, selon les modalités convenues avec l'employeur.

ARTICLE 14 – CONGÉS SOCIAUX

*** 14.06 Congé sans solde (suite)**

5. À son retour au travail, l'employé reprend le même poste qu'il occupait avant son départ. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.
6. Durant un congé sans solde autorisé, seule l'ancienneté s'accumule.
7. L'employé qui désire revenir au travail avant la fin de son congé sans solde doit en aviser par écrit l'employeur trente (30) jours avant la date prévue de son retour anticipé en précisant les motifs invoqués.

14.07 Juré ou témoin

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

*** 14.08 Congé de compassion**

L'employeur accorde à l'employé qui en fait la demande, un congé sans solde pour compassion conformément aux règles d'admissibilité de l'assurance-emploi.

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

ARTICLE 14 – CONGÉS SOCIAUX

* 14.09 Obligations familiales

Une salariée peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année, dont les deux (2) premiers jours sont rémunérés, 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.

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

La 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. La salariée doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et à la demande de celui-ci, fournir un document justifiant son congé.

ARTICLE 15 – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

* 15.01 Principe

L'employeur reconnaît et favorise la formation et le perfectionnement de ses employés. Il leur permet de se développer pour acquérir de plus grandes compétences et connaissances afin d'accroître leur efficacité dans l'exercice de leur fonction et de leur poste actuel. En outre, leur développement sert à faciliter l'accès à des fonctions supérieures chez l'employeur ou au sein du Mouvement Desjardins, et les prépare à assumer de nouvelles responsabilités.

L'employeur rend disponible aux employés les informations relatives aux différents cours donnés par le Mouvement Desjardins.

* 15.02 Remboursement des frais de formation académique

Dans l'application de ce principe, l'employeur s'engage à rembourser, au début du cours, la totalité des frais de scolarité et des volumes obligatoires. Le remboursement est assujéti aux conditions suivantes :

- a) que l'employé ait un statut régulier;
- b) que les cours soient en relation avec le travail (principe à la clause 15.01);
- c) que l'employé ait obtenu l'autorisation écrite préalable de l'employeur pour suivre le cours et pour l'achat des livres;

Par la suite :

- d) l'employé doit fournir une attestation qu'elle a suivie et réussi le cours;
- e) si le cours n'est pas réussi, l'employé remboursera la moitié des montants octroyés par l'employeur. Toutefois, en cas d'échec par suite d'abandon, l'employé devra rembourser la totalité des montants octroyés, à moins d'entente à l'effet contraire avec l'employeur.
- f) Lorsque la formation est requise par l'employeur, le temps de déplacement de l'employé, soit entre le lieu de travail et l'endroit où se déroule la formation, sera payé ou accumulé comme du temps travaillé à taux simple.

ARTICLE 15 – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

* 15.02 Remboursement des frais de formation académique (suite)

g) Unité de formation continue (UFC)

L'employé dont la fonction exige de suivre une formation pour l'obtention des unités de formation continue (UFC) requise par l'employeur bénéficie des conditions suivantes :

1. L'employeur favorise la formation de l'employé sur le temps de travail ou permet à celui-ci de s'absenter sans perte de salaire pour suivre une telle formation après entente avec l'employeur;
2. 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.

* 15.03 Caisse de congés d'études

La formation académique est généralement suivie en dehors des heures de travail, sur le temps personnel de l'employé.

Toutefois, l'employeur accordera, au besoin, une caisse de congés d'études pour une formation en lien avec le domaine d'emploi de l'employé ou en lien avec une perspective de carrière au sein du Mouvement Desjardins. Selon les modalités suivantes :

1. La caisse doit être approuvée par le supérieur immédiat avant le début de la formation et correspond à 50,0 % des heures de la durée de la formation.
2. Ces heures doivent être utilisées au cours de la période de formation et ce, pour des activités reliées directement à celle-ci (ex : étude, examen, etc.).
3. Le solde restant non utilisé après la fin du cours est perdu, soit après son examen final.

ARTICLE 15 – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

*** 15.04 Scolarité additionnelle**

Le salaire annuel d'un employé est majoré de 1 000,00 \$ lors de l'obtention d'une scolarité additionnelle pertinente équivalente à une (1) année d'étude, trente (30) crédits, lorsque cette scolarité additionnelle permet l'atteinte des exigences de base du poste occupé par l'employé, ou lorsque cette scolarité additionnelle est en relation avec l'emploi ou une perspective de carrière au sein du Mouvement Desjardins. Ces mesures doivent être préalablement autorisées par l'employeur. Cette mesure ne doit pas avoir pour effet de porter son salaire au-delà du point 115 de son échelle. Dans un tel cas, la différence sera versée sous forme de montant forfaitaire une seule fois.

*** 15.05 Perfectionnement des employés requis par l'employeur**

Si l'employeur requiert qu'un employé suive expressément du perfectionnement pour l'exercice de ses fonctions (incluant les UFC), le temps de perfectionnement et les frais inhérents (inscription, scolarité, repas) sont entièrement payés par l'employeur selon les politiques en vigueur à la Caisse. Toutefois, les frais de déplacement seront remboursés selon la lettre d'entente « Frais de déplacement ». Cependant, le temps de déplacement sera payé ou accumulé à taux simple selon le même principe que la clause 15.02 f).

*** 15.06 Perfectionnement individuel**

L'employeur permet une fois par année, à moins d'entente à l'effet contraire, à un employé de s'inscrire à du perfectionnement, de son choix, notamment des cours pour parfaire son anglais, pour autant que cela ait été approuvé par celui-ci. L'employeur permet le perfectionnement si celui-ci peut aider l'employé dans son travail ou lui offrir de nouvelles perspectives de postuler sur un nouveau poste au sein du Mouvement Desjardins.

*** 15.07 Cotisation professionnelle**

L'employeur s'engage à défrayer le coût des permis nécessaires au travail de l'employé. De plus, l'employeur s'engage à défrayer durant deux (2) ans les coûts des permis nécessaires au travail de l'employé, et ce, suite à une rétrogradation involontaire ou un transfert involontaire à un poste pour lequel ledit permis n'est plus requis.

ARTICLE 16 – CONGÉS PARENTAUX

16.01 Admissibilité au congé de maternité

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

16.02 Répartition du congé de maternité et préavis

1. L'employée enceinte peut répartir son congé de maternité avant et après la date prévue de la naissance, mais comprenant le jour de l'accouchement. L'employée doit donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir de son congé de maternité à compter d'une date qu'elle doit préciser. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue de l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.
2. Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employé doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité du préavis sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devrait quitter son emploi sans délai.
3. À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue de la naissance, si l'employée est encore au travail elle doit fournir un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si l'employée refuse ou néglige de fournir ce certificat médical dans un délai de huit (8) jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité. L'employeur se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une employée enceinte, si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.



61

ARTICLE 16 – CONGÉS PARENTAUX

16.02 Répartition du congé de maternité et préavis (suite)

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

16.03 Congés spéciaux reliés à la maternité

1. L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur la recommandation de son médecin, attestée d'un certificat médical.
2. Si, au cours de la grossesse, l'employée enceinte est incapable de travailler par suite d'une complication de grossesse, telle qu'attestée par un certificat médical, elle bénéficiera, s'il y a lieu, de l'indemnité compensation-maladie prévue à la clause 17.02 de la convention collective, selon les modalités du régime.
3. Si, au terme de son congé de maternité, l'employée est incapable de reprendre son travail, tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera, s'il y a lieu, de l'indemnité compensation-maladie prévue à la clause 17.02 de la convention collective.
4. L'employée qui subit un avortement spontané ou autorisé par la loi a droit à la protection qui lui est accordée par l'indemnité compensation-maladie prévue à la clause 17.02 de la convention collective.
5. Si, à la suite de complications découlant d'un avortement spontané ou autorisé par la loi, l'employée est incapable de reprendre son travail, tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera, s'il y a lieu, de l'indemnité compensation-maladie prévue à la clause 17.02 de la convention collective.

ARTICLE 16 – CONGÉS PARENTAUX

16.04 Régime de prestations supplémentaires à l'assurance parentale

1. L'employée qui a demandé et reçoit des prestations d'assurance parentale a droit de recevoir, au moment de son départ en congé de maternité, une indemnité égale à huit (8) fois son salaire hebdomadaire régulier. Si l'employée le requiert, l'employeur accepte d'étaler le montant de cette indemnité maximale sur une période de trente (30) semaines.
2. On entend par « salaire hebdomadaire régulier » la moyenne du salaire gagné durant les dernières vingt-six (26) semaines travaillées avant le départ en congé de maternité

16.05 Maintien des conditions de travail

1. Au cours des congés ou des prolongations prévus au présent article, l'employée accumule son ancienneté comme si elle avait été au travail.
2. Au retour des congés ou des prolongations prévus au présent article, l'employée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages prévus à la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficiés si elle avait été au travail.
3. Assurances collectives et Régime de rentes du Mouvement Desjardins

Au cours des congés prévus à la clause 16, les modalités suivantes s'appliquent par rapport aux assurances collectives et au Régimes de rentes du Mouvement Desjardins:

L'employé a le choix de maintenir ou suspendre sa participation aux régimes collectifs. L'employé doit cependant maintenir sa participation à l'assurance médicaments.

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

ARTICLE 16 – CONGÉS PARENTAUX

16.06 Prolongation du congé de maternité

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

16.07 Congé parental et d'adoption

1. L'employé(e) dont la conjointe accouche ou l'employé(e) qui adopte un enfant (autre que l'enfant du conjoint) n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école et qui est déclaré(e) admissible à des prestations en vertu du régime d'assurance parentale a droit de recevoir, au moment de son départ en congé parental et d'adoption, une indemnité égale à six (6) fois son salaire hebdomadaire régulier. Si l'employé(e) le requiert, l'employeur accepte d'étaler le montant de cette indemnité sur une période maximale de trente (30) semaines.
2. On entend par « salaire hebdomadaire régulier », la moyenne du salaire gagné durant les dernières vingt-six (26) semaines travaillées avant le départ en congé parental ou d'adoption.
3. En remplacement des montants prévus ci-dessus, l'employé(e) peut choisir de prendre vingt (20) jours de congés additionnels à ses crédits de vacances (les deux (2) jours payés en vertu des Normes du travail sont inclus dans ces vingt (20) jours). Ces congés doivent être utilisés au cours de l'année qui suit la naissance ou l'adoption de l'enfant.

ARTICLE 16 – CONGÉS PARENTAUX

16.07 Congé parental et d'adoption (suite)

4. L'employé(e) peut demander une prolongation de cette période d'absence par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à cinquante-deux (52) semaines et ce, selon les modalités suivantes :
 - a) Le congé sans solde se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant ait été confié à l'employé(e).
 - b) La demande de congé sans solde devra être soumise par écrit, au directeur ou son représentant, au moins quinze (15) jours ouvrables avant le début du congé.
 - c) L'employé(e) devra préciser la date du début du congé et celle du retour au travail.
 - d) L'employé(e) devra fournir la preuve légale de l'adoption. Toutefois, le congé ne s'applique pas dans le cas d'adoption d'enfant(s) du conjoint.
 - e) L'employé(e) peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu au paragraphe b) après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
 - f) L'employé(e) qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixé dans l'avis donnée en vertu du paragraphe c) est présumé(e) avoir démissionné.
 - g) À la fin de son congé, l'employé(e) réintègre le poste qu'il (qu'elle) occupait avant son départ. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employé(e) a droit aux avantages dont il (elle) aurait bénéficié s'il (si elle) avait été au travail.

