

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-2019-7926

N° dossier d'accréditation : AM-2001-5703

EMPLOYEUR

CAISSE DESJARDINS DES TRANSPORTS

5705, RUE SHERBROOKE EST MONTRÉAL
MONTRÉAL QC H1N 1A8

Secteur d'activité : Privé

ASSOCIATION

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

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

Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

TIERS

SEPB-QUÉBEC

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

Date signature : 2019-11-05

Date dépôt : 2019-11-06

Nombre de
salariés visés : 5

Date début : 2019-11-05

Date d'expiration : 2024-12-31

Remarque :

(CS Énergir).

Sylvain Auclair
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757
Téléphone

2019-11-07
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 : Sylvain.Auclair@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 644-5757
Télécopieur : (418) 528-0559



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE LA

**CAISSE DESJARDINS DES TRANSPORTS
(CS ÉNERGIR)**

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

ET LE

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

ci-après appelé « Le Syndicat »

Du 5 novembre 2019 au 31 décembre 2024

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE LA

CAISSE DESJARDINS DES TRANSPORTS
(CS ÉNERGIR)

ET LE

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

Du 5 novembre 2019 au 31 décembre 2024

TABLE DES MATIÈRES

	Page
ARTICLE 1 DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES	5
ARTICLE 2 DÉFINITIONS	5
ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION.....	8
ARTICLE 4 DÉCLARATION DES PARTIES	11
ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL	13
ARTICLE 6 AFFAIRES SYNDICALES.....	14
ARTICLE 7 PROCÉDURES DE GRIEFS	19
ARTICLE 8 ARBITRAGE.....	22
ARTICLE 9 DISCIPLINE.....	24
ARTICLE 10 ANCIENNETÉ	26
ARTICLE 11 MOUVEMENT DE PERSONNEL	29
ARTICLE 12 MISES À PIED	35
ARTICLE 13 JOURS FÉRIÉS	52
ARTICLE 14 CONGÉS ANNUELS.....	54
ARTICLE 15 CONGÉS SOCIAUX.....	58
ARTICLE 16 FORMATION DES SALARIÉS	61
ARTICLE 17 CONGÉS PARENTAUX.....	64
ARTICLE 18 CONGÉS DE MALADIE.....	71
ARTICLE 19 HEURES DE TRAVAIL	73
ARTICLE 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	76
ARTICLE 21 PRÉVOYANCES COLLECTIVES	78
ARTICLE 22 MÉCANISMES SALARIAUX	81
ARTICLE 23 TRANSACTION DE CAISSE	85
ARTICLE 24 SANTÉ-SÉCURITÉ	86
ARTICLE 25 DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	89
ANNEXE «A» - ÉCHELLES DE SALAIRES	91
ANNEXE «B» - SALARIÉS TEMPORAIRES.....	97
ANNEXE «C» - RATIO DE VACANCES	100

ANNEXE «D» - RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE.....	101
ANNEXE «E» - MODALITÉS DU RÉGIME DE RETRAITE PROGRESSIVE	102
ANNEXE «F» - CRÉATION DE SALARIÉS RELÈVES	104
ANNEXE «G» – SALARIÉS À TEMPS PARTIEL.....	106
LETTRE D'ENTENTE - FOURNITURES DE BUREAU ET ÉQUIPEMENTS	112
LETTRE D'ENTENTE - CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	113
LETTRE D'ENTENTE - RÉGIME D'INTÉRESSEMENT.....	118
LETTRE D'ENTENTE - RÉOLUTION LORS D'UN LITIGE	119
LETTRE D'ENTENTE - RÉOLUTION LORS D'UN LITIGE (SUITE)	120
LETTRE D'ENTENTE - APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 ET 2024	121
LETTRE D'ENTENTE - PREUVE EXTRINSÈQUE	124
LETTRE D'ENTENTE - MAJORATION SALARIALE.....	124
LETTRE D'ENTENTE - AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	125
LETTRE D'ENTENTE - CONGÉ SANS SOLDE PARTIEL.....	125
LETTRE D'ENTENTE - POLITIQUES ADMINISTRATIVES	126
LETTRE D'ENTENTE - RECONNAISSANCE DES ANNÉES DE SERVICE.....	126
LETTRE D'ENTENTE - FRAIS DE DÉPLACEMENT.....	127
LETTRE D'ENTENTE - ACTIVITÉ PHYSIQUE.....	127
LETTRE D'ENTENTE - CALCUL DE LA RÉTROACTIVITÉ SALARIALE.....	127
LETTRE D'INTENTION - DÉPLACEMENT DES AUGMENTATIONS SALARIALES ET DES AUGMENTATIONS DES ÉCHELLES SALARIALES AU PLUS TARD LA 8^E PÉRIODE DE PAIE	128
LETTRE D'ENTENTE - CONGÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES.....	129
LETTRE D'ENTENTE - FORMATION.....	129
LETTRE D'ENTENTE - VEILLE DE NOEL ET DU JOUR DE L'AN	129
LETTRE D'ENTENTE - MESURE TRANSITOIRE CAISSE DE GESTION DE TEMPS	130
LETTRE D'ENTENTE CADRE	138
LETTRE D'ENTENTE – CLAUSE BANQUIER.....	143

ARTICLE 1 DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

1.01 Les parties

a) L'Employeur:

Caisse Desjardins des Transports (CS Énergir) ayant son point de service au 1717, Du Havre, à Montréal (Québec)

b) Le Syndicat:

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

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

2.01 Salarié

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

2.02 Salarié à temps complet

Salarié embauché pour travailler le nombre d'heures par semaine, tel qu'il est prévu à la clause 19.01, paragraphe a), de la présente et qui n'a pas été embauché pour une période de temps déterminée.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS (SUITE)

2.03 Salarié à temps partiel

Salarié qui travaille sur une base régulière un nombre d'heures déterminé à l'embauchage et inférieur à la semaine normale de travail prévue à la clause 19.01. Ces heures, avec le consentement du salarié, peuvent être augmentées temporairement, dans ce cas, à moins d'entente contraire, le salarié conserve son statut de salarié à temps partiel.

2.04 Salarié temporaire

- a) Le salarié temporaire est un salarié embauché pour remplacer un autre salarié absent de son poste, suivant l'une des dispositions de la présente convention.
- b) Tout salarié embauché pour parer à un surcroît temporaire de travail ou pour effectuer un travail exceptionnel. Dans ce cas, la durée approximative de la période d'emploi est déterminée dès l'embauchage. L'exécutif syndical en est avisé par écrit ainsi que des motifs donnant lieu à cet embauchage. Cette période ne doit pas excéder quatre (4) mois. Toutefois, la durée pourrait être prolongée après entente avec le syndicat.
- c) Aucune embauche d'un salarié temporaire ne doit être faite à moins que la procédure prévue à l'article 11.08 ait été appliquée sans succès.

2.05 Promotions

Mutation d'un salarié d'une classification donnée à une classification supérieure et comportant une échelle de salaires plus élevée.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS (SUITE)

2.06 Transfert

Mutation d'un salarié d'une classification donnée à une classification égale et comportant une échelle de salaires de même niveau.

2.07 Rétrogradation

Mutation d'un salarié d'une classification donnée à une classification inférieure, et comportant une échelle de salaires moins élevée.

2.08 Fonction

Le regroupement organisé d'un certain nombre de tâches tel que remis au salarié selon la clause 6.03 c).

2.09 Poste

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

2.10 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 représentés comme conjoints.

N.B.: La présente définition ne s'applique toutefois pas aux dispositions de l'article 20 : Prévoyances collectives.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS (SUITE)

2.11 Interprétation

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

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

3.01 Reconnaissance

L'employeur reconnaît le syndicat comme seul agent négociateur pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du syndicat par le service du droit d'association du Tribunal administratif du Travail.

3.02 Champ d'application

La présente convention s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation, sous réserve des applications particulières suivantes:

a) Pour le salarié à temps partiel

Le salarié à temps partiel est couvert par la présente convention collective sous réserve des restrictions et des modalités particulières mentionnées à certaines clauses.

b) Pour le salarié temporaire

Le salarié temporaire bénéficie exclusivement des avantages de la présente convention, tel qu'énoncé à l'annexe "B".

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET CHAMPS D'APPLICATION (SUITE)

3.03 Bénéfices proportionnels

Pour les fins d'accorder des bénéfices au prorata, la semaine de travail d'un salarié à temps partiel équivaut au nombre d'heures rémunérées dans les cinquante-deux (52) dernières semaines par rapport à 1820 heures, le tout avec les différentes périodes de référence pour les bénéfices mentionnés à la convention collective.

3.04 Principe

L'employeur accepte le principe de ne pas utiliser des salariés à temps partiel ou des salariés temporaires en vue de causer des mises à pied ou de réduire la semaine de travail parmi le personnel à temps complet, ni pour empêcher la création de poste à temps complet et à temps partiel.

3.05 Unité de négociation

1. Le travail confié aux salariés 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 12 (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 salariés couverts par la présente convention.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET CHAMPS D'APPLICATION (SUITE)

- 3.05** 1. Également, les personnes non assujetties à la convention collective ne peuvent effectuer du travail confié aux salariés 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 salariés 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 salariés d'effectuer ce même travail en temps supplémentaire.

Toutefois, ces restrictions ne doivent pas avoir pour effet de limiter le droit pour une personne non assujettie à la convention collective d'effectuer ce même travail en contexte de 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, les représentants officiels du syndicat en sont avisés.
3. Le fait de donner des contrats à forfait ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied, des rétrogradations ou de réduire le nombre d'heures de travail des salariés et/ou d'empêcher l'affichage d'un poste.
4. Dans le cas où l'employeur demande à un salarié couvert par la présente convention collective d'effectuer le travail d'un salarié non régi par cette même convention collective, celui-ci peut refuser d'effectuer le travail. Si le salarié accepte d'effectuer le travail, ce salarié continue de bénéficier de tous les droits de la présente convention. Voir 11.07.
5. Un salarié tenu de remplacer à une fonction cadre recevra une augmentation salariale telle que prévue à l'article 22.02 pour la durée de son affectation à la condition que cette affectation soit d'une durée minimale d'une journée. Dans ce dernier cas, le salarié continu d'être assujetti aux dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET CHAMPS D'APPLICATION (SUITE)

3.06 Droit de gérance

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

3.07 Entente individuelle

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

ARTICLE 4 DÉCLARATION DES PARTIES

4.01 But

Le but de cette convention est de maintenir des relations harmonieuses entre l'employeur et ses salariés 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 salariés par le syndicat, tel que défini par la clause 3.01.

4.02 Légalité

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

ARTICLE 4 DÉCLARATION DES PARTIES (SUITE)

4.03 Travail confidentiel

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

4.04 Discrimination

Les parties à la présente convention conviennent de ne faire aucun harcèlement et/ou aucune discrimination, c'est-à-dire toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'âge, la langue, la religion, les convictions politiques, l'ascendance nationale ou l'origine sociale ou l'exercice d'un droit qui leur reconnaît la présente convention collective.

De plus, les deux (2) parties doivent s'opposer activement à toute forme de discrimination et de harcèlement.

4.05 Langue de travail

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

4.06 Privilèges existants

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

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

5.01 Adhésion au syndicat

- a) Tout salarié assujetti à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat pour la durée de la présente convention.
- b) Tout nouvel salarié doit adhérer au syndicat dès son entrée en service, sans préjudice à l'application des dispositions de la clause 10.02, paragraphe A.

5.02 Cotisation syndicale

- a) Tous les salariés assujettis à la présente convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, payer la cotisation syndicale.
- b) La retenue des cotisations syndicales est faite par l'employeur chaque semaine sur les salaires et remise au syndicat une fois par mois, pas plus tard que le dixième (10ième) jour du mois suivant. Si, pour une raison quelconque, les cotisations d'un salarié ne sont pas déduites de sa paie au temps régulier des déductions, lesdites cotisations sont alors déduites de sa paie suivante.
- c) Les montants ainsi déduits seront remis au syndicat par chèque ou par dépôt électronique lorsque le service sera disponible, accompagné d'un rapport indiquant le nom de chaque salarié, 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, temps 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 de rapport.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL (SUITE)

5.03 Formulaires d'impôt

L'employeur s'engage à stipuler clairement les cotisations syndicales perçues sur les formulaires T-4 et relevé no. 1 de chaque salarié.

5.04 Dégagement de l'employeur

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

ARTICLE 6 AFFAIRES SYNDICALES

6.01 Comité de relations de travail

- a) 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.
- b) L'employeur reconnaît comme porte-parole des salariés un comité formé d'un maximum d'un salarié.
- c) La fonction du membre de ce comité est de représenter les salariés en matière de négociation de la convention collective, de griefs et de discussion avec l'employeur sur des problèmes non prévus par la convention.

ARTICLE 6 AFFAIRES SYNDICALES (SUITE)

- 6.01**
- d) Sur demande, un rendez-vous sera convenu dans les plus brefs délais possible avec les représentants de l'employeur et ceux-ci s'engagent à recevoir le comité syndical.
 - e) L'employeur convient d'accorder au représentant officiel du syndicat un permis d'absence sans perte de salaire lorsqu'il accompagne un salarié qui soumet un grief ou lorsqu'il assiste à une séance convoquée à la demande de l'employeur pendant les heures de travail.
 - f) Dans le cadre des rencontres de ce comité, 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.

6.02 Négociation

- a) Un permis d'absence sans perte de salaire est accordé à un (1) salarié membre du comité de négociation pour assister à des séances de négociation ou de conciliation si lesdites séances ont lieu durant les heures de travail.
- b) Après entente avec l'employeur, le membre du comité de négociation du syndicat pourra être libéré sans perte de salaire pour la période de préparation des textes de réponses lors de situations de négociations intensives.

ARTICLE 6 AFFAIRES SYNDICALES (SUITE)

6.03 Information aux salariés

- a) Le syndicat s'engage à fournir au directeur le nom des salariés qui font partie des différents comités ainsi que celui des délégués syndicaux dans les meilleurs délais suivant leur élection ou nomination.
- b) L'employeur fournit, une (1) fois par année, les renseignements suivants :
 - 1) Le nom des nouveaux salariés, leur date d'embauchage.
 - 2) Le nom des personnes qui quittent l'emploi et la date de leur départ.
 - 3) Le nom des salariés qui ont changé de poste, le titre du nouveau poste et la date du changement.
 - 4) La liste d'ancienneté et l'ancienneté de Mouvement de chaque salarié.
- c)
 - 1. L'employeur s'engage à remettre à chacun des salariés une copie de la convention collective, la description de la fonction à laquelle ils sont assignés et un résumé des différents régimes de sécurité sociale et régime de retraite.
 - 2. Dans le cas des salariés temporaires, l'employeur leur fournira l'information relative aux clauses de la convention collective les touchant spécifiquement.
 - 3. L'employeur s'engage, lors de l'embauchage de nouveaux salariés, à les informer par écrit de leur statut, de leur classe d'emploi et de leur salaire. De plus, l'employeur verra à informer les salariés de la structure de la caisse.

ARTICLE 6 AFFAIRES SYNDICALES (SUITE)

- 6.03** c) 4. L'employeur expédiera d'abord à l'exécutif syndical les documents qu'il distribue aux salariés et qui ont trait aux conditions de travail de l'ensemble des salariés régis par la convention collective.

6.04 Permis d'absence pour activités syndicales

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

- a) Le total des journées d'absence ainsi autorisées ne doit pas dépasser quatre (4) jours ouvrables par année pour l'ensemble des salariés de la Caisse. Cependant quatorze (14) jours supplémentaires sans solde pourront être accordés.
- b) Une telle permission ne pourra être accordée en même temps à plus d'un (1) salarié à la fois.
- c) Le syndicat doit informer le supérieur immédiat au moins dix (10) jours avant la date de l'absence, à moins d'impossibilité, en fournissant le nom de chaque salarié concerné ainsi que la durée prévue de l'absence.