16.08 Congé sans solde à temps partiel

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

ARTICLE 17 – CONGÉ DE MALADIE

17.01 Régime

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

* 17.02 Compensation-maladie

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

- a. L'employeur s'engage à maintenir le salaire de l'employé concerné dès sa première (1^{re}) journée d'absence jusqu'à la fin de la période de carence prévue au plan d'assurance invalidité 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 au plan d'assurance-salaire, l'employé reçoit 80,0 % de son salaire régulier brut.
- c. Pour les absences de longue durée, c'est-à-dire excédant une période de vingt-six (26) semaines, sous réserve de son admissibilité au plan d'assurance-salaire, l'employé reçoit 70,0 % de son salaire régulier net¹.
- d. Lorsqu'un employé bénéficie de prestations provenant de régimes publics, l'organisme concerné est considéré comme premier payeur. Dans ce cas, le plan d'assurance-salaire s'applique pour la différence, s'il y a lieu.

17.03 Certificat médical

1. Lorsque l'employé prend un congé de maladie, il doit informer son supérieur immédiat ou son représentant dans les meilleurs délais, à moins d'un empêchement majeur. Si l'absence n'excède pas trois (3) jours consécutifs, l'employeur acceptera une déclaration écrite de l'employé établissant la cause de l'absence, sauf s'il y a abus; alors l'employeur pourra exiger un certificat médical établissant que l'employé est incapable de se présenter au travail. L'employeur paiera les frais du certificat.

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

ARTICLE 17 – CONGÉ DE MALADIE

17.03 Certificat médical (suite)

2. Subordonnement au paragraphe 1 de la présente clause, pour toute absence l'employeur peut, s'il le juge à propos, faire examiner l'employé par un médecin reconnu; cet examen est aux frais de l'employeur et aura lieu durant les heures de travail de l'employé.

17.04 Avance de prestations

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

1. Chaque versement anticipé est égal au montant hebdomadaire auquel l'employé a droit en vertu des prestations et toutes les déductions prévues par la loi y sont effectuées;
2. Au début du congé, l'employé signe un engagement à rembourser les sommes ainsi avancées;
3. Lorsque l'employé touche aux prestations auxquelles il a droit, il est tenu de rembourser immédiatement à l'employeur le montant que ce dernier lui a avancé sous forme de versements anticipés;
4. Toutefois, cette clause ne s'applique pas dans les cas où il y a contestation de la maladie.
- * 5. Dans les cas où l'assureur refuse l'invalidité d'un employé, celui-ci s'engage à rembourser les sommes avancées par l'employeur après entente entre les parties. À défaut d'entente, après un délai de soixante (60) jours du retour au travail de l'employé, l'employeur retient pour un maximum de 10,0 % net du salaire hebdomadaire, jusqu'à ce que le remboursement soit complété.

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

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

ARTICLE 18 – HEURES DE TRAVAIL

18.01 Semaine normale

1. La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de travail et ce, du lundi au vendredi inclusivement.
2. Les heures de travail établies sont continues et comprennent les périodes de repos, à l'exception de la période de repas.
3. Les heures de travail hebdomadaires sont comprises entre 7 h et 18 h et peuvent occasionnellement être prolongées afin d'accueillir un client.
4. Les parties conviennent que les employés peuvent, sur une base volontaire et de façon ponctuelle, modifier leur horaire de travail, sans dépasser trente-cinq (35) heures dans une même semaine, pour inclure un ou des matins ou un ou des soirs, avec approbation de l'employeur afin de recevoir un membre ou pour des activités promotionnelles reliées à la caisse.
5. Pour les employés de niveau N-5 et plus, l'employé 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. Il pourra cependant se prévaloir de la clause 19.04 paragraphe 4.
6. Il est entendu qu'il y aura toujours au moins deux employés ou un cadre présent lors d'une activité qui a lieu en dehors des heures régulières de travail.

18.02 Changement des horaires de travail

- a. L'employeur ne peut modifier les horaires de travail à moins d'en aviser les employés concernés au moins un (1) mois à l'avance et effectuer ces changements en conformité avec la clause 18.01.
- b. À défaut d'un tel avis, l'employeur sera tenu de payer un supplément équivalant à une demi-fois le salaire des heures qui excèdent l'ancien horaire.

18.03 Période de repas

Une période de repas variant entre trente (30) minutes et une heure et quart (1 ¼) non rémunérée est accordée pour le repas du midi. La période de repas est déterminée entre 11 h et 14 h 45.

ARTICLE 18 – HEURES DE TRAVAIL

18.04 Période de repos

Les employés ont droit à vingt (20) minutes pour chaque journée de 8 heures et moins et à vingt-cinq (25) minutes pour chaque journée de plus de 8 heures. Ces périodes étant chacune situées vers le milieu de l'avant-midi et le milieu de l'après-midi en fonction de ce qui aura été établi avec l'employeur.

ARTICLE 19 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

19.01 Définitions

Tout travail en heures supplémentaires est le travail effectué, après autorisation de l'employeur, en dehors des heures régulières de chaque employé ou suivant les modifications découlant de l'application des dispositions de la clause 18.03.

19.02 Répartition des heures supplémentaires

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

19.03 Calcul des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont calculées en arrondissant au plus proche quart d'heure.

19.04 Rémunération des heures supplémentaires

1. Le travail exécuté en heures supplémentaires est rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le salaire régulier de l'employé pour les trois (3) premières heures et à raison de deux (2) fois le salaire régulier de l'employé pour les heures subséquentes dans une même journée.
2. Chaque jour férié couvert dans la liste de jours fériés prévus par l'Association des banquiers est rémunéré au taux horaire simple majoré de 50,0 % en plus du paiement du jour férié. Les autres jours fériés prévus en vertu de la clause 12.01 sont rémunérés au taux horaire simple en plus du paiement du jour férié. Toutefois, l'employé pourra renoncer au paiement du jour férié et avoir droit à une journée de congé payée qu'il devra prendre dans les soixante (60) jours civils qui suivent à une date convenue avec l'employeur.
3. Il est entendu que si un employé effectue du travail en heures supplémentaires dans un niveau inférieur au sien, le calcul de ses heures supplémentaires se fera en prenant comme base son salaire régulier majoré suivant la procédure décrite ci-haut.

ARTICLE 19 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

19.04 Rémunération des heures supplémentaires (suite)

- * 4. L'employé effectuant des heures supplémentaires peut, à son gré, accumuler pour un maximum de soixante-dix (70) heures, ses heures supplémentaires en temps et ce, au même taux que si les heures supplémentaires étaient rémunérées.

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

Dans le cas où l'employé ne peut reprendre le temps accumulé dans l'année civile, les heures supplémentaires accumulées seront rémunérées à la fin de ladite période.

19.05 Rappel au travail

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

19.06 Heures supplémentaires – repas

Un employé qui est appelé à travailler au moins trois (3) heures en heures supplémentaires au cours d'une journée aura droit à une demi-heure (1/2) rémunérée au taux des heures supplémentaires pour chaque repas.

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

*** 20.01 Régime d'assurances collectives du Mouvement Desjardins**

L'employeur maintient son adhésion, pour la durée de la convention, aux protections du régime d'assurances collectives du Mouvement Desjardins dont les protections sont les suivantes :

Volet vie :

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

Volet invalidité :

- Invalidité de courte durée
- Invalidité de longue durée

Volet santé :

- Accident-maladie (incluant soins visuels)
 - Soins dentaires
 - Compte de dépenses de frais de santé (CDFS)
 - Programme d'aide aux employés
1. Choix entre trois (3) options : « L'Essentiel », « L'Équilibré » et « L'Enrichi ». Chaque option regroupe à différents degrés les services de santé habituels d'un régime d'assurance tels les médicaments, les soins complémentaires de santé, les soins psychologiques, les soins dentaires, les soins visuels et l'assurance voyage.
 2. Les statuts possibles sont « individuel », « monoparental », « couple » ou « familial ».

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

*** 20.02 Partage des primes**

Le partage des primes est le suivant :

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

20.03 Régime de rentes du Mouvement Desjardins

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

*** 20.04 Documentation**

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.

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

ARTICLE 21 – MÉCANISMES SALARIAUX

21.01 Échelle de salaires

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

*** 21.02 Promotion ou réévaluation**

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

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

*** 21.03 Rétrogradation volontaire**

Dans le cas de rétrogradation volontaire, l'employé rétrogradé dans un niveau d'emploi immédiatement inférieur verra son salaire diminué de 7,5 % par niveau d'emploi ou fixé au point 115 de son nouveau niveau d'emploi, le moins élevé des deux. Dans tous les autres cas de rétrogradation volontaire, l'employé verra son salaire diminué d'un montant équivalant à la moitié de l'écart en pourcentage entre les maximums de l'échelle du poste occupé actuellement par l'employé et du nouveau poste de niveau inférieur ou fixé au maximum de son nouveau niveau d'emploi, le moins élevé des deux.

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

ARTICLE 21 – MÉCANISMES SALARIAUX

* 21.04 Rétrogradation involontaire

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

1. Si, au moment de la rétrogradation, son taux de salaire est inférieur au point 115 de l'échelle de son niveau d'emploi, l'employé conserve son salaire jusqu'à la prochaine date d'augmentation de salaire générale. À cette date, il reçoit une augmentation de salaire équivalant à l'augmentation générale accordée aux employés de son nouveau niveau d'emploi;
2. Si, au moment de la rétrogradation, son taux de salaire est supérieur au point 115 de l'échelle de son nouveau niveau d'emploi, l'employé conserve son salaire et devient hors barème. Il sera intégré au point 115 de son nouveau niveau d'emploi lorsque l'évolution de celui-ci le permettra. Au moment de l'intégration, si l'augmentation accordée à l'employé est inférieure au pourcentage prévu à la zone 105-115 du tableau 1 de l'annexe « A », la différence lui sera versée sous forme de montant forfaitaire. L'employé qui se situe au-dessus du point 115 n'a droit à aucun montant forfaitaire.

* 21.05 Versement des salaires

1. La rémunération de tout employé lui sera versée toutes les deux (2) semaines, soit le jeudi qui suit les semaines complètes de travail couvertes par cette paie.
2. Si un jour de paie coïncide avec un jour férié, la rémunération sera versée le jour ouvrable précédent.
3. Advenant qu'une somme ait été versée en trop par l'employeur, celui-ci s'entend avec l'employé sur les modalités de remboursement.

À défaut d'entente, après un délai de trente (30) jours du retour au travail de l'employé, l'employeur retient un maximum de 10,0 % net du salaire sur chaque paie, jusqu'à ce que le remboursement soit complété.

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

En aucun cas l'employeur ne récupérera la somme versée en trop à même le compte de l'employé.

ARTICLE 21 – MÉCANISMES SALARIAUX

21.06 Fiche de paie

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

- 1) Nom de l'employé;
- 2) Période couverte;
- 3) Taux du salaire;
- 4) Rémunération brute;
- 5) Déductions;
- 6) Rémunération nette;
- 7) Heures supplémentaires;

L'employeur s'engage à stipuler clairement les cotisations syndicales sur les T4 et Relevé 1.

21.07 Évaluation des emplois

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

ARTICLE 21 – MÉCANISMES SALARIAUX

* 21.08 Affectation temporaire

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

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

La 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 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 au point 1 de la clause 21.02 et ce, pour la durée de son affectation.



ARTICLE 22 – TRANSACTION DE CAISSE

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

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

22.02 Responsabilités

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

ARTICLE 23 – SANTÉ-SÉCURITÉ, ACCIDENT DE TRAVAIL

23.01 Principe

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique de l'employé. Il doit notamment :

- s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé de l'employé;
- utiliser les méthodes et techniques visant à identifier et éliminer les risques pouvant affecter la santé physique et psychique et la sécurité d'emploi;
- informer adéquatement l'employé sur les risques liés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que l'employé ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir son travail de façon à assurer sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et psychique.

23.02 Problème de santé

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

Dans le cas d'un problème urgent, le CRT pourra être convoqué dans les plus brefs délais.

23.03 Coopération

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

ARTICLE 23 – SANTÉ-SÉCURITÉ, ACCIDENT DE TRAVAIL

23.04 Accident de travail

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

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

1. Dans l'éventualité où cet employé serait déclaré invalide total, selon les définitions qui apparaissent au contrat d'assurance avec l'Assurance-vie Desjardins, il reçoit alors sa prestation de la CNESST et le régime d'assurance-salaire lui verse la différence entre cette prestation et le pourcentage prévu de son salaire, selon le régime d'assurance-salaire de longue et courte durée au moment de l'accident de travail.
2. Si un employé subit un accident de travail, l'employeur s'engage à lui fournir gratuitement le transport nécessaire pour le conduire à l'hôpital, chez un médecin ou à son domicile, selon son état.

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

23.05 Vol à main armée

- a. Suite à un vol à main armée, la caisse est fermée au public pour le reste des heures prévues à la clause 18.01, si c'est nécessaire. Les employés restent sur les lieux de travail tant qu'ils seront nécessaires à l'enquête.
- b. Si le temps nécessaire à l'enquête dépasse les heures régulières de travail, l'article 19 sur les heures supplémentaires s'applique.

ARTICLE 23 – SANTÉ-SÉCURITÉ, ACCIDENT DE TRAVAIL

23.05 Vol à main armée (suite)

- c. Si, par la suite, l'employé est réclamé pour apporter sa contribution à l'enquête (identification, portrait-robot, cour, etc.), ceci se fera durant les heures de travail ou si devant se faire en dehors de ces heures, l'article 19 sur les heures supplémentaires s'applique.
- d. Les employés qui devront se déplacer dans le cadre du paragraphe c) de la clause 23.05 seront remboursés pour leurs frais de transport.

ARTICLE 24 – DURÉE DE LA CONVENTION

24.01 Annexes et ententes

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

*** 24.02 Durée**

La présente convention collective de travail entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2025 et elle n'a aucun effet rétroactif sauf en ce qui concerne les salaires, selon les modalités prévues en lettre d'entente et à l'annexe « A », pour les personnes salariées toujours à l'emploi au moment de la signature de la convention collective, pour les personnes salariées qui ont quitté pour leur retraite, pour les personnes salariées qui ont quitté pour un autre établissement du Mouvement Desjardins.

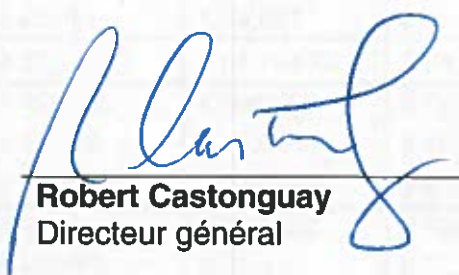
24.03 Prolongement

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

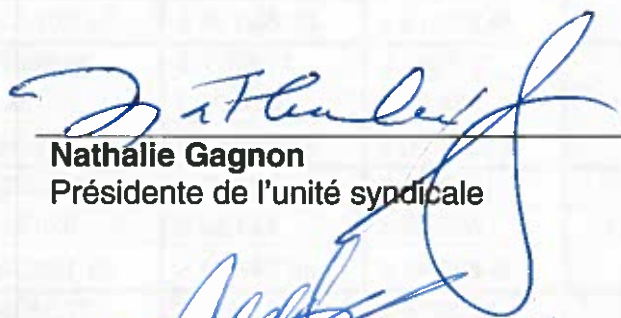
EN FOI DE QUOI, les représentants autorisés des deux (2) parties à cette convention collective de travail ont signé ce 8^e jour du mois de janvier 2021.

**LA CAISSE DES JARDINS DU
RÉSEAU MUNICIPAL
(Montréal, Longueuil, Repentigny)**

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



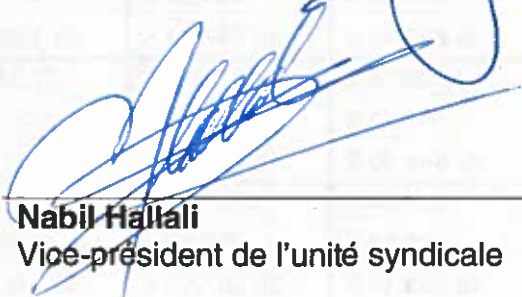
Robert Castonguay
Directeur général



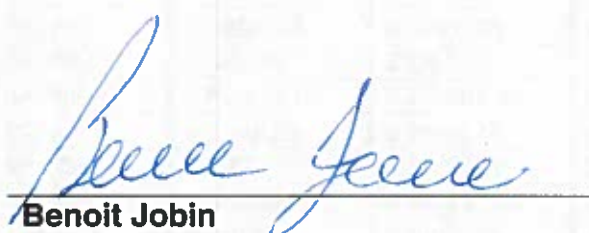
Nathalie Gagnon
Présidente de l'unité syndicale



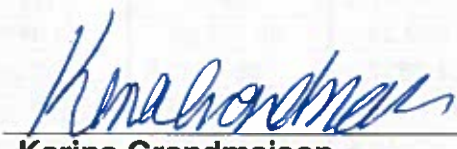
Ronald Martin
Président du CA



Nabil Hallali
Vice-président de l'unité syndicale



Benoît Jobin
Administrateur du CA



Karina Grandmaison
Secrétaire de l'unité syndicale



Alain Boulanger
Chef d'équipe RDC
Relations professionnelles
Ressources humaines et
Communications
Mouvement Desjardins



Marc-André Morin
Conseiller syndical
SEPB-575

ANNEXE « A » – ÉCHELLES ET AUGMENTATIONS SALARIALES

ÉCHELLES SALARIALES

JANVIER 2020 (L'échelle en vigueur en 2019 augmente de 2,0 %)

Niveau	Minimum	Point 85	Point 95	Point 100	Point 105	Point 115	
N2	15,9531 \$	16,8137 \$	18,7923 \$	19,7811 \$	20,7700 \$	22,7489 \$	
	558,36 \$	588,48 \$	657,73 \$	692,34 \$	726,95 \$	796,21 \$	R
	29 034,72 \$	30 600,96 \$	34 201,96 \$	36 001,68 \$	37 801,40 \$	41 402,92 \$	
N3	17,5886 \$	18,6877 \$	20,8863 \$	21,9851 \$	23,3860 \$	25,2829 \$	
	615,60 \$	654,07 \$	731,02 \$	769,48 \$	818,51 \$	884,90 \$	R
	32 011,20 \$	34 011,64 \$	38 013,04 \$	40 012,96 \$	42 562,52 \$	46 014,80 \$	
N4	19,8271 \$	21,2349 \$	23,7329 \$	24,9820 \$	26,2314 \$	28,7297 \$	
	693,95 \$	743,22 \$	830,65 \$	874,37 \$	918,10 \$	1005,54 \$	R
	36 085,40 \$	38 647,44 \$	43 193,80 \$	45 467,24 \$	47 741,20 \$	52 288,08 \$	
N5	22,3346 \$	24,3011 \$	27,1603 \$	28,5894 \$	28,5100 \$	32,8777 \$	
	781,71 \$	850,54 \$	950,61 \$	1000,63 \$	997,85 \$	1150,72 \$	R
	40 648,92 \$	44 228,08 \$	49 431,72 \$	52 032,76 \$	51 888,20 \$	59 837,44 \$	
N6	25,3094 \$	27,7514 \$	31,0163 \$	32,6486 \$	34,2809 \$	37,5460 \$	
	885,83 \$	971,30 \$	1085,57 \$	1142,70 \$	1199,83 \$	1314,11 \$	R
	46 063,16 \$	50 507,60 \$	56 449,64 \$	59 420,40 \$	62 391,16 \$	68 333,72 \$	
N7	28,2249 \$	31,1906 \$	34,8600 \$	36,6943 \$	38,5291 \$	42,1986 \$	
	987,87 \$	1091,67 \$	1220,10 \$	1284,30 \$	1348,52 \$	1476,95 \$	R
	51 369,24 \$	56 766,84 \$	63 445,20 \$	66 783,60 \$	70 123,04 \$	76 801,40 \$	
N8	31,7537 \$	35,0883 \$	39,2160 \$	41,2800 \$	43,3443 \$	47,4723 \$	
	1111,38 \$	1228,09 \$	1372,56 \$	1444,80 \$	1517,05 \$	1661,53 \$	R
	57 791,76 \$	63 860,68 \$	71 373,12 \$	75 129,60 \$	78 886,60 \$	86 399,56 \$	
N9	35,5634 \$	39,2991 \$	43,9226 \$	46,2340 \$	48,5457 \$	53,1694 \$	
	1244,72 \$	1375,47 \$	1537,29 \$	1618,19 \$	1699,10 \$	1860,93 \$	R
	64 725,44 \$	71 524,44 \$	79 939,08 \$	84 145,88 \$	88 353,20 \$	96 768,36 \$	
N10	39,8309 \$	44,0149 \$	49,1931 \$	51,7820 \$	54,3711 \$	59,5497 \$	
	1 394,08 \$	1 540,52 \$	1 721,76 \$	1 812,37 \$	1 902,99 \$	2 084,24 \$	R
	72 492,16 \$	80 107,04 \$	89 531,52 \$	94 243,24 \$	98 955,48 \$	108 380,48 \$	
N11	44,6103 \$	49,2966 \$	55,0963 \$	57,9957 \$	60,8957 \$	66,6957 \$	
	1 561,36 \$	1 725,38 \$	1 928,37 \$	2 029,85 \$	2 131,35 \$	2 334,35 \$	R
	81 190,72 \$	89 719,76 \$	100 275,24 \$	105 552,20 \$	110 830,20 \$	121 386,20 \$	

Au 1^{er} janvier 2020, les employés reçoivent une augmentation de salaire conforme à leur évaluation de rendement et en fonction de leur position relative déterminée selon le tableau 1 - Janvier 2020.