6.05 Affichage

Le syndicat peut afficher sur le tableau prévu à cet effet tout document relatif aux affaires syndicales dont copie est remise à l'employeur.

ARTICLE 6 AFFAIRES SYNDICALES (SUITE)

6.06 Conseiller syndical

Les représentants du Syndicat des employées et employés professionnel-les et de bureau, section locale 575, SEPB CTC-FTQ pourront prendre part à toutes les réunions patronales-syndicales. Après entente avec l'employeur, ils pourront rencontrer un ou des salariés durant les heures de travail au jour, à l'heure et à l'endroit qui auront été convenus avec l'employeur.

6.07 Espace de rangement

À la signature de la présente convention, l'employeur mettra à la disposition du syndicat un espace de rangement fermé à clé à l'intérieur de ses bureaux.

6.08 Droit à l'information syndicale

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

6.09 Congé sans solde pour activités syndicales

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

1. Demande écrite avec un préavis de trente (30) jours;
2. Durant ce congé, seule l'ancienneté s'accumule;
3. Après avoir donné un préavis de retour au travail d'au moins trente (30) jours, le salarié reprend la même fonction qu'il occupait. Si son poste a été aboli, il bénéficie des dispositions de l'article 12.

ARTICLE 6 AFFAIRES SYNDICALES (SUITE)

- 6.09**
4. Le congé prévu à la présente clause n'entre pas dans la compilation des jours accordés selon l'article 15.04 (congé sans solde).
 5. Sur demande du SEPB, l'employeur verse la rémunération régulière au salarié et facture le SEPB pour toutes les sommes versées. Celui-ci s'engage à rembourser l'employeur dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la réception de la facture. Si le syndicat venait à ne pas respecter ce délai, l'employeur ne sera plus tenu par le présent paragraphe.

ARTICLE 7 PROCÉDURES DE GRIEFS

7.01 Définition

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

Dans le cas où un grief est formulé par l'employeur, la procédure de grief prévue à l'article 7, ainsi que la procédure d'arbitrage prévue à l'article 8, s'appliquent mutatis mutandis.

7.02 Grief individuel

Avant de soumettre un grief, le salarié peut tenter de régler son problème avec son supérieur. À défaut d'entente, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la méthode suivante : le salarié et/ou le délégué syndical, au nom du salarié, peut 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 le salarié à l'intérieur d'un délai maximal de six (6) mois de l'événement.

ARTICLE 7 PROCÉDURES DE GRIEFS (SUITE)

7.02 Grief individuel (suite)

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.

7.03 Grief collectif

Dans le cas d'un grief qui affecte plusieurs salariés pris collectivement, le syndicat pourra soumettre un grief par écrit au directeur ou son représentant en spécifiant le nom de tous les salariés visés et portant la signature d'un officier syndical dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance de l'événement par les salariés concernés à l'intérieur d'un délai maximal de six (6) mois.

Le directeur 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.

7.04 Grief syndical

Dans le cas de grief ayant trait aux droits conférés comme tels au syndicat par la présente convention collective, l'exécutif syndical et/ou le comité de grief pourra soumettre, par écrit, un grief au directeur ou à son représentant dans les vingt (20) jours ouvrables de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance de l'événement par le syndicat à l'intérieur d'un délai maximal de six (6) mois.

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 7 PROCÉDURES DE GRIEFS (SUITE)

7.05 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 présentation 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.

7.06 Restriction

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

ARTICLE 8 ARBITRAGE

8.01 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.

8.02 Choix de l'arbitre

À la suite de l'avis écrit prévu à la clause 8.01, les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre et, à défaut d'entente, le Ministre du travail du Québec sera prié d'en nommer un, suivant les dispositions du code du travail.

8.03 Objection préliminaire

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

8.04 Pouvoirs et devoirs de l'arbitre

- a) 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.
- b) Dans le cas d'un grief résultant d'une mesure disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, réduire ou abolir la décision de l'employeur; il a le droit d'ordonner la réintégration avec ou sans remboursement de salaire pour le salarié qui en a été privé en tenant compte des sommes d'argent gagnées par ledit salarié pendant la période où il n'aurait pas dû être suspendu ou congédié.

ARTICLE 8 ARBITRAGE (SUITE)

- 8.04** c) Dans le cas de mesures administratives (congédiement, suspension ou rétrogradation) l'arbitre a le pouvoir de maintenir, d'abolir ou de substituer à la décision de l'employeur ou toute autre sanction ou décision qui lui paraît équitable dans les circonstances.

8.05 Sentence

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

8.06 Frais d'arbitrage

Les frais de l'arbitre sont partagés à part égale entre les deux parties, et chaque partie paie les frais, honoraires et dépenses de ses témoins.

Dans le cas d'un grief individuel, le plaignant, ainsi que le représentant syndical, sera libéré sans perte de salaire le temps requis pour l'audience.

Dans le cas d'un grief collectif ou syndical, un (1) membre du comité de grief sera libéré sans perte de salaire.

ARTICLE 9 DISCIPLINE

9.01 Méthode

- a) Toute mesure disciplinaire ou administrative doit faire l'objet d'un écrit adressé au salarié concerné et contenant l'exposé des motifs. Une copie de l'avis disciplinaire est transmise au syndicat.
- b) Aux fins de la présente convention collective, une réprimande verbale ne peut être interprétée comme étant une mesure disciplinaire.
- c) Les avis disciplinaires ou administratifs dont le salarié et un membre de 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 du salarié.

9.02 Convocation du salarié

Dans le cas où l'employeur décide de convoquer un salarié au sujet d'une mesure disciplinaire qui le concerne, ce salarié doit recevoir un préavis dans un délai raisonnable, spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter en indiquant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'il a le droit de se faire accompagner d'un délégué syndical. Une copie d'un tel préavis est transmise simultanément au syndicat.

9.03 Dossier du salarié

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

9.04 Droit de grief

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

ARTICLE 9 DISCIPLINE (SUITE)

9.05 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 de sa décision.

9.06 Suspension VS l'ancienneté

Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté du salarié.

9.07 Prescription d'une mesure disciplinaire

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

9.08 Prescription pour appliquer une mesure disciplinaire

- 1) Toute mesure disciplinaire imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que l'employeur en a eue est nulle aux fins de la présente convention collective.
- 2) Le délai de trente (30) jours prévu à l'alinéa précédent est porté à quatre (4) mois du premier incident invoqué ou de la connaissance par l'employeur de ce premier incident dans le cas où la décision d'imposer une mesure disciplinaire résulte de plusieurs incidents mineurs à caractère répétitif.
- 3) Dans tous les cas où l'employeur invoque des incidents dans des délais s'appuyant sur la notion de connaissance, il devra justifier le bien-fondé de la date à laquelle il prétend avoir pris connaissance de l'incident.

ARTICLE 9 DISCIPLINE (SUITE)

9.09 Congédiement VS prévoyance collective

Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de griefs, l'employeur ne verse pas au salarié concerné les sommes accumulées au fonds de pension tant et aussi longtemps que le grief n'est pas réglé. Le salarié continuera à bénéficier de l'assurance-vie et de l'assurance frais hospitaliers et para-médicaux en autant qu'il en paie la totalité des primes.

ARTICLE 10 ANCIENNETÉ

10.01 Définition

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

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

10.02 Période probatoire

- a) Tout nouveau salarié sera soumis à une période de probation de 420 heures travaillées pour les postes de niveaux 1 à 4 et de 840 heures travaillées pour les postes de niveaux 5 à 7 et de 1 120 heures travaillées pour les niveaux 8 et plus.

ARTICLE 10 ANCIENNETÉ (SUITE)

10.02 Lorsqu'une formation requise pour le salarié est donnée par un tiers de l'employeur et excède une période de soixante-dix (70) heures, les heures excédentaires ne sont pas comptées dans la période probatoire.

b) Le salarié temporaire qui se voit accorder un poste permanent sera soumis à la période probatoire prévue au paragraphe précédent. Le temps accompli à titre de salarié 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.

Lorsqu'une formation requise pour le salarié est donnée par un tiers de l'employeur et excède une période de soixante-dix (70) heures, les heures excédentaires ne sont pas comptées dans la période probatoire.

10.03 Acquisition de l'ancienneté

a) À la fin de sa période probatoire, l'ancienneté prend effet à la date du début de la probation du salarié.

b) Le salarié temporaire, qui devient permanent, se verra compter son ancienneté rétroactivement à la date de son entrée en service à titre de salarié temporaire à la condition toutefois qu'il n'y ait pas eu d'interruption de service de plus de trois (3) mois.

10.04 Accumulation de l'ancienneté

L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler jusqu'à ce qu'il cesse explicitement de l'accumuler suivant les termes de la convention.

ARTICLE 10 ANCIENNETÉ (SUITE)

10.05 Perte de l'ancienneté

Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) départ volontaire;
- b) congédiement pour juste cause;
- c) mise à pied pour manque de travail pour une période excédant douze (12) mois pour les salariés ayant moins d'un (1) an de service continu et de vingt-quatre (24) mois pour les salariés ayant un (1) an ou plus de service continu :
 - I) Un rappel pour un (1) mois et moins cumulatif n'entraîne pas d'interruption dans la computation de la période;
 - II) Un rappel pour plus d'un (1) mois mais de deux (2) mois ou moins cumulatifs entraîne une prolongation de la période d'autant;
 - III) Un rappel pour plus de deux (2) mois cumulatifs entraîne la reconduction de la période de 12 mois ou de 24 mois selon le cas;
- d) s'il refuse sans raison valable de reprendre le travail dans les dix (10) jours ouvrables de la réception d'un avis écrit de rappel au travail. Cet avis est envoyé à la dernière adresse connue du salarié par courrier certifié et copie dudit avis est remise simultanément au syndicat.
- e) absence sans avis de trois (3) jours ouvrables ou plus à moins que le salarié puisse démontrer qu'il était dans l'impossibilité d'aviser l'employeur dans les délais prévus.

ARTICLE 10 ANCIENNETÉ (SUITE)

- 10.05** f) dans les cas d'absences pour accident ou maladie non survenus dans l'accomplissement du travail, le salarié continue d'accumuler son ancienneté. Durant les trente (30) premiers mois de son absence, le salarié conserve son droit de retour dans son poste. Après cette période, l'employeur s'engage à analyser la situation de le salarié et à prendre, le cas échéant, les mesures d'accommodement raisonnables qui pourraient lui permettre de réintégrer son poste. Advenant l'impossibilité d'accommodement, son poste est déclaré vacant et les dispositions de l'article 11 s'appliquent. À ce même moment, le salarié perd son ancienneté et son emploi à moins d'entente contraire entre les parties.

ARTICLE 11 MOUVEMENT DE PERSONNEL

11.01 Affichage

- a) Lorsque l'employeur doit combler des postes permanents vacants ou nouvellement créés, couverts par la présente convention collective, il affiche ledit poste durant une période de cinq (5) jours ouvrables et remet copie de l'affichage au syndicat.
- b) Lorsque l'employeur décide de retarder le moment où il affichera un poste vacant ou nouvellement créé, il en informe le syndicat et lui indique les motifs de sa décision.
- c) L'avis d'affichage doit indiquer, entre autres, le titre, la nature de la fonction, les exigences normales de la fonction, l'échelle de salaire, le statut rattaché au poste, l'horaire de travail s'il s'agit d'un poste à temps partiel et la période d'affichage.
- d) 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.

ARTICLE 11 MOUVEMENT DE PERSONNEL (SUITE)

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

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

Normalement, le salarié est avisé au moins quarante-huit (48) heures à l'avance de la date, de l'heure et de l'endroit où il doit se rendre pour passer les tests. Ces tests se tiennent généralement sur les heures de travail du salarié.

Le salarié et le syndicat sont informés à l'avance de la note requise pour obtenir le poste.

11.02 Candidature

Tout salarié a le droit, durant la période d'affichage, de présenter sa candidature par écrit au directeur ou à son représentant.

Toutefois, le salarié pourra poser sa candidature par anticipation et par écrit au directeur ou son représentant avant toute absence prévue à la présente convention.

Toutefois, le salarié devra se rendre disponible pour le processus de sélection dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage.

Nonobstant la clause 11.03 e) si un salarié pose sa candidature par anticipation conformément aux dispositions du présent paragraphe et qu'il n'a pu se rendre disponible dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage, alors l'employeur bénéficie d'un délai de cinq (5) jours ouvrables pour donner une réponse aux candidats et ce, à partir de la journée où le candidat a terminé les tests et/ou entrevue.

L'employeur fournira au syndicat la liste des salariés de l'unité ayant posé leur candidature à un poste affiché.

ARTICLE 11 MOUVEMENT DE PERSONNEL (SUITE)

11.03 Nomination

- a) Pour les fonctions de niveaux 2 à 4, le poste est accordé au candidat qui a le plus d'ancienneté, à condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste. Pour les fonctions de niveaux 5 et plus, le poste est accordé au candidat qui est le plus apte à remplir les exigences normales du poste.

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

- b) 1) Les exigences normales doivent être pertinentes et en relation avec la nature du poste à combler, et ce, telles que prévues à l'annexe "E" de la présente convention collective.
- 2) Si le syndicat considère que les exigences ne sont pas conformes au paragraphe précédent, il pourra soumettre le cas à la procédure de griefs et d'arbitrage. L'employeur s'engage à établir le bien-fondé de ses exigences.
- 3) À défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe précédent, l'employeur devra considérer les candidatures des salariés temporaires qui remplissent les exigences normales du poste.
- c) Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion n'affecte en rien le droit de le salarié à une promotion ultérieure.
- d) Dans le cas où l'entrée en fonction du nouveau salarié dépasse de deux (2) semaines sa nomination, les mécanismes salariaux rattachés à la promotion prendront effet dès la fin de ce délai, sans toutefois affecter son entrée en fonction et le début de sa période d'essai.

ARTICLE 11 MOUVEMENT DE PERSONNEL (SUITE)

- 11.03** e) L'employeur donne une réponse écrite et motivée à chaque candidat, avec copie au syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage. S'il le désire, le salarié pourra obtenir des informations supplémentaires concernant le refus de sa candidature.

11.04 Absence de candidature

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

11.05 Période d'essai

- a) Pour les postes de niveaux N-1 à N-4, le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'entraînement d'une durée de 70 heures à l'intérieur d'une période d'essai d'une durée maximale de 210 heures travaillées. 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 140 heures à l'intérieur d'une période d'essai d'une durée maximale de 420 heures travaillées.

Lorsqu'une formation requise pour le salarié est donnée par un tiers de l'employeur et excède une période de soixante-dix (70) heures, les heures excédentaires ne sont pas comptées dans la période d'essai.

- b) En tout temps pendant cette période, le salarié peut renoncer à la mutation et réintégrer son ancien poste sans préjudice à tous ses droits. Dans le cas où son poste a été aboli, le salarié sera réintégré à un poste équivalent.
- c) Dans le cas où l'employeur n'est pas satisfait du salarié, il devra retourner celui-ci à son ancien poste à l'intérieur de cette même période d'essai après la période d'entraînement de dix (10) ou vingt (20) jours travaillés selon le cas.

ARTICLE 11 MOUVEMENT DE PERSONNEL (SUITE)

- 11.05** d) L'employeur assume le fardeau de la preuve advenant un grief sur la décision de retourner un salarié à son ancien poste durant la période d'essai.

11.06 Réintégration

Si un salarié 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 salarié muté à la suite de la mutation du premier salarié qui doit être réintégré.

11.07 Mutation hors de l'unité

- a) Le salarié 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 11.05 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.
- b) Suite au paragraphe précédent, le salarié qui réintègre son poste à l'intérieur de l'unité de négociation devra payer sa cotisation syndicale rétroactivement à sa date d'entrée en fonction dans un poste en dehors de l'unité de négociation.