ANNEXE « A » – ÉCHELLES ET AUGMENTATIONS SALARIALES

ÉCHELLES SALARIALES (suite)

AVRIL 2020 (L'échelle en vigueur en janvier 2020 est majorée de 0,54 % (7/26 de 2,0 %))

Niveau	Minimum	Point 85	Point 95	Point 100	Point 105	Point 115	
N2	16,0393 \$	16,9045 \$	18,8938 \$	19,8880 \$	20,8822 \$	22,8717 \$	R
	561,38 \$	591,66 \$	661,28 \$	696,08 \$	730,88 \$	800,51 \$	
	29 191,51 \$	30 766,21 \$	34 386,65 \$	36 196,09 \$	38 005,53 \$	41 626,50 \$	
N3	17,6835 \$	18,7886 \$	20,9991 \$	22,1039 \$	23,5123 \$	25,4194 \$	R
	618,92 \$	657,60 \$	734,97 \$	773,64 \$	822,93 \$	889,68 \$	
	32 184,06 \$	34 195,30 \$	38 218,31 \$	40 229,03 \$	42 792,36 \$	46 263,28 \$	
N4	19,9342 \$	21,3495 \$	23,8610 \$	25,1169 \$	26,3731 \$	28,8849 \$	R
	697,70 \$	747,23 \$	835,14 \$	879,09 \$	923,06 \$	1010,97 \$	
	36 280,26 \$	38 856,14 \$	43 427,05 \$	45 712,76 \$	47 999,00 \$	52 570,44 \$	
N5	22,4552 \$	24,4324 \$	27,3070 \$	28,7438 \$	28,6640 \$	33,0553 \$	R
	785,93 \$	855,13 \$	955,74 \$	1006,03 \$	1003,24 \$	1156,93 \$	
	40 868,42 \$	44 466,91 \$	49 698,65 \$	52 313,74 \$	52 168,40 \$	60 160,56 \$	
N6	25,4461 \$	27,9013 \$	31,1838 \$	32,8249 \$	34,4660 \$	37,7487 \$	R
	890,61 \$	976,55 \$	1091,43 \$	1148,87 \$	1206,31 \$	1321,21 \$	
	46 311,90 \$	50 780,34 \$	56 754,47 \$	59 741,27 \$	62 728,07 \$	68 702,72 \$	
N7	28,3773 \$	31,3590 \$	35,0482 \$	36,8924 \$	38,7372 \$	42,4264 \$	R
	993,20 \$	1097,57 \$	1226,69 \$	1291,24 \$	1355,80 \$	1484,93 \$	
	51 646,63 \$	57 073,38 \$	63 787,80 \$	67 144,23 \$	70 501,70 \$	77 216,13 \$	
N8	31,9252 \$	35,2778 \$	39,4278 \$	41,5029 \$	43,5783 \$	47,7286 \$	R
	1117,38 \$	1234,72 \$	1379,97 \$	1452,60 \$	1525,24 \$	1670,50 \$	
	58 103,84 \$	64 205,53 \$	71 758,53 \$	75 535,30 \$	79 312,59 \$	86 866,12 \$	
N9	35,7555 \$	39,5114 \$	44,1598 \$	46,4837 \$	48,8079 \$	53,4565 \$	R
	1251,44 \$	1382,90 \$	1545,59 \$	1626,93 \$	1708,28 \$	1870,98 \$	
	65 074,96 \$	71 910,67 \$	80 370,75 \$	84 600,27 \$	88 830,31 \$	97 290,91 \$	
N10	40,0459 \$	44,2525 \$	49,4588 \$	52,0616 \$	54,6647 \$	59,8713 \$	R
	1 401,61 \$	1 548,84 \$	1 731,06 \$	1 822,16 \$	1 913,27 \$	2 095,49 \$	
	72 883,62 \$	80 539,62 \$	90 014,99 \$	94 752,15 \$	99 489,84 \$	108 965,73 \$	
N11	44,8512 \$	49,5628 \$	55,3938 \$	58,3089 \$	61,2246 \$	67,0559 \$	R
	1 569,79 \$	1 734,70 \$	1 938,78 \$	2 040,81 \$	2 142,86 \$	2 346,96 \$	
	81 629,15 \$	90 204,25 \$	100 816,73 \$	106 122,18 \$	111 428,68 \$	122 041,69 \$	

Au 5 avril 2020, afin de faire la transition vers un nouveau cycle de révision salariale, les employés reçoivent une augmentation de salaire conforme à leur appréciation de performance en fonction de leur position relative déterminée selon le tableau 2 - Avril 2020.

ANNEXE « A » – ÉCHELLES ET AUGMENTATIONS SALARIALES

ÉCHELLES SALARIALES (suite)

AVRIL 2021 (L'échelle en vigueur en avril 2020 est majorée minimalement de 1,5 %)

Niveau	Minimum	Point 85	Point 95	Point 100	Point 105	Point 115	
N2	16,2799 \$	17,1581 \$	19,1772 \$	20,1863 \$	21,1954 \$	23,2148 \$	R
	569,80 \$	600,53 \$	671,20 \$	706,52 \$	741,84 \$	812,52 \$	
	29 629,38 \$	31 227,70 \$	34 902,45 \$	36 739,03 \$	38 575,61 \$	42 250,89 \$	
N3	17,9488 \$	19,0705 \$	21,3141 \$	22,4354 \$	23,8650 \$	25,8007 \$	R
	628,21 \$	667,47 \$	745,99 \$	785,24 \$	835,27 \$	903,02 \$	
	32 666,82 \$	34 708,23 \$	38 791,59 \$	40 832,47 \$	43 434,24 \$	46 957,23 \$	
N4	20,2332 \$	21,6698 \$	24,2189 \$	25,4937 \$	26,7687 \$	29,3181 \$	R
	708,16 \$	758,44 \$	847,66 \$	892,28 \$	936,90 \$	1026,13 \$	
	36 824,47 \$	39 438,98 \$	44 078,45 \$	46 398,45 \$	48 718,99 \$	53 358,99 \$	
N5	22,7920 \$	24,7989 \$	27,7166 \$	29,1750 \$	29,0939 \$	33,5511 \$	R
	797,72 \$	867,96 \$	970,08 \$	1021,12 \$	1018,29 \$	1174,29 \$	
	41 481,45 \$	45 133,92 \$	50 444,13 \$	53 098,44 \$	52 950,92 \$	61 062,97 \$	
N6	25,8278 \$	28,3198 \$	31,6515 \$	33,3172 \$	34,9830 \$	38,3150 \$	R
	903,97 \$	991,19 \$	1107,80 \$	1166,10 \$	1224,40 \$	1341,02 \$	
	47 006,58 \$	51 542,05 \$	57 605,79 \$	60 637,39 \$	63 668,99 \$	69 733,26 \$	
N7	28,8029 \$	31,8294 \$	35,5740 \$	37,4458 \$	39,3183 \$	43,0628 \$	R
	1008,10 \$	1114,03 \$	1245,09 \$	1310,60 \$	1376,14 \$	1507,20 \$	
	52 421,33 \$	57 929,48 \$	64 744,62 \$	68 151,39 \$	71 559,23 \$	78 374,37 \$	
N8	32,4041 \$	35,8069 \$	40,0192 \$	42,1255 \$	44,2320 \$	48,4446 \$	R
	1134,14 \$	1253,24 \$	1400,67 \$	1474,39 \$	1548,12 \$	1695,56 \$	
	58 975,39 \$	65 168,61 \$	72 834,91 \$	76 668,33 \$	80 502,28 \$	88 169,11 \$	
N9	36,2918 \$	40,1040 \$	44,8221 \$	47,1809 \$	49,5400 \$	54,2584 \$	R
	1270,21 \$	1403,64 \$	1568,78 \$	1651,33 \$	1733,90 \$	1899,04 \$	
	66 051,08 \$	72 989,33 \$	81 576,31 \$	85 869,27 \$	90 162,76 \$	98 750,27 \$	
N10	40,6466 \$	44,9163 \$	50,2007 \$	52,8425 \$	55,4847 \$	60,7694 \$	R
	1 422,63 \$	1 572,07 \$	1 757,02 \$	1 849,49 \$	1 941,97 \$	2 126,93 \$	
	73 976,87 \$	81 747,71 \$	91 365,22 \$	96 173,44 \$	100 982,19 \$	110 600,22 \$	
N11	45,5239 \$	50,3062 \$	56,2247 \$	59,1835 \$	62,1429 \$	68,0617 \$	R
	1 593,34 \$	1 760,72 \$	1 967,86 \$	2 071,42 \$	2 175,00 \$	2 382,16 \$	
	82 853,59 \$	91 557,31 \$	102 328,98 \$	107 714,01 \$	113 100,11 \$	123 872,31 \$	

Au 4 avril 2021, les employés reçoivent une augmentation de salaire conforme à leur appréciation de performance en fonction de leur position relative déterminée selon le tableau 3 – Avril 2021.

ANNEXE « A » – ÉCHELLES ET AUGMENTATIONS SALARIALES

ÉCHELLES SALARIALES (suite)

AVRIL 2022 (L'échelle en vigueur en avril 2021 est majorée minimalement de 1,5 %)

Niveau	Minimum	Point 85	Point 95	Point 100	Point 105	Point 115	
N2	16,5241 \$	17,4154 \$	19,4648 \$	20,4891 \$	21,5133 \$	23,5630 \$	R
	578,34 \$	609,54 \$	681,27 \$	717,12 \$	752,97 \$	824,70 \$	
	30 073,82 \$	31 696,11 \$	35 425,99 \$	37 290,12 \$	39 154,24 \$	42 884,66 \$	
N3	18,2180 \$	19,3565 \$	21,6338 \$	22,7720 \$	24,2229 \$	26,1877 \$	R
	637,63 \$	677,48 \$	757,18 \$	797,02 \$	847,80 \$	916,57 \$	
	33 156,82 \$	35 228,86 \$	39 373,46 \$	41 444,95 \$	44 085,76 \$	47 661,59 \$	
N4	20,5367 \$	21,9948 \$	24,5822 \$	25,8761 \$	27,1702 \$	29,7579 \$	R
	718,79 \$	769,82 \$	860,38 \$	905,66 \$	950,96 \$	1041,53 \$	
	37 376,83 \$	40 030,56 \$	44 739,63 \$	47 094,43 \$	49 449,77 \$	54 159,38 \$	
N5	23,1339 \$	25,1708 \$	28,1323 \$	29,6126 \$	29,5303 \$	34,0543 \$	R
	809,69 \$	880,98 \$	984,63 \$	1036,44 \$	1033,56 \$	1191,90 \$	
	42 103,67 \$	45 810,92 \$	51 200,79 \$	53 894,92 \$	53 745,19 \$	61 978,92 \$	
N6	26,2152 \$	28,7446 \$	32,1263 \$	33,8170 \$	35,5077 \$	38,8897 \$	R
	917,53 \$	1006,06 \$	1124,42 \$	1183,60 \$	1242,77 \$	1361,14 \$	
	47 711,68 \$	52 315,18 \$	58 469,87 \$	61 546,95 \$	64 624,03 \$	70 779,26 \$	
N7	29,2350 \$	32,3068 \$	36,1076 \$	38,0075 \$	39,9080 \$	43,7088 \$	R
	1023,22 \$	1130,74 \$	1263,77 \$	1330,26 \$	1396,78 \$	1529,81 \$	
	53 207,65 \$	58 798,42 \$	65 715,79 \$	69 173,67 \$	72 632,62 \$	79 549,99 \$	
N8	32,8901 \$	36,3440 \$	40,6195 \$	42,7573 \$	44,8955 \$	49,1712 \$	R
	1151,15 \$	1272,04 \$	1421,68 \$	1496,51 \$	1571,34 \$	1720,99 \$	
	59 860,02 \$	66 146,14 \$	73 927,44 \$	77 818,35 \$	81 709,81 \$	89 491,65 \$	
N9	36,8362 \$	40,7056 \$	45,4945 \$	47,8886 \$	50,2831 \$	55,0723 \$	R
	1289,27 \$	1424,70 \$	1592,31 \$	1676,10 \$	1759,91 \$	1927,53 \$	
	67 041,85 \$	74 084,17 \$	82 799,96 \$	87 157,31 \$	91 515,20 \$	100 231,53 \$	
N10	41,2563 \$	45,5901 \$	50,9537 \$	53,6352 \$	56,3170 \$	61,6809 \$	R
	1 443,97 \$	1 595,65 \$	1 783,38 \$	1 877,23 \$	1 971,09 \$	2 158,83 \$	
	75 086,53 \$	82 973,93 \$	92 735,69 \$	97 616,04 \$	102 496,92 \$	112 259,22 \$	
N11	46,2068 \$	51,0608 \$	57,0681 \$	60,0713 \$	63,0751 \$	69,0826 \$	R
	1 617,24 \$	1 787,13 \$	1 997,38 \$	2 102,49 \$	2 207,63 \$	2 417,89 \$	
	84 096,39 \$	92 930,67 \$	103 863,91 \$	109 329,72 \$	114 796,62 \$	125 730,40 \$	

Au plus tard à la 8^e période de paie de l'année (la première période de paie comprend le 1^{er} janvier) l'employé reçoit une augmentation de salaire conforme à l'appréciation de leur performance et en fonction de leur position relative déterminée selon le tableau 3 – Avril 2022.

ANNEXE « A » – ÉCHELLES ET AUGMENTATIONS SALARIALES

ÉCHELLES SALARIALES (suite)

AVRIL 2023 (L'échelle en vigueur en avril 2022 est majorée minimalement de 1,5 %)

Niveau	Minimum	Point 85	Point 95	Point 100	Point 105	Point 115	
N2	16,7719 \$	17,6767 \$	19,7568 \$	20,7964 \$	21,8360 \$	23,9164 \$	R
	587,02 \$	618,68 \$	691,49 \$	727,87 \$	764,26 \$	837,08 \$	
	30 524,93 \$	32 171,56 \$	35 957,38 \$	37 849,47 \$	39 741,56 \$	43 527,93 \$	
N3	18,4913 \$	19,6469 \$	21,9583 \$	23,1135 \$	24,5863 \$	26,5805 \$	R
	647,20 \$	687,64 \$	768,54 \$	808,97 \$	860,52 \$	930,32 \$	
	33 654,18 \$	35 757,29 \$	39 964,06 \$	42 066,63 \$	44 747,04 \$	48 376,51 \$	
N4	20,8448 \$	22,3247 \$	24,9509 \$	26,2642 \$	27,5778 \$	30,2043 \$	R
	729,57 \$	781,37 \$	873,28 \$	919,25 \$	965,22 \$	1057,15 \$	
	37 937,48 \$	40 631,02 \$	45 410,72 \$	47 800,85 \$	50 191,52 \$	54 971,77 \$	
N5	23,4809 \$	25,5484 \$	28,5543 \$	30,0568 \$	29,9733 \$	34,5652 \$	R
	821,83 \$	894,19 \$	999,40 \$	1051,99 \$	1049,06 \$	1209,78 \$	
	42 735,23 \$	46 498,09 \$	51 968,80 \$	54 703,34 \$	54 551,36 \$	62 908,60 \$	
N6	26,6084 \$	29,1758 \$	32,6082 \$	34,3243 \$	36,0403 \$	39,4730 \$	R
	931,30 \$	1021,15 \$	1141,29 \$	1201,35 \$	1261,41 \$	1381,56 \$	
	48 427,35 \$	53 099,90 \$	59 346,92 \$	62 470,15 \$	65 593,39 \$	71 840,95 \$	
N7	29,6735 \$	32,7914 \$	36,6492 \$	38,5776 \$	40,5067 \$	44,3644 \$	R
	1038,57 \$	1147,70 \$	1282,72 \$	1350,22 \$	1417,73 \$	1552,75 \$	
	54 005,77 \$	59 680,40 \$	66 701,53 \$	70 211,27 \$	73 722,11 \$	80 743,23 \$	
N8	33,3835 \$	36,8892 \$	41,2288 \$	43,3987 \$	45,5689 \$	49,9088 \$	R
	1168,42 \$	1291,12 \$	1443,01 \$	1518,95 \$	1594,91 \$	1746,81 \$	
	60 757,92 \$	67 138,33 \$	75 036,35 \$	78 985,63 \$	82 935,46 \$	90 834,02 \$	
N9	37,3887 \$	41,3162 \$	46,1769 \$	48,6070 \$	51,0373 \$	55,8984 \$	R
	1308,61 \$	1446,07 \$	1616,19 \$	1701,24 \$	1786,31 \$	1956,44 \$	
	68 047,48 \$	75 195,43 \$	84 041,96 \$	88 464,67 \$	92 887,93 \$	101 735,00 \$	
N10	41,8752 \$	46,2739 \$	51,7180 \$	54,4397 \$	57,1617 \$	62,6061 \$	R
	1 465,63 \$	1 619,59 \$	1 810,13 \$	1 905,39 \$	2 000,66 \$	2 191,21 \$	
	76 212,82 \$	84 218,54 \$	94 126,73 \$	99 080,28 \$	104 034,37 \$	113 943,11 \$	
N11	46,8999 \$	51,8267 \$	57,9241 \$	60,9723 \$	64,0212 \$	70,1189 \$	R
	1 641,50 \$	1 813,94 \$	2 027,34 \$	2 134,03 \$	2 240,74 \$	2 454,16 \$	
	85 357,84 \$	94 324,63 \$	105 421,87 \$	110 969,67 \$	116 518,56 \$	127 616,35 \$	

Au plus tard à la 8^e période de paie de l'année (la première période de paie comprend le 1^{er} janvier) l'employé reçoit une augmentation de salaire conforme à l'appréciation de leur performance et en fonction de leur position relative déterminée selon le tableau 3 – Avril 2023.

ANNEXE « A » – ÉCHELLES ET AUGMENTATIONS SALARIALES

ÉCHELLES SALARIALES (suite)

AVRIL 2024 (L'échelle en vigueur en avril 2023 est majorée minimalement de 1,5 %)

Niveau	Minimum	Point 85	Point 95	Point 100	Point 105	Point 115	
N2	17,0235 \$	17,9418 \$	20,0532 \$	21,1084 \$	22,1636 \$	24,2752 \$	R
	595,82 \$	627,96 \$	701,86 \$	738,79 \$	775,72 \$	849,63 \$	
	30 982,80 \$	32 654,13 \$	36 496,74 \$	38 417,21 \$	40 337,68 \$	44 180,85 \$	
N3	18,7687 \$	19,9416 \$	22,2876 \$	23,4602 \$	24,9551 \$	26,9792 \$	R
	656,90 \$	697,95 \$	780,07 \$	821,11 \$	873,43 \$	944,27 \$	
	34 158,99 \$	36 293,65 \$	40 563,52 \$	42 697,63 \$	45 418,25 \$	49 102,16 \$	
N4	21,1574 \$	22,6596 \$	25,3252 \$	26,6582 \$	27,9914 \$	30,6573 \$	R
	740,51 \$	793,09 \$	886,38 \$	933,04 \$	979,70 \$	1073,01 \$	
	38 506,55 \$	41 240,49 \$	46 091,88 \$	48 517,86 \$	50 944,39 \$	55 796,34 \$	
N5	23,8331 \$	25,9316 \$	28,9826 \$	30,5076 \$	30,4229 \$	35,0836 \$	R
	834,16 \$	907,61 \$	1014,39 \$	1067,77 \$	1064,80 \$	1227,93 \$	
	43 376,26 \$	47 195,56 \$	52 748,34 \$	55 523,89 \$	55 369,63 \$	63 852,23 \$	
N6	27,0076 \$	29,6134 \$	33,0973 \$	34,8391 \$	36,5809 \$	40,0651 \$	R
	945,26 \$	1036,47 \$	1158,41 \$	1219,37 \$	1280,33 \$	1402,28 \$	
	49 153,76 \$	53 896,40 \$	60 237,12 \$	63 407,21 \$	66 577,29 \$	72 918,57 \$	
N7	30,1186 \$	33,2833 \$	37,1989 \$	39,1563 \$	41,1143 \$	45,0299 \$	R
	1054,15 \$	1164,92 \$	1301,96 \$	1370,47 \$	1439,00 \$	1576,05 \$	
	54 815,85 \$	60 575,61 \$	67 702,05 \$	71 264,44 \$	74 827,94 \$	81 954,38 \$	
N8	33,8842 \$	37,4425 \$	41,8472 \$	44,0497 \$	46,2525 \$	50,6574 \$	R
	1185,95 \$	1310,49 \$	1464,65 \$	1541,74 \$	1618,84 \$	1773,01 \$	
	61 669,29 \$	68 145,41 \$	76 161,89 \$	80 170,41 \$	84 179,49 \$	92 196,53 \$	
N9	37,9496 \$	41,9359 \$	46,8696 \$	49,3361 \$	51,8029 \$	56,7368 \$	R
	1328,23 \$	1467,76 \$	1640,43 \$	1726,76 \$	1813,10 \$	1985,79 \$	
	69 068,19 \$	76 323,37 \$	85 302,59 \$	89 791,64 \$	94 281,25 \$	103 261,02 \$	
N10	42,5033 \$	46,9680 \$	52,4938 \$	55,2563 \$	58,0192 \$	63,5452 \$	R
	1 487,62 \$	1 643,88 \$	1 837,28 \$	1 933,97 \$	2 030,67 \$	2 224,08 \$	
	77 356,02 \$	85 481,81 \$	95 538,63 \$	100 566,48 \$	105 594,89 \$	115 652,26 \$	
N11	47,6034 \$	52,6041 \$	58,7930 \$	61,8869 \$	64,9815 \$	71,1707 \$	R
	1 666,12 \$	1 841,14 \$	2 057,75 \$	2 166,04 \$	2 274,35 \$	2 490,97 \$	
	86 638,20 \$	95 739,50 \$	107 003,20 \$	112 634,22 \$	118 266,34 \$	129 530,60 \$	

Au plus tard à la 8^e période de paie de l'année (la première période de paie comprend le 1^{er} janvier) l'employé reçoit une augmentation de salaire conforme à l'appréciation de leur performance et en fonction de leur position relative déterminée selon le tableau 3 – Avril 2024.