ARTICLE 11 MOUVEMENT DE PERSONNEL (SUITE)

11.08 Affectation temporaire

- 1) Lorsque l'employeur décide, afin de répondre à ses besoins opérationnels engendrés par l'application de l'article 3.05 ou quand il décide de combler tout poste temporaire, tel que défini à la clause 2.04 b), 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 couvert par l'accréditation, il doit offrir ledit poste par ordre d'ancienneté aux salariés capables d'accomplir la fonction. Dans l'éventualité où aucun salarié n'accepte l'affectation, l'employeur désigne alors le salarié capable d'accomplir la fonction et ce, par ordre inverse d'ancienneté, sauf si un salarié temporaire capable d'accomplir la fonction est disponible et ce, sans augmentation du coût pour l'employeur.
- 2) Le salarié qui obtient une affectation temporaire en vertu de la présente clause ne peut, pendant le temps où il est ainsi affecté, postuler à une autre affectation temporaire qui débiterait avant la fin de l'affectation temporaire qu'il occupe, à moins d'entente entre les parties.
- 3) Lorsque le salarié absent revient à son poste, le salarié affecté temporairement en vertu des clauses 11.01 ou 11.08 1. retourne à son poste.
- 4) Nonobstant la clause 3.05 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 salariés capables d'accomplir la fonction. Dans l'éventualité où aucun salarié n'accepte l'affectation, l'employeur peut alors désigner le salarié capable d'accomplir la fonction et ce, par ordre inverse d'ancienneté.

ARTICLE 11 MOUVEMENT DE PERSONNEL (SUITE)

11.09 Salarié absent

Suite à un affichage, advenant l'absence d'un salarié, un représentant du syndicat peut faire acte de candidature au nom de celui-ci.

11.10 Poste de l'extérieur

Dans la mesure du possible, l'employeur est tenu d'afficher tout poste ouvert à l'intérieur d'autres institutions du Mouvement des caisses populaires et d'économie Desjardins.

L'affichage se fait automatiquement dès que l'employeur reçoit l'avis d'affichage.

ARTICLE 12 MISES À PIED

12.01 Principe

Dispositions générales

1. Lorsque l'employeur procède à une réorganisation du travail pouvant engendrer des abolitions complètes de postes ou une réduction d'heures pour les salariés, les mécanismes suivants s'appliquent:
2. Pour les 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 de départ si le salarié répond aux exigences normales du nouveau poste.

ARTICLE 12 MISES À PIED (SUITE)

- 12.01** 3. Si un salarié a travaillé plus de 80 % à temps plein au cours de sa période d'emploi dans le Mouvement Desjardins, le montant de l'indemnité sera versé à 100 % (35 heures). Dans les autres cas, le salarié à temps partiel a droit à l'indemnité de départ calculée au prorata de la moyenne de sa semaine normale de travail au cours des douze (12) derniers mois, mais en aucun cas cette moyenne ne peut donner un résultat inférieur à son horaire régulier moyen de l'année.
4. Le salarié qui reçoit une indemnité de départ en un (1) seul versement doit s'engager à ne pas accepter d'emploi dans une des composantes du Mouvement Desjardins au cours d'une période équivalant à son indemnité de départ suivant la date effective du départ.
5. Les protections d'assurance détenues par un salarié (sauf les frais dentaires, les assurances salaire et les soins visuels, s'il y a lieu) peuvent se poursuivre après la cessation d'emploi. La période de prolongation correspond à la durée de l'indemnité de départ. Cette durée ne peut cependant excéder:
- a) la date de l'obtention par l'assuré d'un poste permanent (intérieur ou extérieur au Mouvement Desjardins) si le nouvel employeur offre un régime collectif d'assurance. Le salarié 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 date de mise à pied;
 - c) les primes de ces protections d'assurance sont payées par le salarié et l'employeur dans les mêmes proportions que celles prévues à la convention collective;
 - d) les présentes dispositions ne s'appliquent pas au salarié qui a opté pour l'indemnité compensatoire prévue à l'article 12.07.

ARTICLE 12 MISES À PIED (SUITE)

12.01 6. Le paiement d'une indemnité de départ, en vertu de la présente entente, a pour effet d'annuler l'ancienneté de Mouvement préalablement accumulée. Ainsi, après le versement d'une indemnité, si le salarié 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 au salarié touché un traitement juste et équitable et propose des mesures visant à favoriser la réorientation de carrière et à supporter les efforts de recherche d'emploi. Le salarié 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.

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

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

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

ARTICLE 12 MISES À PIED (SUITE)

- 12.02** 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 salariés 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;
3. - régime incitatif de départ volontaire avec les indemnités prévues à la clause 12.07, en priorisant s'il y a lieu les salariés 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 multisectorielles et redéfinition de la notion de poste prévue à la clause 2.09;
 - relocalisation volontaire à l'intérieur du MCDQ avec indemnité de déménagement jusqu'à concurrence de 1 000 \$;

ARTICLE 12 MISES À PIED (SUITE)

- 12.02** 3. - allocations de préretraite avec la possibilité de prioriser les salariés 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 le salarié éligible ou par l'employeur;
 - adhésion au programme de Gestion des personnes en contexte de changements organisationnels, aux conditions du programme;
 - toute autre alternative entre les parties.

12.03 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 12.02, les salariés visés par les abolitions de poste identifient, par ordre de préférence, trois (3) choix de déplacement, conformément à la clause 12.04 3., en précisant les fonctions visées, incluant s'il y a lieu leur mise en candidature par anticipation pour les postes nouvellement créés.

ARTICLE 12 MISES À PIED (SUITE)

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

Dans l'éventualité où les choix de déplacement réalisables d'un salarié impliquent une rétrogradation involontaire de plus de deux niveaux d'emploi, le salarié ainsi touché peut alors choisir de recevoir l'indemnité de départ prévue au tableau de l'article 12.07.

b) Modification des heures

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

Les nouveaux horaires de travail sont offerts et octroyés aux salariés de la fonction concernée et ce, sur la base de l'ancienneté. Dans ce cas, le salarié maintient son salaire antérieur pour une durée équivalant au nombre de semaines d'indemnité auxquelles il aurait eu droit s'il avait été effectivement mis à pied en vertu du tableau prévu à 12.07 avec toutefois un maximum de cinquante-deux (52) semaines.

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

ARTICLE 12 MISES À PIED (SUITE)

- 12.03** 1. b) Le salarié qui ne désire pas conserver un poste perd son ancienneté et son emploi et a droit à une indemnité compensatoire établie selon les barèmes prévus au tableau de 12.07 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 du salarié ayant le moins d'ancienneté.

L'indemnité compensatoire est payable en un (1) seul versement. Le paiement et l'acceptation d'une telle indemnité incluent le préavis et entraînent pour le salarié la perte de son ancienneté et de son emploi, tel que prévu à la clause 10.05 f).

Pour les fins de la présente section, si une modification d'horaire d'un salarié 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), le salarié 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 salariés 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 12 MISES À PIED (SUITE)

12.03 4. Réduction réelle d'effectifs

- a) Le salarié dont le poste est aboli, ou qui est lui-même déplacé et qui est en conséquence effectivement mis à pied sans possibilité de déplacement (réduction réelle d'un effectif), a droit à une indemnité de départ, tel qu'établi au tableau d'indemnités de départ prévu à 12.07.
- b) Lorsque l'employeur doit procéder à une ou des abolition(s) de postes dans une fonction donnée, il peut accepter les demandes de départ volontaire à l'intérieur de cette même fonction. La priorité de départ volontaire est accordée par ancienneté à l'intérieur d'une même fonction.
- c) Dans l'application du paragraphe précédent, les indemnités de départ sont accordées aux conditions suivantes:
 - i. jusqu'à concurrence de la réduction réelle d'effectif requise, l'indemnité de départ est établie en fonction du tableau d'indemnités de départ prévu à 12.08;
 - ii. l'employeur peut accepter, refuser ou différer la ou les demande(s) de départ volontaire excédentaire à la réduction réelle d'effectif 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'effectif.

ARTICLE 12 MISES À PIED (SUITE)

12.04 Mécanismes de mise à pied

1. Dans le cadre de la ou des rencontres prévues à 12.02 2., mais après considération des alternatives, les déplacements et les nominations sont identifiés et réalisés à partir des choix exprimés par les salariés 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 12.03.
2. L'employeur doit donner à un salarié 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 12.03 1.
3. Les mises à pied sont effectuées, par ordre d'ancienneté, selon les modalités ci-après décrites dans l'ordre :
 - a) Le salarié ayant le moins d'ancienneté dans une fonction d'un établissement donné est le premier touché;
 - b) Le salarié ainsi touché peut déplacer le salarié 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 ce salarié.
4. Un autre salarié ainsi déplacé de sa fonction a le droit de déplacer un autre salarié 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 12.03.

ARTICLE 12 MISES À PIED (SUITE)

- 12.04** 6. Il est bien entendu que, dans tous les cas de déplacement ci-dessus prévus, le salarié le moins ancien à être déplacé est celui qui travaille le même nombre d'heures, sans limiter cependant la possibilité à un salarié d'en déplacer un autre ayant une semaine régulière dont le nombre d'heures est différent.
7. Dans tous les cas de déplacement, un salarié 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.

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

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

De plus, le salarié 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 le salarié se présente aux tests et entrevues durant cette période, il n'a droit à aucune rémunération additionnelle.

ARTICLE 12 MISES À PIED (SUITE)

12.05 2. Un salarié, 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 ce salarié 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 appliquées aux salariés à temps partiel. Le versement de l'indemnité hebdomadaire reprendra, s'il y a lieu, à la fin de la période de retour au travail ou après une absence maladie de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

4. Le refus d'un retour permanent ou d'une affectation temporaire de plus de deux (2) mois dans la même fonction entraîne pour le salarié 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 le salarié 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. Le salarié 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.).

ARTICLE 12 MISES À PIED (SUITE)

12.06 Liste de disponibilité / rappel temporaire (deux (2) mois ou moins)

1. Principe

- a) La liste de disponibilité et de rappel prévue à la présente clause inclut les salariés mis à pied éligibles et les salariés à temps partiel ayant signifié leur disponibilité.
- b) L'employeur utilise la liste de disponibilité et de rappel en rappelant les salariés, par ordre d'ancienneté, dans une fonction de niveau égal ou inférieur et, selon la disponibilité signifiée par les salariés, aux conditions prévues aux paragraphes 2 et 3 de la présente clause.
- c) L'employeur doit utiliser la liste de disponibilité et de rappel avant de recourir à l'utilisation de salariés temporaires et ce, qu'ils proviennent d'agences ou d'ailleurs.
- d) Le rappel des salariés s'effectue durant la première heure de travail de la journée à la caisse et en présence du représentant syndical. Après cette heure, les salariés ne sont pas tenus d'accepter un rappel.
- e) S'il y a plusieurs salariés disponibles pour effectuer le rappel, l'employeur l'offre par ordre d'ancienneté.
- f) Le salarié 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 le salarié 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, le salarié le plus ancien qui répond aux exigences normales du poste y est affecté. Il est convenu que le salarié est capable et répond aux exigences de la fonction qu'il détenait avant sa mise à pied.

ARTICLE 12 MISES À PIED (SUITE)

- 12.06** 1. h) Pour tout rappel dans une fonction inférieure à celle que le salarié 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) Le salarié 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 salarié rappelé sont celles appliquées aux salariés à temps partiel, sous réserve des conditions prévues à la présente clause.

2. Disponibilité pendant la période d'indemnité

Pendant toute la période où un salarié reçoit une indemnité hebdomadaire, telle que prévue à la clause 12.07 3.b), les conditions additionnelles ci-après prévues s'appliquent:

- a) Le salarié 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 salarié à temps partiel doit être équivalente au nombre d'heures moyen de l'année précédant sa mise à pied;

- b) Compte tenu du nombre de salariés inscrits sur la liste de rappel, la disponibilité exprimée par les salariés doit couvrir le maximum de journées et de semaines dans l'année;
- c) Toutefois, le salarié 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);

ARTICLE 12 MISES À PIED (SUITE)

12.06 2. d) Le salarié peut modifier sa disponibilité moyennant un préavis d'un (1) mois, en respectant, toutefois, les principes énoncés au paragraphe a);

e) Le salarié inscrit sur la liste de disponibilité et de rappel a priorité sur les salariés à temps partiel ayant signifié leur disponibilité ;

f) L'employeur peut exiger qu'au moins un (1) salarié soit disponible à tous les jours ouvrables dans une fonction, en autant que le nombre de salariés sur la liste de rappel le permette. Dans ce cas, les salariés 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 salarié entraîne une réduction proportionnelle du montant de l'indemnité;

h) Le salarié 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 le salarié, sa radiation de la liste de disponibilité et de rappel, la rupture du lien d'emploi et le paiement du solde de l'indemnité.

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

a) Le salarié 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) Le salarié peut modifier sa disponibilité moyennant un préavis d'un (1) mois.

c) Le salarié peut refuser à deux (2) occasions un rappel effectué en conformité avec le paragraphe a).

ARTICLE 12 MISES À PIED (SUITE)

- 12.06** 3. c) Le troisième (3^e) refus d'un tel rappel entraîne, pour le salarié, 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 salarié de ne pas être disponible pour une période donnée en autant qu'il en ait avisé l'employeur, en conformité avec le paragraphe b).

12.07 Indemnité de départ

1. Éligibilité

Seuls les salariés réguliers ayant un (1) an d'ancienneté à la date de l'avis prévu à la clause 12.04 1., bénéficient de l'indemnité de départ.

2. Monnayabilité

À l'échéance des délais prévus à la clause 12.03:

- a) Le versement d'une indemnité ou partie d'indemnité en un (1) seul versement n'est fait que lorsqu'il y a entente entre le syndicat et l'employeur.
- b) Le salarié qui le désire reçoit l'indemnité sous forme d'allocation hebdomadaire consécutive correspondant à une (1) semaine et pour le nombre de semaines d'indemnité accordé. De plus, si le salarié obtient un emploi dans une autre composante du Mouvement, l'indemnité cesse d'être due.

ARTICLE 12 MISES À PIED (SUITE)

12.07 2. b) Le paiement et l'acceptation d'une telle indemnité de départ incluent le préavis. Toutefois, le salarié qui reçoit l'indemnité sous forme d'allocation hebdomadaire conserve son droit de rappel aux conditions et restrictions énoncées aux clauses 12.05 et 12.06.

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

Le paiement d'une telle indemnité de départ inclut le préavis et entraîne pour le salarié la perte de son ancienneté et de son emploi, tel que prévu à la clause 10.05 f).

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

4. Prévoyances collectives

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

a) La date d'obtention par l'assuré d'un poste permanent (intérieur ou extérieur du Mouvement Desjardins) si le nouvel employeur offre un régime collectif d'assurance. Le salarié 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 sont payées par le salarié et l'employeur dans les mêmes proportions que celles prévues à la convention collective;

ARTICLE 12 MISES À PIED (SUITE)

- 12.07** 4. d) La présente section ne s'applique pas au salarié qui a opté pour l'indemnité compensatoire prévue à la clause 12.03 1. b).

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

ARTICLE 13 JOURS FÉRIÉS

13.01 Énumération

Sont reconnus jours fériés, les jours suivants:

- Le Jour de l'an
- Le lendemain du Jour de l'an
- Le Vendredi Saint
- La Fête de Dollar
- La Fête Nationale du Québec
- La Fête du Canada
- La Fête du Travail
- L'Action de Grâce
- Le jour du souvenir
- Le jour de Noël
- Le lendemain de Noël

Toutefois, advenant que Énergir accorde à tous ses salariés d'autres congés fériés que ceux énumérés ci-haut, les salariés de la Caisse Desjardins des Transports en bénéficieront aussi.

Les salariés à temps partiel bénéficient des jours fériés ou des jours observés qui coïncideront avec les jours où ils auraient normalement dû être au travail.

13.02 Changement des jours fériés

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

13.03 Jours d'observance

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

ARTICLE 13 JOURS FÉRIÉS (SUITE)

13.04 Travail un jour de fête

Tout travail exécuté durant les jours fériés ci-haut mentionnés ou les jours observés selon l'article 13.02 est rémunéré au taux double pour le temps accompli en plus du taux régulier et ce, pour un minimum de trois (3) heures.