ANNEXE « A » – ÉCHELLES ET AUGMENTATIONS SALARIALES

ÉCHELLES SALARIALES (suite)

AVRIL 2025 (L'échelle en vigueur en avril 2024 est majorée minimalement de 1,5 %)

Niveau	Minimum	Point 85	Point 95	Point 100	Point 105	Point 115	
N2	17,2789 \$	18,2110 \$	20,3539 \$	21,4250 \$	22,4960 \$	24,6393 \$	R
	604,76 \$	637,38 \$	712,39 \$	749,87 \$	787,36 \$	862,38 \$	
	31 447,54 \$	33 143,94 \$	37 044,19 \$	38 993,47 \$	40 942,75 \$	44 843,56 \$	
N3	19,0502 \$	20,2407 \$	22,6220 \$	23,8121 \$	25,3294 \$	27,3839 \$	R
	666,76 \$	708,42 \$	791,77 \$	833,42 \$	886,53 \$	958,44 \$	
	34 671,37 \$	36 838,05 \$	41 171,97 \$	43 338,09 \$	46 099,52 \$	49 838,69 \$	
N4	21,4748 \$	22,9995 \$	25,7051 \$	27,0580 \$	28,4113 \$	31,1172 \$	R
	751,62 \$	804,98 \$	899,68 \$	947,03 \$	994,40 \$	1089,10 \$	
	39 084,15 \$	41 859,09 \$	46 783,26 \$	49 245,63 \$	51 708,56 \$	56 633,29 \$	
N5	24,1906 \$	26,3206 \$	29,4173 \$	30,9652 \$	30,8792 \$	35,6099 \$	R
	846,67 \$	921,22 \$	1029,61 \$	1083,78 \$	1080,77 \$	1246,35 \$	
	44 026,90 \$	47 903,49 \$	53 539,56 \$	56 356,75 \$	56 200,18 \$	64 810,01 \$	
N6	27,4127 \$	30,0576 \$	33,5938 \$	35,3617 \$	37,1296 \$	40,6661 \$	R
	959,44 \$	1052,02 \$	1175,78 \$	1237,66 \$	1299,54 \$	1423,31 \$	
	49 891,07 \$	54 704,85 \$	61 140,68 \$	64 358,31 \$	67 575,95 \$	74 012,34 \$	
N7	30,5704 \$	33,7825 \$	37,7569 \$	39,7436 \$	41,7310 \$	45,7053 \$	R
	1069,96 \$	1182,39 \$	1321,49 \$	1391,03 \$	1460,58 \$	1599,69 \$	
	55 638,09 \$	61 484,24 \$	68 717,58 \$	72 333,41 \$	75 950,36 \$	83 183,70 \$	
N8	34,3925 \$	38,0042 \$	42,4749 \$	44,7104 \$	46,9463 \$	51,4173 \$	R
	1203,74 \$	1330,15 \$	1486,62 \$	1564,86 \$	1643,12 \$	1799,61 \$	
	62 594,33 \$	69 167,59 \$	77 304,32 \$	81 372,97 \$	85 442,18 \$	93 579,48 \$	
N9	38,5188 \$	42,5650 \$	47,5726 \$	50,0761 \$	52,5799 \$	57,5879 \$	R
	1348,16 \$	1489,77 \$	1665,04 \$	1752,66 \$	1840,30 \$	2015,58 \$	
	70 104,21 \$	77 468,22 \$	86 582,12 \$	91 138,52 \$	95 695,47 \$	104 809,94 \$	
N10	43,1409 \$	47,6726 \$	53,2812 \$	56,0852 \$	58,8895 \$	64,4984 \$	R
	1 509,93 \$	1 668,54 \$	1 864,84 \$	1 962,98 \$	2 061,13 \$	2 257,44 \$	
	78 516,36 \$	86 764,04 \$	96 971,71 \$	102 074,98 \$	107 178,81 \$	117 387,04 \$	
N11	48,3175 \$	53,3932 \$	59,6749 \$	62,8152 \$	65,9562 \$	72,2382 \$	R
	1 691,11 \$	1 868,76 \$	2 088,62 \$	2 198,53 \$	2 308,47 \$	2 528,34 \$	
	87 937,78 \$	97 175,59 \$	108 608,25 \$	114 323,73 \$	120 040,34 \$	131 473,56 \$	

Au plus tard à la 8^e période de paie de l'année (la première période de paie comprend le 1^{er} janvier) l'employé reçoit une augmentation de salaire conforme à l'appréciation de leur performance et en fonction de leur position relative déterminée selon le tableau 3 – Avril 2025.

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

ANNEXE « A » – ÉCHELLES ET AUGMENTATIONS SALARIALES

AUGMENTATIONS SALARIALES

Tableau 1 – Janvier 2020

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

Aux fins de déterminer la position relative du salaire de l'employé dans l'échelle, on obtient ce dernier en divisant le salaire de l'employé au 31 décembre 2019 par le salaire correspondant à son niveau d'emploi au point 100 de l'échelle 2019.

Tableau 2 – Avril 2020

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

Aux fins de déterminer la position relative du salaire de l'employé dans l'échelle, on obtient ce dernier en divisant le salaire de l'employé au 31 décembre 2019 par le salaire correspondant à son niveau d'emploi au point 100 de l'échelle 2019.



ANNEXE « A » – ÉCHELLES ET AUGMENTATIONS SALARIALES

AUGMENTATIONS SALARIALES (suite)

Tableau 3 – Avril 2021, 2022, 2023, 2024 et 2025

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

Aux fins de déterminer la position relative du salaire de l'employé dans l'échelle, on obtient ce dernier en divisant le salaire de l'employé au 31 décembre 2019 par le salaire correspondant à son niveau d'emploi au point 100 de l'échelle qui précède l'augmentation.

APPLICATION DES TABLEAUX 1 et 2 (Janvier 2020 et Avril 2020)

1. Respect en toute situation des minimums des échelles de salaires.
2. L'employé reçoit une augmentation selon la position relative de son salaire dans l'échelle et la cote d'appréciation de la performance obtenue. Le maximum de l'échelle salariale 2020 ne peut être dépassé.
3. Traitement de l'augmentation salariale si la position relative du salaire de l'employé dans l'échelle est inférieure ou égale au maximum de l'échelle salariale (point 115) :

L'augmentation salariale indiquée à la zone 105-115 est accordée jusqu'au maximum de l'échelle salariale 2020. L'excédent qui ne peut être accordé en salaire est versé sous forme de forfaitaire, s'il y a lieu, dans les cas de performance supérieure ou exceptionnelle uniquement.

ANNEXE « A » – ÉCHELLES ET AUGMENTATIONS SALARIALES

APPLICATION DES TABLEAUX 1 et 2 (Janvier 2020 et Avril 2020) (suite)

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

Pour l'employé dont la position relative du salaire dans l'échelle 2019 est supérieure au point 115, mais près du maximum de l'échelle salariale 2020 (jusqu'au point 117), l'augmentation salariale indiquée à la zone 105-115 est accordée jusqu'au maximum de l'échelle salariale 2020. L'excédent qui ne peut être accordé en salaire est versé sous forme de forfaitaire, s'il y a lieu, dans les cas de performance supérieure ou exceptionnelle uniquement.

Pour l'employé dont la position relative du salaire dans l'échelle 2019 est supérieure au point 115, et plus éloignée de ce dernier (point 118 et plus), il reçoit un montant forfaitaire dans les cas de performance supérieure ou exceptionnelle uniquement de la façon suivante :

Supérieure : 1,5 %
Exceptionnelle : 3,0 %

APPLICATION DU TABLEAU 3 – AVRIL 2021, 2022, 2023, 2024 et 2025

1. Respect en toute situation des minimums des échelles de salaires.
2. L'employé reçoit une augmentation selon la position relative de son salaire dans l'échelle et la cote d'appréciation de la performance obtenue. Le maximum de l'échelle salariale (point 115) des années 2021 et 2022 ne peut être dépassé.
3. Traitement de l'augmentation salariale si la position relative du salaire de l'employé dans l'échelle est inférieure ou égale au maximum de l'échelle salariale (point 115) :

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

4. Nonobstant ce qui est prévu ci-dessus, la progression du salaire dans la zone 105-115 et au-delà du point 115 s'appliquera selon l'application de la recommandation du Mouvement Desjardins qui sera transmise annuellement au syndicat par l'employeur.


93

ANNEXE « A » – ÉCHELLES ET AUGMENTATIONS SALARIALES

MODALITÉS PARTICULIÈRES

Les dates où les échelles salariales seront augmentées et où les augmentations salariales seront effectives pour les années 2022, 2023, 2024 et 2025, ne sont pas encore déterminées.

L'employeur informe le syndicat au plus tard le 1^{er} mars de l'année qui précède la date à laquelle l'augmentation d'échelle et l'augmentation salariale seront effectives pour la prochaine année. L'augmentation d'échelle et l'augmentation salariale sont établies pour vingt-six (26) périodes de paie. Advenant le cas où la date transmise par l'employeur fait en sorte que l'augmentation d'échelle et l'augmentation salariale d'une année couvrirait vingt-sept (27) périodes de paie, l'augmentation d'échelle salariale et l'augmentation salariale seront majorées de 1/26 de l'augmentation d'échelle et de l'augmentation salariale prévue pour l'année concernée.

Les échelles salariales et les augmentations salariales seront augmentées d'un minimum de 1,5 % pour les années 2021, 2022, 2023, 2024 et 2025.

Advenant que les enquêtes salariales, les prévisions économiques et la situation financière du Mouvement Desjardins font en sorte que la recommandation salariale du Mouvement Desjardins octroie des augmentations d'échelles salariales supérieures, des augmentations salariales supérieures ou une application du tableau Avril 2021, 2022, 2023, 2024 et 2025 plus avantageuses, les parties conviennent que les échelles salariales, les augmentations salariales et le tableau 3 ci-dessus seront majorés et appliqués en conséquence.

L'ajustement des pourcentages prévus au tableau 3 et leurs applications pourront être supérieurs, mais non inférieurs à ce qui est prévu à la présente annexe.

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

Les parties conviennent qu'en début de chaque nouvelle année, l'employeur met à jour (majoration ou non) le tableau des augmentations salariales, les échelles salariales et l'application des tableaux d'augmentations salariales, le cas échéant, qui seront effectifs en avril de la même année, et envoie une copie au syndicat et rend l'information disponible aux employés.

ANNEXE « B » – EMPLOYÉS RÉGULIER À TEMPS PARTIEL

Énoncé de principe

Les deux parties s'entendent pour reconnaître le principe que l'employeur peut embaucher des employés à temps partiel tels que définis à la clause 1.06 de la convention collective. L'utilisation d'employés à temps partiel ne sera pas faite en vue de causer des mises à pied parmi le personnel à temps plein, ni pour empêcher la création ni pour permettre l'abolition de poste.

Restrictions et modalités particulières

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

1. Mécanismes de mise à pied

Concernant la clause 11.04, paragraphe 1, l'indemnité payable à l'employé régulier à temps partiel à défaut de l'avis spécifié sera établie au prorata de sa semaine normale de travail.

*** 2. Jours fériés**

Les employés à temps partiel pourront bénéficier des jours fériés ou des jours observés prévus à la clause 12.01.

Pour chaque jour férié, l'employeur verse à l'employé le plus avantageux entre :

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

3. Vacances annuelles

- a. Compte tenu de son ancienneté, l'employé régulier à temps partiel accumule des crédits de vacances au même titre que l'employé permanent, mais ces crédits sont établis au prorata de la semaine de travail à temps partiel.

ANNEXE « B » – EMPLOYÉS RÉGULIER À TEMPS PARTIEL

3. Vacances annuelles (suite)

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

4. Congés spéciaux

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

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

- b. L'employé régulier à temps partiel a droit à la rémunération, au prorata de ses heures rémunérées au cours de l'année précédente, des congés mobiles prévus à la convention collective. Le paiement s'effectue au plus tard le 15 mai de l'année suivante. Aux fins de cette clause, son ancienneté est calculée comme étant à compter de la date d'entrée au service de l'employeur.
- c. L'employé régulier à temps partiel, dont l'horaire régulier hebdomadaire comprend plus de quatre (4) jours de travail, pourra utiliser ses congés mobiles en respectant les dispositions de la clause 14.05, paragraphe 4. Le solde des congés mobiles non utilisés et non rémunérés en vertu du présent paragraphe sera versé au 15 janvier de l'année suivante.

5. Congés parentaux

Concernant la clause 16.04, paragraphe 1 et 16.07, paragraphe 1, l'employée à temps partiel ne pourra en bénéficier qu'au prorata de sa semaine de travail.