13.05 Nombre de congés payés garantis

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

Un salarié à temps partiel doit recevoir, au minimum, le paiement du nombre de jours fériés pour l'année précédente au prorata de sa semaine de travail, au taux salarial en vigueur, payable avant le 15 janvier de chaque année.

13.06 Jour férié qui coïncide avec des vacances

Si l'un ou l'autre des congés fériés survient pendant les vacances d'un salarié, celui-ci, à son choix, pourra reporter une journée de vacances à une date ultérieure ou se faire monnayer cette journée à son salaire régulier. Le salarié qui choisira de reporter sa journée de vacances pourra le faire à une date convenue entre lui et l'employeur.

ARTICLE 14 CONGÉS ANNUELS

14.01 Préambule

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

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

14.02 Régime

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

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

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

ARTICLE 14 CONGÉS ANNUELS (SUITE)

14.03 Rémunération

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

14.04 Période de référence

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

14.05 Restrictions

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

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

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

Nonobstant les restrictions ci-dessus, au retour de son absence, le salarié peut combler en temps les heures de congé annuel accumulées jusqu'à concurrence du quantum prévu à la clause 14.02.

ARTICLE 14 CONGÉS ANNUELS (SUITE)

14.06 Solde maximal

Le solde maximal autorisé dans la caisse de gestion de temps est de 1,5 fois le nombre d'heures annuel de congé permis en fonction de l'ancienneté Mouvement du salarié.

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

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

14.07 Programmation des congés annuels

1. Le supérieur doit donner préférence, quant aux choix des dates de congés annuels, aux salariés ayant le plus d'ancienneté en s'assurant de la continuité des opérations sur les lieux de travail à l'intérieur de l'unité de négociation. À cet effet, il respecte les ratios prévus à l'annexe C de la présente convention collective.
- 2 Le calendrier des congés annuels doit être préparé par le supérieur immédiat vers le 1^{er} avril de chaque année. Le supérieur immédiat fait circuler, par ordre d'ancienneté, un document où les salariés peuvent indiquer leur choix de congés annuels en tenant compte des ratios prévus à l'annexe C. Le supérieur immédiat doit rejoindre tout salarié absent pour qu'il exprime son choix; le choix définitif des congés annuels doit se faire entre le 1^{er} mars et le 31 mars et doit être affiché au plus tard le 10 mai.
 - a) Un salarié peut, après le 10 avril, effectuer une modification à son choix de congés annuels en respectant les ratios prévus en annexe et en ne nuisant pas à tout autre choix ayant pu être exprimé auparavant
 - b) Le salarié peut choisir un minimum d'une semaine et un maximum de trois (3) semaines consécutives de congés.

ARTICLE 14 CONGÉS ANNUELS (SUITE)

- 14.07** 2. c) Après ce tour, dans un deuxième tour et par ordre d'ancienneté, un salarié peut choisir d'autres semaines, si vacantes, en respectant les ratios prévus à l'annexe C .
- d) Si les besoins d'opération le permettent, l'employeur pourra accorder des vacances à un salarié supplémentaire.
- e) Le salarié peut morceler ses congés annuels en jours ou en heures séparées. Ces journées ne sont pas planifiables dans le calendrier des congés annuels. Le salarié 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, sinistre, ou rendez-vous médical. Pour ce dernier cas, le salarié doit faire les efforts nécessaires pour prendre ses rendez-vous en dehors de son horaire de travail régulier. L'employeur devra aviser le salarié de sa décision vingt-quatre (24) heures avant la prise du congé. Dans les cas où le salarié 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 le congé, 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 salarié voudrait utiliser son congé à la même date, il devra y avoir entente avec l'employeur quant au jour où chacun des salariés pourra utiliser son congé, et ce, en respectant l'ancienneté de chacun.

14.08 Paiements des congés annuels

Le salarié qui désire recevoir le paiement de ses congés annuels avant son départ, devra le mentionner par écrit à son employeur un mois à l'avance.

ARTICLE 14 CONGÉS ANNUELS (SUITE)

14.09 Cessation d'emploi - indemnité pour congés annuels

En cas de fin d'emploi d'un salarié, le solde de sa caisse de gestion de temps lui sera payé en entier, à lui ou à sa succession, selon les modalités prévues à l'article 14.02. Si le départ du salarié est vers une autre institution du Mouvement Desjardins, le transfert des congés annuels se fait automatiquement au dossier du salarié.

ARTICLE 15 CONGÉS SOCIAUX

15.01 Énumération

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

- 1) Cinq (5) jours ouvrables à l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant ou de l'enfant de son conjoint;
- 2) Trois (3) jours ouvrables à l'occasion du décès de son père, sa mère, son frère, sa soeur et un (1) jour additionnel si le défunt demeurait avec le salarié concerné;
- 3) Trois (3) jours de calendrier à l'occasion du décès du père ou de la mère du conjoint, son beau-frère, sa belle-soeur, son grand-père, sa grand-mère, son gendre ou sa bru, des grands-parents du conjoint et d'un petit-enfant;
- 4) Le salarié qui est appelé à agir comme juré, candidat-juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties reçoit la différence entre l'indemnité ou les honoraires qui lui sont versés et son salaire réel;
- 5) Si l'un des événements cités aux paragraphes 1), 2) et 3) a lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du domicile du salarié, il a droit à deux (2) journées additionnelles de congé payé.

ARTICLE 15 CONGÉS SOCIAUX (SUITE)

15.01 6) Les congés prévus aux paragraphes 1), 2) et 3) de la présente clause ne sont pas nécessairement continus mais doivent être reliés à l'événement, à savoir: l'exposition, l'incinération, le service funèbre, l'enterrement et le devoir de liquidateur.

7) Le salarié candidat à une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale peut obtenir, sur demande écrite, un congé sans solde pour une période de trente (30) jours. S'il le requiert, le salarié élu à une élection provinciale ou fédérale peut bénéficier d'un congé sans solde pour la durée de son premier mandat. L'employeur garantit au salarié un emploi à son retour. La fonction occupée par le salarié à son retour ne doit pas le placer dans une situation de conflit d'intérêts compte tenu de son activité publique pendant la durée de son congé.

15.02 Restrictions

a) Sous réserve de 15.02 a) 2^e paragraphe et à l'exception du congé de juré prévu à la clause 15.01 4), les congés prévus à la clause 15.01 ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu des dispositions de la présente convention collective.

Dans le cas d'un congé de décès prévu à la clause 15.01 1), 2) ou 3) survenu au cours des vacances annuelles du salarié, celui-ci peut remplacer les journées de vacances qui coïncident avec ce congé. Les journées de vacances ainsi remplacées sont reportées à une période convenue entre le salarié et l'employeur.

b) Dans tous les cas, le salarié devra aviser son supérieur immédiat et fournir sur demande la preuve des motifs invoqués.

c) Seuls les jours ouvrables durant cette période de congés seront payés.

ARTICLE 15 CONGÉS SOCIAUX (SUITE)

- 15.02** d) Les salariés à temps partiel peuvent bénéficier des congés sociaux lorsque ces événements coïncident avec les jours où ils auraient normalement dû travailler.

15.03 Durée d'un congé

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

15.04 Congé sans solde

1. Un salarié ayant au moins un (1) an d'ancienneté peut obtenir un permis d'absence sans solde dont la durée ne pourra excéder plus d'un (1) an. Ce permis sera accordé si le motif est sérieux et si l'absence n'entrave pas la bonne marche des opérations.
2. Le salarié devra en faire la demande, par écrit, au directeur la caisse, en donnant un préavis d'un (1) mois et en expliquant la raison et la durée du congé désiré. Si l'absence est urgente, le préavis pourra être moindre.
3. L'employeur avisera de sa décision tout salarié qui demande un congé sans solde cinq (5) jours ouvrables après la demande du salarié.
4. Durant son absence sans solde, seule l'ancienneté s'accumule.
5. À son retour au travail, le salarié reprend le même poste qu'il occupait avant son départ ainsi que tous les salariés affectés par le congé sans solde.
6. Le salarié qui désire revenir au travail avant la fin de son congé sans solde devra donner un préavis écrit d'au moins un (1) mois à l'employeur en précisant sa date de retour.

ARTICLE 15 CONGÉS SOCIAUX (SUITE)

15.05 Congés de compassion

L'employeur accorde au salarié admis selon les règles d'admissibilité de l'assurance emploi, un congé sans solde pour compassion de la durée accordé par ledit régime au salarié.

Advenant que le salarié 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 prises et des cotisations en fonction des protections dont bénéficie le salarié. Toutefois, les protections d'assurance salaire de courte et longue durée sont suspendues.

ARTICLE 16 FORMATION DES SALARIÉS

16.01 Principe

L'employeur et le syndicat collaborent à promouvoir la formation afin que les salariés développent et acquièrent de plus grandes compétences à l'intérieur de la caisse dans le but de leur faciliter l'accès à des fonctions supérieures chez l'employeur dans le cadre d'un plan de carrière.

L'employeur rendra disponible aux salariés le recueil de cours offerts par la Fédération.

16.02 Remboursement des frais de formation

Tous les salariés qui suivent des cours reliés au travail bénéficient des avantages suivants:

- a) L'employeur assume 100 % des frais de cours qui ont été préalablement autorisés par le comité prévu à l'article 16.02;

ARTICLE 16 FORMATION DES SALARIÉS (SUITE)

- 16.02** b) Le salarié devra réussir son cours pour être remboursé. En cas d'échec, le cours sera remboursé à 50 % et l'employeur réclamera les sommes avancées en trop. En cas d'échec, par suite d'abandon sans raison valable, le cours n'est pas remboursé.

c) Contribution aux frais des livres

Les frais d'achat de livres obligatoires pour suivre les cours de formation académique seront remboursés.

16.03 Perfectionnement des salariés requis par l'employeur

Si un salarié est tenu de suivre un cours requis par l'employeur, les frais d'inscription et de scolarité et les autres frais afférents, tel que transport, repas, etc., sont entièrement payés par ce dernier. Ces cours devront avoir lieu durant les heures de travail du salarié et celui-ci ne subira aucune retenue de salaire et ne sera pas tenu de remettre en temps les périodes de cours.

Dans l'éventualité où la durée du cours suivi est inférieure à la journée normale de travail du salarié, ce dernier ne subira aucune perte de salaire. Par contre, si la durée du cours suivi excède la journée normale de travail, les quinze (15) premières minutes seront rémunérées à taux simple. Par la suite, les dispositions concernant le temps supplémentaire s'appliquent.

ARTICLE 16 FORMATION DES SALARIÉS (SUITE)

16.04 Association professionnelle

La caisse s'engage à défrayer le coût des permis nécessaires au travail du salarié et les cotisations permettant au salarié d'appartenir à une association professionnelle en autant qu'il y ait relation entre les buts poursuivis par l'association et le travail du salarié. L'association professionnelle est une association reconnue par le Code des professions. De plus, la caisse s'engage à défrayer durant deux (2) ans les coûts des permis qui étaient nécessaires au travail du salarié suite à une rétrogradation involontaire ou un transfert à un poste pour lequel ledit permis n'est plus requis.

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

16.06 Acquisition de scolarité

1 000 \$ sont payables en salaire pour l'obtention d'une scolarité équivalente à une année (30 crédits) et qui a été autorisée pour atteindre les exigences de base ou lorsque cette formation a été autorisée pour atteindre les exigences de base et en relation avec les exigences de l'emploi ou alignée sur un plan de carrière chez Desjardins. Les maximums d'échelles doivent être respectés, le différentiel est alors versé en forfaitaire.

ARTICLE 17 CONGÉS PARENTAUX

Congé de maternité

17.01 Admissibilité au congé de maternité

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

17.02 Répartition du congé de maternité et préavis

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

ARTICLE 17 CONGÉS PARENTAUX (SUITE)

- 17.02**
3. À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue de la naissance, si la salariée est encore au travail, elle doit fournir un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si la salariée refuse ou néglige de fournir ce certificat médical dans un délai de huit (8) jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité. L'employeur se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une salariée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail. L'employeur devra alors assumer le fardeau de prouver cette incompatibilité.
 4. Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt-sept (27) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant qu'elle est suffisamment rétablie pour reprendre le travail.

17.03 Congés spéciaux reliés à la maternité

1. La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur la recommandation de son médecin attestée d'un certificat médical.
2. Si, au cours de la grossesse, la salariée enceinte est incapable de travailler par suite d'une complication de grossesse, tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera, s'il y a lieu, de l'indemnité compensation-maladie prévue à la clause 18.01 de la convention collective, selon les modalités du régime.
3. Si, au terme de son congé de maternité, la salariée 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 18.01 de la convention collective.

ARTICLE 17 CONGÉS PARENTAUX (SUITE)

17.03 4. La salariée 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 18.01 de la convention collective.

5. Si, à la suite de complications découlant d'un avortement spontané ou autorisé par la Loi, la salariée 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 18.01 de la convention collective.

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

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

2. La salariée qui a demandé et reçoit des prestations de maternité du R.Q.A.P. a droit de recevoir durant son congé de maternité:

- Pour dix-huit (18) semaines : une indemnité égale à la différence entre 95% de son salaire hebdomadaire brut régulier et les prestations de maternité du R.Q.A.P. (maximum 25%);

On entend par "salaire hebdomadaire brut régulier", pour la salariée à temps plein, son salaire au moment de son départ pour son congé de maternité. Pour la salariée à temps partiel, le salaire hebdomadaire brut est calculé sur les vingt-sept (27) dernières semaines de travail.

ARTICLE 17 CONGÉS PARENTAUX (SUITE)

- 17.04**
3. Aucune prestation supplémentaire n'est versée à la salariée inadmissible aux prestations de maternité du R.Q.A.P. ou exclue de celles-ci.
 4. La salariée qui désire une prestation supplémentaire aux prestations de maternité du R.Q.A.P. devra déposer une demande pour chacune des dix-huit (18) semaines de son congé de maternité. Cette demande sera faite sur un formulaire fourni par l'employeur semblable à celui prévu en annexe à la convention.
 5. À partir du jour de la réception d'une preuve à l'effet que la salariée enceinte est admissible aux prestations de maternité du R.Q.A.P., l'employeur aura cinq (5) jours ouvrables pour émettre le montant de la prestation supplémentaire.
 6. Si la Régie des rentes du Québec modifiait ses exigences au sujet du R.Q.A.P. en cours de convention collective, les parties se rencontreront pour en discuter. Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une ouverture de la convention collective.

17.05 Maintien des conditions de travail

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

ARTICLE 17 CONGÉS PARENTAUX (SUITE)

17.06 Prolongation du congé de maternité par un congé parental

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

17.07 Congé parental et d'adoption

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

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

ARTICLE 17 CONGÉS PARENTAUX (SUITE)

- 17.07** 1. b) Ou bien, le salarié(e) peut choisir, en lieu et place du congé de paternité ou du congé parental pour adoption, de se faire octroyer un crédit supplémentaire de vingt (20) jours de congé additionnel (les deux (2) jours payés en vertu de la Loi sur les normes du travail sont inclus dans le vingt (20) jours) à ses crédits de vacances. Ces congés doivent être utilisés au cours de l'année qui suit la naissance ou l'adoption de l'enfant. Dans le cas d'une adoption il s'agit d'un enfant (autre que l'enfant du conjoint) n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école.
2. Le salarié(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 au salarié(e) ou lorsque le salarié(e) quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié.
 - b) La demande de congé sans solde devra être soumise par écrit au directeur ou son représentant, au moins quinze (15) jours ouvrables avant le début du congé;
 - c) Le salarié(e) devra préciser la date du début du congé et celle du retour au travail;
 - d) Le salarié(e) devra fournir la preuve légale de l'adoption.
 - e) Le salarié(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) Le salarié(e) qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné en vertu du paragraphe c) est présumé(e) avoir démissionné;

ARTICLE 17 CONGÉS PARENTAUX (SUITE)

17.07 2. g) À la fin de son congé, le salarié(e) réintègre le poste qu'il ou elle occupait avant son départ. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, le salarié(e) a droit aux avantages dont il ou elle aurait bénéficié s'il ou elle avait été au travail;

h) Durant son congé sans solde, seule l'ancienneté du salarié(e) s'accumule.

3. Assurances collectives et régimes enregistrés d'épargne-retraite

Au cours des congés parentaux, les modalités suivantes s'appliquent par rapport aux assurances collectives et aux régimes enregistrés d'épargne-retraite:

- Le salarié(e) a le choix de maintenir ou suspendre sa participation aux régimes collectifs. Le salarié(e) doit cependant maintenir sa participation à l'assurance médicaments.

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

ARTICLE 18 CONGÉS DE MALADIE

18.01 Compensation-maladie

- a) Par maladie, on entend une détérioration de la santé ou un état d'incapacité résultant d'une maladie, d'un accident autre que ceux occasionnés par le travail ou d'une complication de grossesse et qui rend le salarié incapable d'accomplir normalement sa fonction. À ce moment-là, le salarié devient admissible aux bénéfices du présent article, selon les modalités et avec les restrictions prévues au régime.
- b) Le salarié 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:
 - 1. L'employeur s'engage à maintenir le salaire du salarié concerné dès sa première (1ère) journée d'absence jusqu'à la fin de la période de carence prévue au régime d'assurance courte durée.
 - 2. À partir du quinzième (15è) jour de calendrier de la maladie et ce, pour une période de vingt-quatre (24) semaines, sous réserve de son admissibilité au régime d'assurance salaire, le salarié reçoit 85 % de son salaire régulier pour les douze (12) premières semaines et 80 % de son salaire régulier pour les douze (12) semaines subséquentes.
 - 3. Pour les absences de longue durée, c'est-à-dire excédant une période de vingt (26) semaines, sous réserve de son admissibilité au régime d'assurance salaire, le salarié reçoit 70 % de son salaire régulier.
 - 4. Lorsqu'un salarié bénéficie de prestations provenant de régimes publics, l'organisme concerné est considéré comme premier payeur. Dans ce cas, le régime d'assurance salaire s'applique pour la différence, s'il y a lieu.

ARTICLE 18 CONGÉS DE MALADIE (SUITE)

18.02 Certificat médical

1. Lorsque le salarié 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 du salarié établissant la cause de l'absence, sauf s'il y a abus; alors l'employeur pourra exiger un certificat médical établissant que le salarié est incapable de se présenter au travail.

18.03 Avance de prestations

L'employeur s'engage à verser, à la demande de tout salarié en congé de maladie et admissible à des prestations en vertu du 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 égal au montant hebdomadaire auquel le salarié a droit en vertu des prestations et toutes les déductions prévues par la loi y sont effectuées;
2. Au début du congé, le salarié signe un engagement à rembourser les sommes ainsi avancées;
3. Lorsque le salarié 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.

ARTICLE 19 HEURES DE TRAVAIL

19.01 Semaine normale de travail des niveaux 1 à 4

- a) La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures/semaine réparties en cinq (5) jours de travail et ce, du lundi au vendredi inclusivement.
- b) Les heures de travail établies sont continues et comprennent les périodes de repos à l'exception des périodes de repas.
- c) Les salariés à temps partiel ne seront pas utilisés pour des périodes inférieures à trois (3) heures par jour.
- d) L'horaire de travail ne doit pas comporter plus de deux (2) soirs par semaine, un (1) étant de 17h30 à 19h30.
- e) Pour chacune des fonctions où des horaires de travail comportant un (1) ou deux (2) soirs par semaine seront implantés, l'employeur comblera ses besoins en offrant ces nouveaux horaires sur une base volontaire aux salariés titulaires de poste à l'intérieur des fonctions visées. Si le nombre de salariés se portant volontaires s'avère insuffisant, l'employeur modifiera les horaires de travail par ordre inverse d'ancienneté des salariés titulaires de postes dans cette fonction.
- f) Un salarié dont l'horaire de travail comprend un (1) soir par semaine, bénéficie à l'intérieur de son horaire de travail hebdomadaire d'un minimum d'une journée où il n'est pas requis de travailler après 15h30.
- g) Un salarié dont l'horaire de travail comprend deux (2) soirs par semaine, bénéficie à l'intérieur de son horaire de travail hebdomadaire d'un minimum de deux (2) jours où il n'est pas requis de travailler après 15h30.

Semaine normale de travail des niveaux 5 et plus

La semaine régulière de travail est de cent quarante (140) heures sur quatre (4) semaines réparties en vingt (20) jours de travail et ce, du lundi au vendredi inclusivement.

ARTICLE 19 HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

19.02 Horaires réguliers de travail

a) Pour les postes de niveau 1 à 4:

Lundi, mardi et mercredi :	de 8h30 à 16h30
Jeudi :	de 8h00 à 17h00
Vendredi :	de 7h45 à 14h45

b) Pour les postes de niveau 5 et plus, les salariés gèrent entièrement leur horaire de travail en fonction du besoin des membres. Cependant, les salariés ne peuvent travailler avant 8 h 00 et après 17 h 00, sauf entente entre les parties.

19.03 Changement des horaires réguliers de travail

a) Après consultation avec les salariés et un avis de trente (30) jours au syndicat, l'employeur pourra, en conformité avec les principes énoncés à la clause 19.01, modifier les horaires de travail, si les besoins de la caisse nécessitent de tels changements.

b) Dans le cas où le changement d'horaire vise à inclure un (1) ou deux (2) soirs par semaine, le préavis sera de quatre-vingt-dix (90) jours.

c) À défaut de l'un ou l'autre de ces avis ci-haut prévus, selon le cas, l'employeur est tenu de payer un supplément équivalent à 1/2 fois le salaire des heures qui excèdent l'ancien horaire.

19.04 Période de repas

Tous les salariés ont droit à une période de repas d'une (1) heure non rémunérée, située entre 11h00 et 14h00.

ARTICLE 19 HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

19.05 Période de repos

Les lundi, mardi et vendredi : vingt (20) minutes de repos par jour.

Les mercredi et jeudi : trente (30) minutes de repos par jour.

Le choix et le moment d'utilisation de ces périodes seront déterminés par l'employeur après entente avec les salariés.

19.06 Les dispositions de la clause 19.02 ne s'appliquent pas aux salariés à temps partiel; cependant, chaque salarié doit connaître son horaire régulier de travail; à cet effet, l'employeur, lors de la nomination d'un salarié à temps partiel, doit lui remettre son horaire de travail et en remettre une copie à l'exécutif syndical.

19.07 Aux fins d'utiliser les salariés à temps partiel, une liste de disponibilité des salariés à temps partiel est établie, à la demande de l'une des parties, en respectant les critères suivants:

- a) La liste de disponibilité couvre une période d'un (1) mois;
- b) Le salarié à temps partiel y indique sa disponibilité en dehors de son horaire régulier de travail;
- c) Lorsqu'il y a du remplacement temporaire à effectuer, l'employeur utilise cette liste en prenant contact avec ceux qui ont exprimé leur disponibilité pour cette journée, par ordre d'ancienneté, et l'employeur avisera le salarié le jour ouvrable précédent et, au plus tard, dans la première heure du jour concerné. Cependant, si un salarié sur la liste de rappel prévue à l'article 12 a plus d'ancienneté, cette liste de rappel a préséance;
- d) Le salarié 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.

ARTICLE 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

20.01 Définition

Pour les postes de niveaux 1 à 4 :

Tout travail en temps supplémentaire est le travail effectué en dehors des heures régulières tel que prévu à la clause 19.02 des présentes, ou suivant les modifications découlant de l'application des dispositions de la clause 19.03.

Pour les postes de niveaux 5 et plus :

Le salarié recevra une rémunération en temps supplémentaires pour toutes les heures travaillées au-delà de cent quarante (140) heures dans une période de quatre (4) semaines.

20.02 Répartition du temps supplémentaire

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

20.03 Calcul du temps supplémentaire

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

20.04 Rémunération du temps supplémentaire

a) Le travail exécuté en temps supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demi (1 1/2) le salaire régulier du salarié pour les trois (3) premières heures; et à raison de deux (2) fois le salaire régulier du salarié pour les heures subséquentes dans une même journée.

ARTICLE 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (SUITE)

- 20.04**
- b) Tout travail exécuté en temps supplémentaire le samedi et le dimanche est rémunéré à raison de deux (2) fois le salaire régulier du salarié et ce, pour un minimum de trois (3) heures.
 - c) Il est entendu que si un salarié effectue du travail en temps supplémentaire dans une classe inférieure à la sienne, le calcul de son temps supplémentaire se fera en prenant comme base son salaire régulier majoré suivant la procédure décrite ci-haut.
 - d) Le salarié pourra, s'il le désire, convertir en temps, au taux du temps supplémentaire applicable, le travail effectué en temps supplémentaire. Ces congés pourront être utilisés selon la procédure prévue à la clause 15.05 paragraphe 4 de la présente convention. À des dates convenues avec l'employeur.

20.05 Retard de l'heure de repas

Le salarié, qui est à l'occasion requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter un travail urgent, n'exécute pas du travail en temps supplémentaire. Cependant, le salarié doit prendre son repas suivant le principe établi à la clause 19.04 de la présente.

20.06 Rappel au travail

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

20.07 Temps supplémentaire - repas

Tout salarié, qui doit travailler en continuité au moins trois (3) heures en temps supplémentaire, immédiatement après ses heures normales de travail, se verra accorder une demi-heure (1/2) rémunérée pour prendre son repas.

ARTICLE 21 PRÉVOYANCES COLLECTIVES

21.01 Assurances collectives

La caisse adhère au Régime d'assurances collectives du MCDQ selon les règles qui y sont établie et cette adhésion sera maintenue. Le régime comprend :

- Volet vie:
- Vie de base
 - Vie du conjoint et des enfants à charge
 - Vie supplémentaire du salarié
 - Vie supplémentaire du conjoint
 - Vie compensatoire (aucune nouvelle adhésion à cette assurance n'est possible. Les salariés qui la détiennent peuvent la maintenir ou réduire leur protection)
- Volet salaire:
- Salaire de courte durée
 - Salaire de longue durée
- Volet santé:
- Choix entre quatre options : Le Préventif, Le Complet, Le Complet + 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.

Le coût global des primes résultant des choix du salarié est partagé entre la caisse et le salarié dans une proportion de 80 % et 20 % respectivement, à l'exception de l'assurance vie supplémentaire du salarié et de l'assurance vie supplémentaire du conjoint qui sont entièrement à la charge du salarié.

Pour le volet santé, la caisse établit sa part de prime payable en se basant sur le coût fixé pour l'option Le Complet. Ainsi, lorsque le salarié choisit l'option Le Préventif, Le Complet + ou L'Enrichi, il doit assumer la différence entre le coût total de l'option choisie et l'option Le Complet. Ce calcul est effectué en considérant le type de protection (individuel, couple, monoparental ou familial) demandé par le salarié.

ARTICLE 21 PRÉVOYANCES COLLECTIVES (SUITE)

21.01 Assurances collectives (suite)

Toutefois, dans la mesure où la loi et les règlements fiscaux le permettent, la prime globale du salarié est d'abord appliquée jusqu'à concurrence du paiement complet des protections selon l'ordre suivant : assurance vie supplémentaire du salarié, assurance vie supplémentaire du conjoint, assurance vie de base, vie compensatoire, assurance vie du conjoint et des enfants à charge, volet santé, assurance salaire de courte durée et assurance salaire de longue durée. Pour la prime globale de la caisse, l'ordre est inversé.

21.02 Partage des primes

Le coût global des primes résultant des choix du salarié est partagé entre la caisse et le salarié dans une proportion de 80% et 20% respectivement, à l'exception de l'assurance vie supplémentaire du salarié et de l'assurance vie supplémentaire du conjoint qui sont entièrement à la charge du salarié.

Pour le volet santé, la caisse établit sa part de prime payable en se basant sur le coût fixé pour l'option Le Complet. Ainsi, lorsque le salarié choisit l'option Le Préventif, Le Complet + ou L'Enrichi, il doit assumer la différence entre le coût total de l'option choisie et l'option Le Complet. Ce calcul est effectué en considérant le type de protection (individuel, couple, monoparental ou familial) demandé par le salarié.

Toutefois, dans la mesure où la Loi et les règlements fiscaux le permettent, la prime globale du salarié est d'abord appliquée jusqu'à concurrence du paiement complet des protections selon l'ordre suivant: assurance vie supplémentaire du salarié, assurance vie supplémentaire du conjoint, assurance vie de base, vie compensatoire, assurance vie du conjoint et des enfants à charge, volet santé, assurance salaire de courte durée et assurance salaire de longue durée. Pour la prime globale de la caisse, l'ordre est inversé.

ARTICLE 21 PRÉVOYANCES COLLECTIVES (SUITE)

21.03 Documentation

L'employeur fournit à l'exécutif syndical une copie des protections du régime d'assurance collective du Mouvement Desjardins et de tout amendement qui est apporté par le Conseil d'administration de la Fédération des caisses Desjardins du Québec à ce régime.

21.04 Régime des rentes du Mouvement Desjardins

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

21.05 Refus de l'invalidité

Dans les cas où l'assureur refuse l'invalidité d'un salarié, celui-ci s'engage à rembourser les sommes avancées par l'employeur après entente entre les parties. À défaut d'entente et après un délai de quatre-vingt-dix (90) jours du retour au travail du salarié, l'employeur retient un maximum de dix pour cent (10 %) net du salaire hebdomadaire. En aucun cas l'employeur ne récupérera la somme versée en trop à même le compte du salarié.

21.05 Modification de régime

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

ARTICLE 22 MÉCANISMES SALARIAUX

22.01 Échelle de salaires

Pendant la durée de la convention collective, les salaires qui sont payés aux salariés assujettis à celle-ci sont ceux indiqués à l'annexe "A" des présentes.

22.02 Promotion ou réévaluation

Le salarié promu ou réévalué d'un ou plusieurs niveaux d'emploi supérieurs reçoit une augmentation salariale équivalant à 7,5 % de son salaire régulier par niveau d'emploi supérieur. Si les augmentations prévues situent le salarié à un niveau inférieur au minimum de son niveau d'emploi, il sera intégré à ce minimum.

Suite à une rétrogradation involontaire, le salarié 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 le salarié aurait touché s'il était demeuré dans le poste qu'il occupait avant sa rétrogradation involontaire.

22.03 Rétrogradation volontaire

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

ARTICLE 22 MÉCANISMES SALARIAUX (SUITE)

22.03 Rétrogradation volontaire (suite)

Dans les circonstances où le salarié réintègre un poste d'un niveau d'emploi équivalent ou supérieur au poste qu'il occupait avant sa rétrogradation volontaire, il verra son salaire ajusté en fonction des mécanismes salariaux prévus à la clause 21.02. Cependant, l'application de la clause 22.02 ne doit pas avoir pour effet de garantir au salarié un salaire inférieur à celui qu'il gagnait avant sa rétrogradation volontaire.

22.04 Rétrogradation involontaire

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

ARTICLE 22 MÉCANISMES SALARIAUX (SUITE)

22.07 Évaluation des emplois

- a) 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 postes 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 classifications ainsi que des échelles de salaires établies dans la présente convention. L'employeur avise le syndicat de la création de la nouvelle fonction modifiée et de l'échelle de salaires s'y rattachant dans les six (6) jours de leur établissement.
- b) Si les deux (2) parties ne s'entendent pas sur la classification et l'échelle de salaires établies, le syndicat peut avoir recours au mode de règlement de griefs et d'arbitrage.

22.08 Affectation temporaire

Lorsqu'un salarié 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

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

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

Le salarié affecté temporairement pour une durée d'une (1) semaine ou plus sur un poste de niveau d'emploi supérieur reçoit une augmentation de salaire selon les règles prévues à 22.02, et ce, pour la durée de son affectation.