ANNEXE « B » – EMPLOYÉS RÉGULIER À TEMPS PARTIEL

6. Formation des employés

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

7. Régime d'assurance-maladie

L'employé régulier à temps partiel a droit au régime de compensation-maladie prévu à la clause 17.02 au prorata de sa semaine de travail.

8. Heures de travail

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

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

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

- 8 heures et moins = 20 minutes
- Plus de 8 heures = 25 minutes

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

ANNEXE « B » – EMPLOYÉS RÉGULIER À TEMPS PARTIEL

8. Heures de travail (suite)

a. (suite)

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

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

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

ANNEXE « B » – EMPLOYÉS RÉGULIER À TEMPS PARTIEL

9. Heures supplémentaires

Cet article ne s'applique pas aux employés à temps partiel. Toutefois, l'employé qui exécute du travail au-delà de sept (7) heures dans une même journée sera rémunéré en heures supplémentaires, sauf si l'horaire régulier de travail prévoit un nombre d'heures supérieur, lequel sera rémunéré en heures supplémentaires pour tout travail excédant son horaire journalier de travail. Tout travail exécuté le samedi sera rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le salaire régulier si cela constitue une sixième (6^e) journée de travail pour cet employé. À cette fin, l'employeur fournira au syndicat l'horaire régulier de travail de chacun des employés à temps partiel.

10. Prévoyances collectives

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

11. Mécanismes salariaux

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

12. Semaine de travail

Aux fins d'accorder des bénéfices au prorata, la semaine de travail d'un employé régulier à temps partiel équivaut au nombre d'heures rémunérées dans les cinquante-deux (52) dernières semaines par rapport à mille six cent quatre-vingt-dix (1 690) heures, le tout en conformité avec les différentes périodes de référence pour les bénéfices ci-haut mentionnés.

ANNEXE « C » – EMPLOYÉS TEMPORAIRES

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

- Annexe « A »;
- Travail en heures supplémentaires;
- * - Les employés temporaires bénéficient des jours fériés ou des jours observés prévus à la clause 12.01 et sont rémunérés selon le même principe que les employés réguliers à temps partiel;
- Quantum de vacances prévu à la clause 13.02;
- Congés de décès prévus à la clause 14.01, paragraphe 1, alinéas a), b), c) et d), sous réserve des restrictions prévues aux clauses 14.01, paragraphe 2 et 14.03;
- Les employés temporaires pourront bénéficier des périodes de repas et de repos aux conditions suivantes, selon les modalités prévues au paragraphe 8 a. de l'annexe « B ».

L'employé temporaire qui agit comme caissier est couvert par le régime de transaction de caisse.

L'article 23 sur la santé et sécurité au travail s'applique.

L'employé temporaire est régi par l'article sur le régime syndical et a droit à la procédure de grief et d'arbitrage s'il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus à la présente annexe.

Dans le cas où un employé temporaire devient permanent, les clauses 9.02, paragraphe 2, et 9.03 paragraphe 2 s'appliquent. L'employé temporaire peut poser sa candidature à des postes permanents.

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

ANNEXE « D » – RATIO DE VACANCES

L'employeur détermine la date des vacances des employés en tenant compte de leur choix, de l'ancienneté et de la nécessité d'assurer la continuité des opérations de la caisse.

À discuter en CRT.

LETTRE D'ENTENTE – RÉOLUTION LORS D'UN LITIGE

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

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

Mécanisme

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

LETTRE D'ENTENTE – RÉOLUTION LORS D'UN LITIGE (suite)

3. L'employeur commence à verser à l'employé une avance hebdomadaire correspondant au montant qu'il recevrait normalement de l'assureur lorsque :

- a) il a reçu la confirmation écrite de l'employé prévu à 2. c) et;
- b) il a obtenu la confirmation que l'assureur a reçu les documents du médecin traitant de l'employé prévu à 2. b).

Par la suite, l'employé doit se soumettre à une expertise médicale chez le médecin de l'employeur. Si ladite expertise confirme la décision de l'assureur, l'employeur cesse immédiatement les avances de prestations à l'employé. Par contre, l'employé n'est pas tenu de rembourser les avances déjà reçues.

4. Si l'expertise médicale du médecin choisi par l'employeur est du même avis que celui du médecin traitant de l'employé :

- L'employeur verse le montant qu'il recevait de l'assureur rétroactivement (maximum soixante (60) jours) à la date de coupure de prestation, et continue de verser à l'employé une avance hebdomadaire correspondant au montant qu'il recevrait normalement de l'assureur;
- L'assureur devra étudier la documentation reçue et, après analyse du dossier, informera l'employé et l'employeur de sa décision de maintenir l'exclusion de l'employé de la protection d'assurance-salaire à long terme pour invalidité totale ou de l'inclure, rétroactivement, à ladite protection. Dans ce dernier cas, l'assureur rembourse à l'employeur les avances versées. Par contre, si l'assureur décide de maintenir sa décision, l'employeur cesse immédiatement les avances de prestations. Dans ce cas, l'employé n'est pas tenu de rembourser les avances déjà reçues.



LETTRE D'ENTENTE – RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ

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

A. Définitions

Aux fins exclusives de la présente lettre d'entente.

- **Régime autofinancé**

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

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

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

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

- **Période d'accumulation**

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

- **Période de congé**

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

- **Accumulation**

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

LETTRE D'ENTENTE – RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ (suite)

A. Définitions (suite)

- **Salaire**

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

B. Durée du régime

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

C. Durée du congé sans solde

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

D. Conditions d'admissibilité

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

- l'employé doit détenir un statut d'employé régulier à temps plein;
- l'employé doit avoir complété un (1) an d'ancienneté au moment de sa demande;
- l'employé doit présenter une demande écrite en précisant :
 - la durée d'accumulation au régime autofinancé (RCTD);
 - la durée de la période de congé;
 - le moment de la prise de congé;

LETTRE D'ENTENTE – RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ (suite)

D. Conditions d'admissibilité (suite)

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

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

E. Retour au travail

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

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

F. Conditions de travail applicables

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

- **Durant la période d'accumulation**

- **Vacances**

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

LETTRE D'ENTENTE – RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ (suite)

F. Conditions de travail applicables (suite)

- **Congés spéciaux, jours fériés ou autres congés rémunérés**

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

- **Durant la période de congé**

- **Vacances**

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

- **Pendant toute la durée du régime**

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

G. Suspension/prolongation du régime

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

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

H. Cessation du régime en cas de décès

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

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

LETTRE D'ENTENTE – RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ (suite)

Contrat intervenu entre

Caisse Desjardins du Réseau municipal

et

(Nom de l'employé)

Les parties aux présentes conviennent des modalités suivantes :

1) Durée du congé :

La durée du régime sera de _____.

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

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

3) Pourcentage du salaire :

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

4) Dates applicables :

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

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

5) Régime d'assurance-groupe :

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE – RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ (suite)

5) Régime d'assurance-groupe : (suite)

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

- maintenir sa participation au régime de retraite;
- suspendre sa participation au régime de retraite.

6) Désistement du régime

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

7) Lettre d'entente

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

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

Signature de l'employé

Caisse Desjardins du Réseau municipal

LETTRE D'ENTENTE – RÉGIME D'INTÉRESSEMENT

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

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

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

À cet effet, l'employeur doit convoquer ladite partie syndicale dans le cadre d'un CRT, 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;

LETTRE D'ENTENTE – RÉGIME D'INTÉRESSEMENT (suite)

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;
6. Le forfaitaire pour les employés au maximum des échelles est applicable s'il n'y a pas de régime d'intéressement ou si celui-ci ne paie pas l'équivalent du forfaitaire pour la période correspondante.

LETTRE D'ENTENTE – RECONNAISSANCE DES ANNÉES DE SERVICE

OBJECTIF

Afin de reconnaître votre engagement et contribution au sein du Mouvement Desjardins, une gratification et des vacances additionnelles vous sont offertes selon vos années de service.

RESPONSABILITÉS SPÉCIFIQUES

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

Le service des Ressources humaines a la responsabilité d'accorder le suivi relatif aux gratifications.

PERSONNES VISÉES

Employés à temps plein et à temps partiel qui, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année, cumulent quinze (15) années ou plus de service au sein du Mouvement Desjardins.

AVANTAGES

Ancienneté	Vacances additionnelles	Gratification
15 ans	—	250,00 \$
20 ans	—	500,00 \$
25 ans	1 semaine	500,00 \$
30 ans	2 semaines	750,00 \$
35 ans	3 semaines	1 000,00 \$
40 ans*	4 semaines	1 000,00 \$

* Par tranche de 5 ans

Les vacances additionnelles s'ajoutent pour l'année de l'anniversaire de service seulement; elles sont accordées au 1^{er} janvier de l'année d'anniversaire de l'employé. Elles doivent être prises dans l'année de référence où l'employé y a droit.

*

LETTRE D'ENTENTE – RECONNAISSANCE DES ANNÉES DE SERVICE (suite)

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

Pour l'employé régulier à temps partiel, la semaine de vacances additionnelles est équivalente à son horaire normal de travail et la gratification est versée en totalité.

Cette politique ne peut être modifiée durant la durée de la présente convention collective à moins que le conseil d'administration de la caisse n'approuve une modification recommandée par le Mouvement Desjardins. Dans ce cas, cette modification ne doit pas avoir pour effet de diminuer les privilèges des employés pour la durée de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE – APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE

1. Les principes directeurs sous-tendant l'augmentation salariale à la PERFORMANCE sont :

- a) Les employés sont informés des critères d'évaluation à l'avance, au plus tard le 15 mars;
- b) Des rencontres supérieur-employé sont prévues;
- c) L'appréciation de la performance est transmise à l'employé, lequel est invité à apporter ses commentaires;
- d) L'appréciation de la performance est révisée par le supérieur hiérarchique du supérieur qui a évalué l'employé;
- e) Le syndicat est informé du pourcentage de distribution par cote de performance au début de chaque année. À la fin de l'année, l'employeur avise par écrit le syndicat des augmentations accordées à chaque employé;
- f) Lorsque l'employé dont la performance est jugée « qui a besoin d'amélioration » ou « insuffisante » en fait la demande expresse, l'employeur fournit au syndicat l'information pertinente à son appréciation et le cas peut être révisé lors d'un CRT;
- g) L'employé en maladie, maternité et/ou absence autorisée pour une période de six (6) mois ou plus, reçoit une 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 vacances et congés sociaux déjà considérés dans le processus usuel d'appréciation de la performance de l'employé) et ce, sans tenir compte des absences de quatre (4) jours et moins. L'employeur effectuera un prorata des objectifs en fonction du temps que l'employé a effectivement travaillé durant l'année;

- h) En cas de mouvement de personnel permanent ou temporaire, les objectifs de l'employé sont révisés en tenant compte de ces mouvements durant l'année en effectuant un prorata en fonction du temps que l'employé a effectivement travaillé dans les postes occupés;
- i) Lorsque l'appréciation de la performance de l'employé est « Performance qui a besoin d'amélioration » ou « Performance insuffisante », les modalités suivantes s'appliquent pour les années 2020 et suivantes :

LETTRE D'ENTENTE – APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE (suite)

1. i) (suite)

Description	% d'augmentation
Si le total de la pondération des objectifs non atteints est :	
Performance qui a besoin d'amélioration (plus de 50,0 % à 74,0 %)	Correspondant à l'augmentation des échelles de salaires prévue à l'annexe « A »
Performance insuffisante (25,0 % à 50,0 %)	Correspondant à la moitié de l'augmentation des échelles de salaires prévue à l'annexe « A »
Performance insuffisante (inférieur à 25,0 %)	Aucune augmentation

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

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

2. L'appréciation de la performance permettant l'octroi d'un pourcentage d'augmentation pour une « Performance soutenue », une « Performance supérieure » ou une « Performance exceptionnelle », ne peut être soumise à la procédure d'arbitrage. Dans le cas où l'employé obtient une performance évaluée « Performance insuffisante » ou « Performance qui a besoin d'amélioration », la preuve incombe à l'employeur.
3. L'employé qui obtient une performance de fin d'année qui est « Performance qui a besoin d'amélioration » bénéficie du RGI (Régime général d'intéressement) selon les conditions et modalités recommandées par le Mouvement Desjardins.