ARTICLE 22 MÉCANISMES SALARIAUX (SUITE)

22.05 Versement des salaires

Au cours de la présente convention, moyennant un préavis de quatre-vingt-dix (90) jours aux salariés, l'Employeur pourra implanter la paie aux deux (2) semaines, et ce après entente avec le Syndicat sur les modalités de la mise en place du versement de la paie aux deux (2) semaines.

- a) La rémunération de tout salarié lui sera versée dès le mercredi de la semaine courant couverte par cette paie hebdomadaire.
- b) Si un jour de paie coïncide avec un jour férié, la rémunération sera versée le jour ouvrable précédent.
- c) Advenant une erreur sur la paie, l'employeur s'engage à rembourser le salarié, et ce, dans les cinq (5) prochains jours ouvrables de la demande de remboursement de le salarié.
- d) Advenant qu'une somme ait été versée en trop par l'employeur, celui-ci s'entend avec le salarié sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, l'employeur retient un maximum de dix pour cent (10%) net du salaire hebdomadaire. En aucun cas l'employeur ne récupérera la somme versée en trop à même le compte du salarié.

22.06 Souche de paie

Les détails suivants devront être communiqués au salarié avec son salaire:

- a) Nom du salarié;
- b) Période couverte;
- c) Taux du salaire;
- d) Rémunération brute;
- e) Déductions;
- f) Rémunération nette;
- g) Temps supplémentaire.

ARTICLE 23 TRANSACTION DE CAISSE

23.01 Régime

L'employeur convient de payer les déficits de caisse du salarié en autant que celui-ci a suivi les procédures et la réglementation en vigueur connues du salarié.

Advenant que suite à cette évaluation, l'employeur décide de ne pas absorber les déficits, le salarié 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.

23.02 Responsabilités

- 1) L'existence de ce régime n'a pas pour effet d'annuler ou de limiter la responsabilité d'un salarié.
- 2) Tout déficit de caisse à la suite d'une transaction avec un non-membre du Mouvement Desjardins 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) Le salarié est dégagé de toute responsabilité vis-à-vis un chèque paraphé par un membre des cadres de la caisse et par un salarié dûment autorisé, en autant que le salarié a suivi les instructions données au moment du paraphe.
- 4) L'employeur ne peut tenir le salarié 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 salariés des procédures de contrôle à suivre.

ARTICLE 23 TRANSACTION DE CAISSE (SUITE)

23.03 Temps de recherche et de balance

Le fait de balancer des pièces ou du numéraire, et le fait de faire de la recherche lorsque les pièces et/ou le numéraire ne balancent pas, font partie intégrante du travail de caissier. À ce titre, le travail ci-haut déterminé doit être accompli durant les heures normales de travail ou en temps supplémentaire s'il y a lieu.

ARTICLE 24 SANTÉ-SÉCURITÉ

24.01 Principe

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du salarié. 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 du salarié;
- utiliser les méthodes et techniques visant à identifier et éliminer les risques pouvant affecter la santé physique et psychique et la sécurité du salarié;
- informer adéquatement le salarié sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le salarié 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.

ARTICLE 24 SANTÉ-SÉCURITÉ (SUITE)

24.02 Problème de santé

Si un salarié constate un problème de santé et de sécurité, il en informe son supérieur immédiat. Si le problème n'est pas réglé de façon satisfaisante par ce dernier, le cas pourra être soumis au comité prévu à la clause 6.01.

Dans le cas d'un problème urgent, le comité prévu à la clause 6.01 pourra être convoqué dans les plus brefs délais.

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

24.03 Locaux

L'employeur s'engage à maintenir les locaux propres, bien chauffés et bien éclairés.

24.04 Accident de travail

L'employeur verse à tout salarié 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 de la santé et sécurité du travail jusqu'à ce qu'il reçoive sa première prestation de la Commission de la santé et sécurité du travail. Aucune déduction n'est effectuée sur ce montant aussi longtemps que la loi l'exigera.

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

ARTICLE 24 SANTÉ-SÉCURITÉ (SUITE)

24.04 Dans l'éventualité où ce salarié serait déclaré invalide total, selon les définitions qui apparaissent au contrat d'assurance, il reçoit alors sa prestation de la Commission de la santé et sécurité du travail et le régime d'assurance-salaire lui verse la différence entre cette prestation et le pourcentage prévu de son salaire, selon le régime d'assurance-salaire de longue et courte durée au moment de l'accident de travail.

24.05 Panne d'électricité

En cas de panne d'électricité, le service au guichet est interrompu. Les salariés restent sur les lieux du travail pour la durée des heures normales de travail. Cependant, si les conditions physiques de travail se détériorent, les salariés pourront quitter la caisse selon ce qui est prévu par la loi de la santé et sécurité au travail.

24.06 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 19.02. Les salariés restent sur les lieux du 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 20 sur le temps supplémentaire s'applique.

c) Si, par la suite, le salarié 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 20 sur le temps supplémentaire s'applique.

d) Les salariés qui devront se déplacer dans le cadre du paragraphe c) de la clause 24.06 seront remboursés pour leur frais de transport.

ARTICLE 25 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

25.01 Documentation

Une copie de chaque police d'assurance concernant les divers régimes de sécurité sociale ainsi qu'une copie du nouveau régime de retraite seront remises au syndicat et une copie de tout amendement apporté à ces régimes ci-haut mentionnés sera remise au syndicat.

L'employeur s'engage à faire imprimer, dans les trente (30) jours de la signature, la présente convention collective et à en remettre des copies au syndicat pour son utilisation.

25.02 Annexes et ententes

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

25.03 Durée

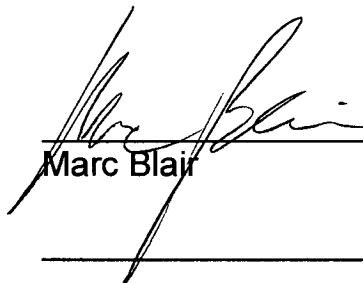
La présente convention collective entre en vigueur au moment de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2024 et elle n'a aucun effet rétroactif sauf en ce qui concerne les salaires, selon les modalités prévues en lettre d'entente et à l'annexe «A», pour les salariés toujours à l'emploi au moment de la signature de la convention collective, pour les salariés qui ont quitté pour leur retraite, pour les salariés qui ont quitté pour un autre établissement du Mouvement Desjardins.

25.04 Prolongement

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

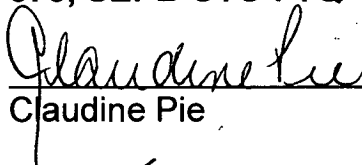
En foi de quoi, les parties ont signé en ce jour du 5 novembre 2019.

**CAISSE DES JARDINS DES
TRANSPORTS (CS ÉNERGIR)**

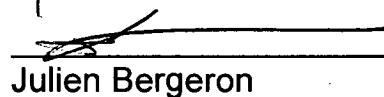


Marc Blair

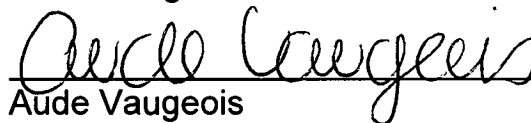
**SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET
EMPLOYÉS PROFESSIONNEL-LES
ET DE BUREAU, SECTION LOCALE
575, SEPB CTC-FTQ**



Claudine Pie



Julien Bergeron



Aude Vaugeois



François Latraille

ANNEXE «A» - ÉCHELLES DE SALAIRES

L'échelle salariale est augmentée de 2 % au 1^{er} janvier 2019.

01-01-2019						
Niveau d'emploi	Minimum	Point 85	Point 95	Point 100	Point 105	Point 115
1	502.96 \$	525.81 \$	587.67 \$	618.61 \$	649.55 \$	711.41 \$
2	547.40 \$	576.94 \$	644.81 \$	678.75 \$	712.68 \$	780.56 \$
3	603.52 \$	641.22 \$	716.67 \$	754.39 \$	792.11 \$	867.55 \$
4	680.36 \$	728.66 \$	814.37 \$	857.23 \$	900.09 \$	985.81 \$
5	766.38 \$	833.85 \$	931.94 \$	981.01 \$	1,030.07 \$	1,128.16 \$
6	868.45 \$	952.25 \$	1,064.27 \$	1,120.30 \$	1,176.32 \$	1,288.34 \$
7	968.51 \$	1,070.26 \$	1,196.16 \$	1,259.13 \$	1,322.09 \$	1,448.01 \$
8	1,089.59 \$	1,203.99 \$	1,345.64 \$	1,416.46 \$	1,487.29 \$	1,628.94 \$
9	1,220.31 \$	1,348.48 \$	1,507.13 \$	1,586.46 \$	1,665.78 \$	1,824.42 \$

Au 1^{er} janvier 2019, les salariés reçoivent une augmentation de salaire conforme à l'appréciation de leur performance et en fonction de leur position relative déterminée selon le tableau numéro 1-2019.

L'échelle salariale est augmentée de 1,5 % au 1^{er} janvier 2020.

01-01-2020						
Niveau d'emploi	Minimum	Point 85	Point 95	Point 100	Point 105	Point 115
	510.51 \$	533.70 \$	596.49 \$	627.89 \$	659.29 \$	722.08 \$
	555.61 \$	585.60 \$	654.49 \$	688.93 \$	723.37 \$	792.26 \$
3	612.58 \$	650.84 \$	727.42 \$	765.71 \$	803.99 \$	880.56 \$
4	690.57 \$	739.59 \$	826.58 \$	870.09 \$	913.59 \$	1,000.60 \$
5	777.87 \$	846.36 \$	945.92 \$	995.72 \$	1,045.52 \$	1,145.08 \$
6	881.48 \$	966.54 \$	1,080.23 \$	1,137.10 \$	1,193.96 \$	1,307.67 \$
7	983.04 \$	1,086.31 \$	1,214.11 \$	1,278.02 \$	1,341.92 \$	1,469.73 \$
8	1,105.94 \$	1,222.05 \$	1,365.82 \$	1,437.71 \$	1,509.60 \$	1,653.37 \$
9	1,238.61 \$	1,368.71 \$	1,529.74 \$	1,610.25 \$	1,690.77 \$	1,851.79 \$

Au 1^{er} janvier 2020, les salariés reçoivent une augmentation de salaire conforme à l'appréciation de leur performance et en fonction de leur position relative déterminée selon le tableau numéro 1-2020 à 2024.

ANNEXE «A» - ÉCHELLES DE SALAIRES (SUITE)

L'échelle salariale est augmentée de 1.5 % au 1^{er} janvier 2021.

01-01-2021						
Niveau d'emploi	Minimum	Point 85	Point 95	Point 100	Point 105	Point 115
	518.16 \$	541.70 \$	605.44 \$	637.31 \$	669.18 \$	732.91 \$
	563.95 \$	594.38 \$	664.30 \$	699.26 \$	734.23 \$	804.15 \$
3	621.77 \$	660.60 \$	738.33 \$	777.19 \$	816.05 \$	893.77 \$
4	700.92 \$	750.68 \$	838.98 \$	883.14 \$	927.29 \$	1,015.61 \$
5	789.54 \$	859.05 \$	960.11 \$	1,010.66 \$	1,061.20 \$	1,162.26 \$
6	894.70 \$	981.03 \$	1,096.44 \$	1,154.16 \$	1,211.87 \$	1,327.28 \$
7	997.78 \$	1,102.60 \$	1,232.32 \$	1,297.19 \$	1,362.05 \$	1,491.78 \$
8	1,122.53 \$	1,240.38 \$	1,386.31 \$	1,459.28 \$	1,532.25 \$	1,678.17 \$
9	1,257.19 \$	1,389.24 \$	1,552.68 \$	1,634.41 \$	1,716.13 \$	1,879.57 \$

Au 1^{er} janvier 2021, les salariés reçoivent une augmentation de salaire conforme à l'appréciation de leur performance et en fonction de leur position relative déterminée selon le tableau numéro 1-2020 à 2024.

L'échelle salariale est augmentée de 1.5 % au 1^{er} janvier 2022.

01-01-2022						
Niveau d'emploi	Minimum	Point 85	Point 95	Point 100	Point 105	Point 115
	525.94 \$	549.83 \$	614.52 \$	646.87 \$	679.22 \$	743.91 \$
	572.41 \$	603.30 \$	674.27 \$	709.75 \$	745.24 \$	816.21 \$
3	631.09 \$	670.51 \$	749.41 \$	788.85 \$	828.29 \$	907.18 \$
4	711.44 \$	761.94 \$	851.57 \$	896.39 \$	941.20 \$	1,030.84 \$
5	801.38 \$	871.94 \$	974.51 \$	1,025.82 \$	1,077.12 \$	1,179.69 \$
6	908.12 \$	995.75 \$	1,112.88 \$	1,171.47 \$	1,230.05 \$	1,347.19 \$
7	1,012.75 \$	1,119.14 \$	1,250.80 \$	1,316.64 \$	1,382.48 \$	1,514.16 \$
8	1,139.37 \$	1,258.98 \$	1,407.10 \$	1,481.17 \$	1,555.23 \$	1,703.35 \$
9	1,276.05 \$	1,410.08 \$	1,575.97 \$	1,658.92 \$	1,741.87 \$	1,907.76 \$

Au 1^{er} janvier 2022, les salariés reçoivent une augmentation de salaire conforme à l'appréciation de leur performance et en fonction de leur position relative déterminée selon le tableau numéro 1-2020 à 2024.

ANNEXE «A» - ÉCHELLES DE SALAIRES (SUITE)

L'échelle salariale est augmentée de 1.5 % au 1^{er} janvier 2023.

01-01-2023						
Niveau d'emploi	Minimum	Point 85	Point 95	Point 100	Point 105	Point 115
	533.83 \$	558.08 \$	623.73 \$	656.57 \$	689.40 \$	755.06 \$
	580.99 \$	612.35 \$	684.38 \$	720.40 \$	756.42 \$	828.45 \$
3	640.56 \$	680.57 \$	760.65 \$	800.68 \$	840.72 \$	920.79 \$
4	722.11 \$	773.37 \$	864.34 \$	909.83 \$	955.32 \$	1,046.30 \$
5	813.40 \$	885.02 \$	989.13 \$	1,041.20 \$	1,093.28 \$	1,197.39 \$
6	921.74 \$	1,010.69 \$	1,129.58 \$	1,189.04 \$	1,248.50 \$	1,367.40 \$
7	1,027.94 \$	1,135.93 \$	1,269.57 \$	1,336.39 \$	1,403.22 \$	1,536.87 \$
8	1,156.46 \$	1,277.87 \$	1,428.21 \$	1,503.38 \$	1,578.56 \$	1,728.90 \$
9	1,295.19 \$	1,431.23 \$	1,599.61 \$	1,683.81 \$	1,768.00 \$	1,936.38 \$

Au 1^{er} janvier 2023, les salariés reçoivent une augmentation de salaire conforme à l'appréciation de leur performance et en fonction de leur position relative déterminée selon le tableau numéro 1-2020 à 2024.

L'échelle salariale est augmentée de 1.5 % au 1^{er} janvier 2024.

01-01-2024						
Niveau d'emploi	Minimum	Point 85	Point 95	Point 100	Point 105	Point 115
	541.83 \$	566.45 \$	633.09 \$	666.42 \$	699.75 \$	766.39 \$
	589.71 \$	621.53 \$	694.65 \$	731.21 \$	767.76 \$	840.88 \$
3	650.17 \$	690.78 \$	772.06 \$	812.69 \$	853.33 \$	934.60 \$
4	732.94 \$	784.97 \$	877.31 \$	923.48 \$	969.65 \$	1,062.00 \$
5	825.61 \$	898.29 \$	1,003.97 \$	1,056.82 \$	1,109.68 \$	1,215.35 \$
6	935.57 \$	1,025.85 \$	1,146.52 \$	1,206.88 \$	1,267.23 \$	1,387.91 \$
7	1,043.36 \$	1,152.97 \$	1,288.61 \$	1,356.44 \$	1,424.27 \$	1,559.92 \$
8	1,173.80 \$	1,297.04 \$	1,449.63 \$	1,525.93 \$	1,602.24 \$	1,754.83 \$
9	1,314.62 \$	1,452.70 \$	1,623.61 \$	1,709.06 \$	1,794.52 \$	1,965.42 \$

Au 1^{er} janvier 2024, les salariés reçoivent une augmentation de salaire conforme à l'appréciation de leur performance et en fonction de leur position relative déterminée selon le tableau numéro 1-2020 à 2024.