LETTRE D'ENTENTE – APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE (suite)

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

- Réalistes;
- Mesurables;
- Fixés en regard du marché local;
- En relation avec la fonction de l'employé;
- En fonction du nombre d'heures de travail;

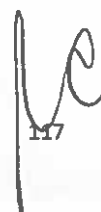
Les objectifs de performance de chaque employé ne peuvent être modifiés en cours d'année, sauf dans le cas où le contexte économique local le justifie ou en raison d'événement incontrôlable, exceptionnels et non prévisibles.

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

LETTRE D'ENTENTE – FRAIS DE DÉPLACEMENT

Les employés dont la fonction exige des déplacements, se verront rembourser les frais d'utilisation de leur véhicule selon les recommandations du Mouvement Desjardins, qui sont à la signature de la convention collective de 0,43 \$ avec un minimum de 5,00 \$. Toute modification des recommandations du Mouvement Desjardins doit être communiquée au syndicat dans les trente (30) jours suivant les changements.

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



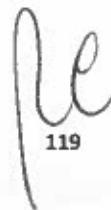
117

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 s'y restreindre, devant un arbitre de griefs.

LETTRE D'ENTENTE – PRÉRETRAITE ET CONGÉ SANS SOLDE À TEMPS PARTIEL

L'employeur regardera la possibilité d'accorder un congé sans solde partiel à un employé dont l'âge normal de la retraite est de cinq (5) ans ou moins. L'employé devra en faire la demande le plus tôt possible, mais au plus tard quatre (4) mois avant le début de l'éventuel congé. Pendant ce congé partiel, l'employé bénéficie des conditions de travail qui sont prévues à l'annexe « B » des employés à temps partiel.



119

LETTRE D'ENTENTE – RETRAITE PROGRESSIVE

Lors d'une demande de retraite progressive faite par un employé, les parties conviennent d'utiliser le modèle de lettre suivant :

ENTRE:

LA CAISSE POPULAIRE DESJARDINS DU RÉSEAU MUNICIPAL

[ci-après appelé: L'EMPLOYEUR]

ET:

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS
PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU,
SECTION LOCALE 575 CTC-FTQ (S.E.P.B.)

[ci-après appelé: LE SYNDICAT]

ET :

NOM DE L'EMPLOYÉ

[ci-après appelée: L'EMPLOYÉ]

ATTENDU QUE l'employé a fait une demande de réduction de la semaine de travail pour permettre une retraite progressive en vertu de la lettre d'entente Prérétraite et congé sans solde à temps partiel;

ATTENDU QUE chaque cas est un cas d'espèce;

ATTENDU l'approbation de l'employeur de réduire la semaine de travail de l'employé;

ATTENDU l'accord de la partie syndicale;

ATTENDU QUE le poste que détient est un poste régulier/semaine.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIIT :

LETTRE D'ENTENTE – RETRAITE PROGRESSIVE (suite)

1. Une entente de retraite progressive est conclue entre l'employé et l'employeur pour la période duau
2. Le nombre d'heures hebdomadaires de l'employé est réduit de ____ heures/semaine à ____ heures/semaine selon l'horaire suivant :

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

3. Pour la durée de la présente entente, l'employé bénéficiera des conditions de travail prévues à la convention collective concernant les employés réguliers à temps partiel;
4. Advenant l'abolition du poste de l'employé, il reprendra son statut d'employé régulier qu'il avait avant sa réduction et l'article traitant des mises à pied de la convention collective s'appliquera;
5. À la fin de la présente entente ou advenant le départ de l'employé, ce poste reprendra le statut qu'il avait avant l'entente de réduction;
6. 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;
7. 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 l'employé recevait avant l'entente. Pour les assurances salaire, les primes seront calculées sur le salaire gagné selon les heures travaillées (mêmes modalités que les employés à temps partiel). Pour les autres protections, la tarification est fixe.
8. Pour le régime de rentes du Mouvement, les cotisations se feront selon les heures effectivement travaillées, selon les mêmes modalités que les employés 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.
9. Durant la durée de l'entente, l'employé 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, l'employé et l'employeur sont assujettis aux divers changements dans les déductions requises par les lois.



121

LETTRE D'ENTENTE – RETRAITE PROGRESSIVE (suite)

10. Afin de ne pas pénaliser l'employé qui opte pour une retraite progressive, l'employé et l'employeur continuent à cotiser au Régime des rentes du Québec (RRQ) comme si le salaire n'avait pas été réduit. Toutefois, l'employé âgé 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 20,0 %. À noter qu'à ce moment, la cotisation au RRQ doit être basée sur le salaire réduit.
11. 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.
12. L'employé déclare avoir eu le temps de prendre connaissance du présent document et d'obtenir toute information nécessaire. L'employé déclare aussi qu'il consent librement et volontairement à la présente entente.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE _____.

Pour l'employeur

Pour le syndicat

(Employé)

c. c. Desjardins Sécurité financière

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

c. c. Desjardins Sécurité financière

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

LETTRE D'ENTENTE – VEILLE DE NOËL ET VEILLE DU JOUR DE L'AN

La présente lettre d'entente est applicable à la signature de la convention.

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE – 9.02. 1. ET 10.05. 1. a. ET b.

Malgré les dispositions de l'alinéa 9.02.1. de la présente convention dans l'application de celui-ci, lorsqu'une formation donnée par un tiers pour une période excédant cent quarante (140) heures est requise pour le candidat, les heures excédantes ne sont pas comptées dans la période de probation.

De même façon les dispositions des alinéas 10.05.1. a. et b. de la présente convention dans l'application de ceux-ci, lorsqu'une formation donnée par un tiers pour une période excédant cent quarante (140) heures est requise pour le candidat, les heures excédantes ne sont pas comptées dans la période d'essai.

L'employeur informe le syndicat de la durée prévue pour la formation. Cette période pourra être modifiée après entente.

LETTRE D'ENTENTE – SFH

L'employeur pourra au cours de la présente convention créer un ou des postes de conseiller en développement des affaires en s'inspirant du modèle utilisé pour le service de financement hypothécaire. Cependant il doit, à cette occasion, présenter et discuter au besoin, le mode particulier de rémunération pour ce type d'emploi avant l'affichage d'un tel poste.

LETTRE D'ENTENTE – 10.05 1. a. PÉRIODE D'ESSAI

Malgré la clause 10.05.1. a., afin de favoriser l'intégration optimale de la ressource dans l'équipe, la durée de deux cent dix (210) heures peut être prolongée jusqu'à quatre (4) périodes de cent cinq (105) heures.

LETTRE D'ENTENTE – TÉLÉTRAVAIL ET MOBILITÉ

TÉLÉTRAVAIL

L'employeur et le Mouvement Desjardins considèrent que le télétravail est un levier à l'amélioration de l'expérience employé lorsqu'il est bien géré et bien encadré. Il permet aux employés de vivre une expérience de travail moderne, adaptée à leur réalité d'affaires, pouvant propulser leur performance et faciliter l'agilité organisationnelle, tout en conciliant leurs obligations de vie personnelle.

Par conséquent, en lien avec la politique d'encadrement du Mouvement Desjardins et des règles gouvernementales, l'employeur permet à certains employés, sous certaines conditions, de pouvoir faire du télétravail.

L'employeur s'entend avec le syndicat dans le cadre d'un CRT des modalités permettant l'exercice du télétravail.

MOBILITÉ

L'employeur considère que la mobilité de son personnel est un avantage autant pour lui que pour les employés.

Pour l'employeur, cela lui permet l'accroissement de la productivité et favorise le développement des affaires et une distinction pour ses membres et clients. En plus, cette mobilité constitue un attrait pour les employés et assure une fidélisation de ceux-ci.

Pour les employés, cela peut représenter une meilleure conciliation travail et vie personnelle, leur permettant d'organiser plus facilement leur temps pour répondre aux différents besoins et obligations de leur vie quotidienne.

À cet effet, l'employeur, en collaboration avec le syndicat, dans le cadre d'un CRT, s'entend pour mettre sur un pied un programme d'aménagement du temps de travail (ATT).

LETTRE D'ENTENTE – PRISE DU JOUR FÉRIÉ « JOUR DU SOUVENIR » À COMPTER DU 31 DÉCEMBRE 2020

- CONSIDÉRANT** la volonté des employés de pouvoir bénéficier du lundi de Pâques en famille, notamment en raison que les enfants n'ont pas d'école lors de cette journée fériée provinciale;
- CONSIDÉRANT** la perte du lundi de Pâques comme jour férié au 1^{er} janvier 2020 au profit d'une augmentation salariale à ce moment-là de 0,38 %;
- CONSIDÉRANT** la volonté de l'employeur a conservé onze (11) jours fériés à ce moment-là;
- CONSIDÉRANT** la volonté des parties à trouver une solution pour favoriser la conciliation travail et vie personnelle;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

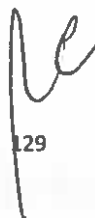
1. Le préambule fait partie intégrante de l'entente;
2. La présente lettre d'entente entre en vigueur au 31 décembre 2020, et les parties s'entendent déjà pour la renouveler lors de la prochaine convention collective;
3. À compter du 31 décembre 2020, le jour du Souvenir sera désormais travaillé par les employés;
4. La reprise du jour férié du jour du Souvenir est devancée le lundi de Pâques de la même année;
5. Advenant le départ d'un employé, après le lundi de Pâques, mais avant le jour du Souvenir, l'employeur récupère le solde dû pour le jour férié du jour du Souvenir à même les sommes payables à l'employé.
6. Advenant que l'employeur décide d'ouvrir éventuellement la caisse le lundi de Pâques, les parties conviennent qu'ils se rencontreront en CRT pour négocier d'éventuelles modalités quant à la reprise du jour férié du jour du Souvenir.

LETTRE D'ENTENTE – MAJORATION SALARIALE

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

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

Les parties conviennent qu'une majoration de 0,48 % est appliquée sur le salaire au 1^{er} janvier 2020 de l'employé, et ce rétroactivement s'il y a lieu, après avoir ajouté les augmentations salariales prévues au tableau numéro 1 ou les augmentations d'échelle, le cas échéant, prévues à la convention collective.



LETTRE D'ENTENTE – AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL (ATT)

Le syndicat et l'employeur peuvent, dans le cadre des CRT, explorer d'autres formes d'ATT, selon les besoins exprimés par les employés, tout en gardant à l'esprit de ne pas nuire à la continuité des opérations.

LETTRE D'ENTENTE – CALCUL DE LA RÉTROACTIVITÉ

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