ANNEXE «A» - ÉCHELLES DE SALAIRES (SUITE)

Tableau numéro 1 –2019

Cote de 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 %	2,5 %	2 %
Supérieure	4,5 %	4 %	3,5 %	3 %
Exceptionnelle	6 %	5,5 %	5 %	4 %

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

Tableau numéro 1 –2020 à 2024

Cote de 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 %

ANNEXE «A» - ÉCHELLES DE SALAIRES (SUITE)

Au 1^{er} janvier de chacune des années 2020, 2021, 2022, 2023 et 2024 les salariés reçoivent une augmentation de salaire conforme à l'appréciation de leur performance et en fonction de leur position relative déterminée selon le tableau numéro 1 – 2020 à 2024.

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

Advenant que les enquêtes salariales, les prévisions économiques et la situation financière du Mouvement Desjardins font en sorte que la recommandation salariale du Mouvement Desjardins octroie des augmentations d'échelles et des augmentations salariales supérieures, les parties conviennent que les échelles salariales et le tableau 1 pour les années 2020, 2021, 2022, 2023 et 2024 seront majorés en conséquence.

L'ajustement des échelles salariales du Mouvement Desjardins ainsi que les pourcentages prévus au tableau 1 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.

APPLICATION DU TABLEAU 1 (2019)

1. Respect en toute situation des minimums des échelles de salaires.
2. Le salarié ayant atteint le point 105 de l'échelle et qui obtient une performance soutenue reçoit une augmentation de 2,5 %. Le salarié ayant dépassé le point 105 de l'échelle et qui obtient une performance soutenue reçoit une augmentation salariale de 2 %. Le maximum point 115 de l'échelle de salaires ne peut être dépassé.
3. Le salarié qui se situe au-dessus du point 115 n'a droit à aucune augmentation salariale ni à aucun montant forfaitaire.

APPLICATION DU TABLEAU 1 (2020 à 2024)

1. Respect en toute situation des minimums des échelles de salaires.
2. Le salarié ayant atteint le point 105 de l'échelle et qui obtient une performance soutenue reçoit une augmentation de 1,5 % ou l'augmentation recommandée par le Mouvement Desjardins pour la zone « plus de 95 à 105 » si celle-ci est supérieure à 1,5 %. Le salarié ayant dépassé le point 105 de l'échelle et qui obtient une performance soutenue reçoit une augmentation salariale de 1,5 % ou l'augmentation d'échelle recommandée par le Mouvement Desjardins si celle-ci est supérieure à 1,5 %. Le maximum point 115 de l'échelle de salaires ne peut être dépassé.
3. Le salarié qui se situe au-dessus du point 115 n'a droit à aucune augmentation salariale ni à aucun montant forfaitaire.

ANNEXE "B" - SALARIÉS TEMPORAIRES

LE salarié temporaire jouit exclusivement des avantages de la convention collective relativement aux clauses suivantes:

- régime syndical;
- procédure de griefs et d'arbitrage, en autant qu'il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus à la présente annexe;
- les clauses 10.02 paragraphe a) et 10.03 paragraphe b) s'appliquent si Le salarié temporaire devient permanent;
- l'employeur rappelle les salariés temporaires par ordre d'entrée au service de l'employeur, à la condition que le salarié ait effectué neuf cent dix (910) heures rémunérées au cours des douze (12) mois qui précèdent sa mise à pied;
- Si un poste régulier affiché n'a pu être comblé par des salariés réguliers, l'employeur s'engage à favoriser la candidature des salariés temporaires en place qui répondent aux exigences normales du poste affiché. Si plus d'un candidat répond à toutes les exigences normales du poste, l'employeur accorde le poste au salarié le plus apte.
- les salariés temporaires bénéficient des jours fériés et des jours observés prévus à la clause 13.01; pour chaque jour férié et chômé, l'employeur verse le plus avantageux entre :
 - une indemnité égale $\frac{1}{20}$ du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines de paie précédant la semaine du congé férié sans tenir compte des heures supplémentaires;
 - ou
 - le paiement des heures prévues à l'horaire de travail, rémunérées au taux de salaire effectif au moment du jour férié;
- Caisse de gestion de temps
 - Le salarié temporaire accumule des heures de congé dans la caisse de gestion de temps au même titre que le salarié régulier, par contre, son accumulation totale ne peut dépasser cent cinq (105) heures par année ou cent quarante (140) heures selon sa durée de service.

ANNEXE « B » - SALARIÉE TEMPORAIRE (SUITE)

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

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

Advenant un changement de statut de temporaire à régulier, le salarié verra son accumulation automatiquement modifiée et majorée à la date de ce mouvement de main-d'œuvre en vertu des paramètres prévus à 14.02.

Concernant les congés parentaux, le salarié temporaire accumule des crédits de congé annuel seulement durant le congé de maternité ou le congé de paternité

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

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

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

ANNEXE « B » - SALARIÉE TEMPORAIRE (SUITE)

- congés sociaux lorsque les événements y donnant droit coïncident avec des jours où il aurait normalement dû travailler;
- heures de travail;
- temps supplémentaire;
- mécanismes salariaux et échelles de salaire (ANNEXE "A");
- transactions de caisse;
- santé et sécurité:

ANNEXE "C" - RATIO DE VACANCES

Les salariés peuvent prendre leurs congés annuels selon les ratios suivants :

un (1) salarié de niveau 3 ou 4 à la fois;

un (1) salarié à la fois dans les autres niveaux soit 5, 6, 7 ou 8;

Pour un maximum de deux (2) salariés à la fois en congés annuels.

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

ANNEXE "D" - RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

FORMULAIRE DE DEMANDE

À compter de la semaine du _____

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

_____ sem. de maternité à 70%

_____ sem. de maternité à 75%

_____ sem. de paternité à 70%

_____ sem. de paternité à 75%

_____ sem. de parentale à 70%

_____ sem. de parentale à 75%

_____ sem. d'adoption à 70%

_____ sem. d'adoption à 75%

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

Signature du salariée

Date

ANNEXE "E" - MODALITÉS DU RÉGIME DE RETRAITE PROGRESSIVE

1. Principe

Le régime de mise à la retraite progressive a pour but de permettre à un salarié de réduire son temps travaillé sur une base hebdomadaire pour une période d'un (1) à cinq (5) ans précédant la retraite.

2. Statut du salarié

Pour la durée de la période de retraite progressive, le salarié bénéficiera, sous réserve des autres dispositions de la présente annexe, des conditions de travail prévues à la convention collective concernant les salariés réguliers à temps partiel.

3. Mouvements de personnel

Au cours de la période de retraite progressive, le salarié est considéré, aux fins des mouvements de personnel prévus à l'article 10 de la convention collective, comme si ses heures de travail n'avaient pas été réduites.

4. Fin de la retraite progressive

À la fin de la période de retraite progressive ou advenant le départ de le salarié, le poste du salarié sera considéré comme un poste comprenant le statut et les heures de travail avant le début de la période de retraite progressive.

5. Procédure

Le salarié qui désire se prévaloir d'une retraite progressive doit en faire la demande par écrit à l'employeur au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance. La demande précise la période envisagée par le salarié et la réduction des heures de travail. Elle sera évaluée au cas par cas et doit faire partie d'une entente entre les parties.

6. Entente

L'employeur et le salarié signent l'entente à l'annexe F prévoyant les conditions et modalités de la retraite progressive.

ANNEXE "E" - MODALITÉS DU RÉGIME DE RETRAITE PROGRESSIVE (SUITE)

7. Assurances collectives

Le paiement des primes de protections d'assurance vie (de base, compensatoire et supplémentaire) se fera comme si les heures de travail de le salarié n'avaient pas été réduites. Pour les assurances salaire, les primes seront calculées sur le salaire gagné. Pour les autres protections, la couverture s'applique comme si les heures de travail du salarié n'avaient pas été réduites.

8. Régime de rentes du Mouvement Desjardins (RRMD)

La cotisation du salarié et de l'employeur au Régime de rentes du Mouvement Desjardins est établie comme si les heures de travail n'avaient pas été réduites.

Le salarié peut se prévaloir des dispositions du Régime de rentes du Mouvement Desjardins et/ou du RRQ pour retirer des sommes en vue de combler en partie sa diminution de salaire.

9. Régie des rentes du Québec (RRQ)

Durant la période de retraite progressive, le salarié et l'employeur continuent de cotiser au RRQ comme si les heures de travail du salarié n'avaient pas été réduites.

10. Fin de l'entente

Le salarié peut mettre fin à l'entente moyennant un préavis d'au moins trente (30) jours.

ANNEXE "F" - CRÉATION DE SALARIÉS RELÈVES

Dans le but de faciliter le remplacement des postes vacants par des salariés à l'interne et nonobstant les autres dispositions prévues à la convention collective, lorsque l'employeur crée un poste temporaire ou décide de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire, il procède de la manière suivante :

1. Une formation par affectation temporaire est offerte AU salarié le plus ancien pour les postes de niveaux 1 à 4 et le plus apte pour les niveaux 5 et plus.
2. La durée de la formation est déterminée par entente avec l'employeur. Un salarié qui refuse la formation prévue ne peut obtenir l'affectation s'il n'a pas été formé.
3. Les exigences de base des postes impliquent que Le salarié s'engage à compléter la formation académique et la formation Desjardins requises pour le poste concerné, et ce, dans un délai convenu avec l'employeur.
4. Après la période de formation prévue au paragraphe 2, le salarié est présumé rencontrer les critères de sélection et est nommé ou affecté selon les besoins d'opération au poste pour lequel il a été formé.
5. L'employeur s'engage à affecter le salarié relève à tout poste dont le titulaire est absent si les besoins des opérations le justifient.
6. Lorsque survient une affectation temporaire, l'employeur offre l'affectation par ordre d'ancienneté parmi les salariés relève.
7. Dans la mesure du possible, le salarié relève affecté temporairement à un poste est entièrement dégagé des tâches inhérentes au poste qu'il occupait, et ce, pour la durée de l'affectation temporaire, et son ancien poste est également comblé si les besoins des opérations le justifient, selon les dispositions de la présente annexe.
8. Afin d'établir les ratios de vacances, les parties tiennent compte des salariés relève.
9. Un salarié relève qui débute une affectation temporaire doit la terminer.

ANNEXE "F" - CRÉATION DE SALARIÉS RELÈVES (SUITE)

10. Dans le cas d'affectation temporaire, l'employeur affecte par ordre d'ancienneté parmi les salariés relève en autant que cela constitue une promotion ou un transfert.
11. Nonobstant la règle prévue au paragraphe 5, un salarié relève ne peut obtenir une affectation temporaire qui constitue une rétrogradation; les parties pourraient toutefois s'entente sur une règle différente dans certains cas particuliers (notamment pour des motifs de santé).
12. Lorsque l'affectation est terminée, le salarié relève retourner à son poste habituel et reçoit la rémunération qu'il aurait eue s'il y était resté.

ANNEXE "G" – SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

Énoncé de principe

Les deux parties s'entendent pour reconnaître le principe que l'employeur peut embaucher des salariés à temps partiel, tels que définis à la clause 2.03 de la convention collective. L'utilisation de salariés à temps partiel ne sera pas faite en vue de causer des mises à pied parmi le personnel à temps complet, ni pour empêcher la création ni pour permettre l'abolition de postes.

Restrictions et modalités particulières

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

1 Ancienneté

Le salarié à temps partiel doit être considéré comme un salarié régulier et, à ce titre, il est sujet à obtenir sa permanence, après avoir satisfait aux conditions de la période de probation telle que prévue à 10.02

Cependant, le salarié à temps partiel ne peut accumuler plus d'un (1) an d'ancienneté durant une année civile

2 Mécanismes de mises à pied

En cas de mise à pied, l'indemnité payable au salarié à temps partiel, à défaut de l'avis prévu à la clause 12.04, paragraphe 1, sera établie au prorata de sa semaine normale de travail.

3 Caisse de gestion de temps

a) Compte tenu de son ancienneté mouvement, le salarié régulier à temps partiel accumule des heures de congé dans sa caisse de gestion de temps au même titre que le salarié régulier à temps complet. Le nombre d'heures octroyé périodiquement est établi au prorata des heures rémunérées jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) heures par semaine.

b) Pour le salarié régulier à temps partiel nouvellement embauché, les trente-cinq (35) heures de congés versées à l'embauche sont au prorata de son horaire normal de travail.

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

- c) Durant une absence prolongée en lien avec l'article 14.05, le salarié temps partiel accumule des heures de congé annuel selon la moyenne des heures admissibles à l'accumulation des vingt-sept (27) dernières semaines travaillées.
- d) Les semaines de congés annuels du salarié à temps partiel sont rémunérées selon les dispositions prévues à l'article 14.03.
- e) Aux fins du choix de la période de congés annuels, le salarié à temps partiel s'intègre aux ratios de congés annuels prévus à l'annexe C, et ce, selon son ancienneté.
- f) Un salarié à temps partiel ne peut pas avoir plus de semaines de temps de congés annuels qu'un salarié à temps plein. À cet effet, la référence étant une semaine programmée équivaut à trente-cinq (35) heures, et ce, nonobstant l'horaire de travail régulier du salarié à temps partiel.

4 Congés sociaux et jours fériés

- a) Les salariés à temps partiel bénéficient des jours fériés ou des jours observés prévus à la clause 13.01. Pour chaque jour férié et chômé, l'employeur verse le plus avantageux entre :
 - une indemnité égale $\frac{1}{20}$ du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines de paie précédant la semaine du congé férié sans tenir compte des heures supplémentaires;
 - ou
 - le paiement des heures prévues à l'horaire de travail, rémunérées au taux de salaire effectif au moment du jour férié.
- b) Le salarié à temps partiel bénéficie des congés mobiles prévus à 15.05 au prorata (1 820 heures de travail = 35 heures de congé mobile) de ses heures rémunérées au cours de l'année précédente.

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

- c) Le salarié à temps partiel pourra utiliser ses congés mobiles à raison d'une (1) journée complète de libération à chacune de ses demandes jusqu'à concurrence de cinq (5) congés par année, et ce, en respectant les dispositions de la clause 15.05, paragraphe 3. Lors de la prise d'un congé mobile, un nombre d'heures équivalant au nombre d'heures pour lesquelles le salarié était cédulé est déduit de sa banque d'heures de congé mobile.

Nonobstant ce qui précède, lorsque les heures de congé mobile disponibles dans la banque du salarié sont moindres que sa plus courte journée de travail hebdomadaire, alors, le salarié peut s'absenter pour moins de temps que sa journée complète. Le solde des congés mobiles non utilisé et non rémunéré en vertu du présent paragraphe sera versé au 15 mai de l'année suivante.

- d) Les salariés à temps partiel pourront bénéficier des jours fériés ou des jours observés prévus à la clause 13.01 qui coïncident avec les jours où ils auraient normalement dû être au travail.

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

5 Formation des salariés

L'article 16 sur la formation des salariés s'applique aux salariés à temps partiel; toutefois, les conditions facilitantes et les reconnaissances relatives à la formation académique prévues à la clause 16.03 sont calculées au prorata des heures rémunérées durant l'année précédant le cours de formation ou selon l'horaire régulier du salarié, tel que prévu à l'article 9 de la présente annexe, selon ce qui est le plus avantageux pour le salarié.

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

6 Congés parentaux

Concernant la clause 17.04 paragraphe 1, le salarié à temps partiel ne pourra en bénéficier qu'au prorata de sa semaine de travail.

Le salaire hebdomadaire brut régulier prévu aux clauses 17.04 paragraphe 1 et 17.07 paragraphe 1 est une moyenne du salaire hebdomadaire des vingt-sept (27) dernières semaines de travail.

Le crédit supplémentaire de vingt (20) jours prévu à la clause 17.07 paragraphe 1 b) est proportionnel à la moyenne des heures effectuées au cours des vingt-sept (27) dernières semaines de travail.

Les congés prévus au paragraphe 1 de la clause 15.01, alinéas a), b) et c), ne sont pas nécessairement continus, mais doivent être reliés à l'événement, à savoir : l'exposition, l'incinération, le service funèbre, l'enterrement.

7 Régime d'assurance-maladie

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

8 Heures de travail

a) L'article 13 sur les heures de travail ne s'applique pas aux salariés à temps partiel, à l'exception des périodes de repos et de repas dont ils pourront bénéficier et à l'exception de l'article 13.03 dont les dispositions s'appliquent. Les salariés à temps partiel ne seront pas utilisés pour des périodes inférieures à quatre (4) heures par jour.

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

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

1. la liste de disponibilité couvre une période d'un (1) mois;
2. le salarié 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.

9 Temps supplémentaire

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

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 ce salarié.

10 Prévoyances collectives

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

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

11 Mécanismes salariaux

La clause 22.08 concernant l'affectation temporaire ne s'applique aux salariés 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 salarié à temps partiel équivaut au nombre d'heures rémunérées dans les cinquante-deux (52) dernières semaines par rapport à mille huit cent vingt (1820) heures, le tout en conformité avec les différentes périodes de référence pour les bénéfices ci-dessus mentionnés.

LETTRE D'ENTENTE - FOURNITURES DE BUREAU ET ÉQUIPEMENTS

- 1) Pour la durée de la présente convention collective, l'employeur maintiendra la cuisinette et les équipements qui y sont installés et continuera de fournir le café, le sucre, l'eau et le lait de même que les produits hygiéniques, soit les papiers-mouchoirs, le papier de toilette et le savon.
- 2) L'employeur continuera de fournir, sans frais, les fournitures de bureau des salariés. Il maintiendrait sa politique actuelle concernant les frais d'administration mais cependant, si la Fédération devait émettre une recommandation contraire, les parties s'engagent à se rencontrer.

LETTRE D'ENTENTE - CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Objectif

Le congé à traitement différé permet à un salarié admissible de financer un congé sans solde (paragraphe 15.04) en différant une partie de son salaire selon les règles fiscales en vigueur.

Admissibilité

Le salarié régulier est admissible à un congé sans solde conformément aux critères et règles énoncés à l'article 15.04.

Un congé à traitement différé autorisé a préséance sur toute demande de congé sans solde.

Le salarié qui désire participer au régime en fait la demande par écrit à son supérieur immédiat au moyen d'un formulaire intitulé "autorisation de participation" six (6) mois avant le début de la période d'accumulation.

Au moins quatre (4) mois avant la date de début de la période d'accumulation, l'employeur avise par écrit le salarié concerné et le syndicat de son acceptation ou de son refus.

En cas de refus, l'employeur fournit également la raison de sa décision.

Lorsque le comité de direction a autorisé le salarié à participer au régime, l'employeur et le salarié signent un contrat déterminant les modalités du régime.

Au plus tard un an avant la prise de son congé, le salarié transmet à son supérieur immédiat les dates auxquelles il souhaite prendre son congé.

Le supérieur immédiat et le salarié doivent convenir des dates de congé.

LETTRE D'ENTENTE - CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ (SUITE)

Définitions

(Pour les fins des articles traitant du congé à traitement différé seulement)

- **Période d'accumulation :**

Période de temps au cours de laquelle le salarié verse au régime un pourcentage déterminé de son salaire.

- **Période de congé:**

Période de temps au cours de laquelle le salarié est considéré en congé sans solde.

- **Contributions:**

Le montant du salaire différé par le salarié pour les services qu'il rend à l'employeur au cours de la période d'accumulation.

- **Salaire:**

Le salaire est constitué du salaire brut gagné par le salarié, incluant les montants forfaitaires qui pourraient lui être accordés. Il exclut les montants versés pour rémunérer le temps supplémentaire de même que les primes (de quart, de disponibilité, de rappel au travail, etc.)

- **Contrat:**

Le document par lequel le salarié et l'employeur conviennent des modalités du régime. Ce document doit être signé par le salarié d'une part et, d'autre part, par l'employeur.

Ce contrat s'applique quelle que soit la direction où évolue le salarié par la suite.

LETTRE D'ENTENTE - CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ (SUITE)

Nature et règles

Le régime comprend une période d'accumulation suivie d'une période de congé.

Pendant la période d'accumulation, le salarié touche, à son choix, de 66,67 % à 90 % de son salaire, compte tenu toutefois de la durée du congé et de la durée de la période d'accumulation. La différence entre ce pourcentage et 100 % du salaire sert à financer sa période de congé.

À titre d'exemple:

Le tableau suivant établit la durée du congé, la durée de la période d'accumulation et le pourcentage approximatif du salaire (le pourcentage réel est établi avec le fiduciaire) :

Durée du congé	% du salaire à recevoir pendant la période d'accumulation		
	Durée de la période d'accumulation		
	2 ans	3 ans	4 ans
6 mois	80 %	86 %	89 %
9 mois	73 %	80 %	84 %
12 mois	67 %	75 %	80 %
	La différence entre ces pourcentages et 100 % du salaire sert à financer la période de congé		

Pendant la période de congé, le salarié est considéré en congé sans solde. Il ne reçoit de l'employeur, pendant cette période, aucun salaire et il n'y a aucune participation de l'entreprise au paiement des avantages sociaux.

Gestion financière du régime

Les contributions de le salarié au régime sont transférées de l'employeur à la Fiducie Desjardins qui est le fiduciaire du régime.

Le salarié doit transmettre des instructions de placement à la Fiducie Desjardins au moyen d'un formulaire d'adhésion.

L'employeur est dégagé de toute responsabilité en ce qui concerne la gestion financière du régime et les transactions entre le salarié et le fiduciaire.

LETTRE D'ENTENTE - CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ (SUITE)

Gestion financière du régime (suite)

Le salarié paie les frais du fiduciaire.

Durée d'accumulation

Minimum : 2 ans

Maximum : 4 ans

Durée de la période du congé

Minimum : 6 mois consécutifs

Maximum : 12 mois consécutifs

Retour au travail

À son retour au travail, le salarié reprend le même poste qu'il occupait avant son départ à moins que, préalablement, il y ait eu une entente contraire entre les parties. Toutefois, si son poste a été aboli, il dispose au moment de l'abolition de son poste des mêmes droits et avantages qu'il aurait eus s'il était resté au travail.

Cessation du régime

Il y a cessation du régime s'il survient une démission, retraite, désistement du régime, expiration de la durée du régime incluant les prolongations, mise à pied, congédiement, décès ou autres raisons similaires. Le fiduciaire doit alors verser au salarié les fonds nets (c'est-à-dire déduction faite des frais ou pénalités s'il y a lieu) accumulés au régime. Dans les cas de décès, ces sommes sont versées à sa succession.

LETTRE D'ENTENTE - CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ (SUITE)

Absence de congé

Faute du salarié de prendre un congé, les fonds nets (c'est-à-dire déduction faite des frais ou pénalités s'il y a lieu) accumulés au régime seront payés au salarié par le fiduciaire, conformément aux règles fiscales, au cours de la première année d'imposition commençant après la date où celui-ci aurait dû commencer son congé.

MODIFICATIONS SALARIALES PENDANT	
LA PÉRIODE D'ACCUMULATION	LA PÉRIODE DE CONGÉ
Augmentation salariale annuelle et toute modification salariale sur le salaire de base du salarié	Au retour du congé, augmentation salariale, s'il y a lieu, selon la politique et les pratiques salariales en vigueur
ANCIENNETÉ	ANCIENNETÉ
S'accumule	S'accumule
ASSURANCES COLLECTIVES	ASSURANCES COLLECTIVES
Cotisation par rapport à 100% du salaire, protection maintenue. Partage habituel des primes	Modalités applicables lors de congés sans solde : protection si paiement des primes par le salarié, suspension des assurances-salaire
RÉGIME DE RENTES	RÉGIME DE RENTES
Régime cotise à 100 % du salaire et reconnaît le service courant et continu à 100 %. Partage des cotisations	Modalités applicables lors de congés sans solde : service courant non reconnu à moins que le salarié paie les deux parts

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 salariés une rémunération incitative en contribuant activement à la mobilisation des salariés au dépassement des objectifs prévus afin d'améliorer la performance de la caisse et la qualité des services aux membres.

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

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

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

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

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

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

3. Les parties reconnaissent l'importance de maintenir une communication régulière sur l'évolution des résultats en regard des objectifs du régime;
4. L'employeur donne accès au syndicat aux états financiers de la caisse, et ce, pour au moins les cinq (5) dernières années;

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;

LETTRE D'ENTENTE - RÉOLUTION LORS D'UN LITIGE

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

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

Mécanisme

1. Lorsque l'assureur prend formellement la décision de mettre fin à la période d'invalidité totale d'un salarié au terme d'une période excédant 28 mois, il doit :
 - a) transmettre simultanément sa décision par écrit au salarié;
 - b) transmettre au médecin traitant copie de l'opinion médicale justifiant une telle décision et ce, après autorisation du salarié.
2. Le salarié 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;

LETTRE D'ENTENTE - RÉOLUTION LORS D'UN LITIGE (SUITE)

2. 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) le salarié doit confirmer, par écrit, à l'employeur l'envoi de cette réponse du médecin traitant à l'assureur.
3. L'employeur commence à verser au salarié une avance hebdomadaire correspondant au montant qu'il recevrait normalement de l'assureur lorsque :
 - a) il a reçu la confirmation écrite du salarié prévu à 2.c) et;
 - b) il a obtenu la confirmation que l'assureur a reçu les documents du médecin traitant du salarié prévu en 2.b).
4. Par la suite, le salarié 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 au salarié. Par contre, le salarié n'est pas tenu de rembourser les avances déjà reçues.
5. Si l'expertise médicale du médecin choisi par l'employeur est du même avis que celui du médecin traitant du salarié:
 - 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 au salarié 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 le salarié et l'employeur de sa décision de maintenir l'exclusion du salarié 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, le salarié n'est pas tenu de rembourser les avances déjà reçues.

LETTRE D'ENTENTE – APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 ET 2024

1. Les principes directeurs sous-tendant l'augmentation salariale à la performance sont :
 - a) Les salariés sont informés des critères d'évaluation à l'avance ;
 - b) Des rencontres supérieur- salarié sont prévues ;
 - c) L'appréciation de la performance est transmise au salarié, lequel est invité à apporter ses commentaires ;
 - d) L'appréciation de la performance est révisée par le supérieur hiérarchique du supérieur qui a évalué le salarié ;
 - 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 salarié ;
 - f) Lorsque le salarié dont la performance est jugée « Qui a besoin d'amélioration » ou « insuffisante » en fait la demande expresse, l'Employeur fournit au Syndicat l'information pertinente à son appréciation et le cas peut être révisé lors d'un comité de relations de travail.
 - g) Le salarié en maladie, maternité et/ou absence autorisée pour une période de six (6) mois ou plus, reçoit une appréciation de la « performance soutenue ».
 - h) L'Employeur tient compte des absences autorisées lorsque celles-ci atteignent plus de vingt (20) jours ouvrables par année (excluant les congés annuels et congés sociaux déjà considérés dans le processus usuel d'appréciation de la performance du salarié), 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 le salarié a effectivement travaillé durant l'année ;

LETTRE D'ENTENTE – APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 ET 2024 (SUITE)

- i) En cas de mouvement de personnel permanent ou temporaire, les objectifs du salarié sont révisés en tenant compte de ces mouvements durant l'année en effectuant un prorata en fonction du temps que le salarié a effectivement travaillé dans les postes occupés ;
- j) Lorsque l'appréciation de la performance du salarié est « Performance qui a besoin d'amélioration » ou « Performance insuffisante », les modalités suivantes s'appliquent pour les années 2018 et suivantes :

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

Par contre, pour la durée de la convention collective, le salarié 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 le salarié dont le salaire se situe dans la zone 105-115, alors ce dernier recevra l'augmentation salariale prévue pour cette zone.

LETTRE D'ENTENTE – APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 ET 2024 (SUITE)

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 le salarié obtient une performance évaluée « Performance insuffisante » ou « Performance qui a besoin d'amélioration », la preuve incombe à l'Employeur.
3. Le salarié qui obtient une performance de fin d'année qui est « Performance qui a besoin d'amélioration » bénéficie du RGI (Régime Général d'Intéressement) selon les conditions et modalités recommandées par le Mouvement Desjardins.
4. Les objectifs de rendement sont fixés en tenant compte des caractéristiques suivantes :
 - Réalistes;
 - Mesurables;
 - Fixés en regard du marché local;
 - En relation avec la fonction du salarié;
 - En fonction du nombre d'heures de travail.

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

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

LETTRE D'ENTENTE - PREUVE EXTRINSÈQUE

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

LETTRE D'ENTENTE – 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 et pour le nombre de jours fériés;

Les parties conviennent que, pour l'année 2019, une majoration de 1% est appliquée sur le salaire du salarié après les augmentations salariales prévues au tableau numéro 2 de la convention collective pour 2019.

LETTRE D'ENTENTE - AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Dans les trois (3) mois suivant la signature de la convention collective, les parties conviennent de se rencontrer afin d'analyser la possibilité de mettre en place diverses formules d'aménagement et de réduction du temps de travail, selon les besoins exprimés par les salariés et suivant les besoins des opérations. Le comité de relations de travail assurera la mise en place et le suivi de ce projet. Si les parties s'entendent sur le projet et les modalités d'application, alors elles implantent ledit aménagement.

LETTRE D'ENTENTE – CONGÉ SANS SOLDE PARTIEL

L'employeur peut accorder un congé sans solde partiel pouvant s'échelonner sur une période pouvant aller jusqu'à deux (2) ans suivant la naissance de l'enfant ou, dans le cas d'une adoption, deux (2) ans après que l'enfant ait été confié à le salarié(e) ou lorsque le salarié(e) quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié.

Le salarié(e) qui obtient un congé sans solde partiel doit travailler un minimum de deux (2) jours par semaine. L'horaire de travail doit être convenu entre le salarié(e) et l'employeur.

Préalablement à l'autorisation d'une telle demande, les modalités de fonctionnement devront être fixées après entente entre les parties.

LETTRE D'ENTENTE - POLITIQUES ADMINISTRATIVES

Les parties ont convenu d'annexer à la convention collective les politiques administratives suivantes:

LETTRE D'ENTENTE - RECONNAISSANCE DES ANNÉES DE SERVICE

Personnes visées

Salariés qui, au 30 avril de chaque année, ont complété quinze (15) années ou plus de service au sein du Mouvement.

Avantages

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

Les vacances additionnelles s'ajoutent pour l'année de l'anniversaire de service seulement; elles sont accordées au 1er mai qui suit la date anniversaire de service du salarié. Elles doivent être prises dans l'année de référence où le salarié y a droit.

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 du salarié.

Pour le salarié à temps partiel, la semaine de vacances additionnelle 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 MCDQ. Dans ce cas, cette modification ne doit pas avoir pour effet de diminuer les privilèges des salariés pour la durée de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE - FRAIS DE DÉPLACEMENT

Les salariés dont la fonction exige des déplacements se verront rembourser les frais d'utilisation de leur véhicule selon les recommandations du MCDQ. Toute modification des recommandations du MCDQ 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.

LETTRE D'ENTENTE - ACTIVITÉ PHYSIQUE

L'employeur maintiendra en vigueur la politique concernant l'activité physique tel qu'accepté par le conseil d'administration de la caisse.

LETTRE D'ENTENTE - CALCUL DE LA RÉTROACTIVITÉ SALARIALE

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

LETTRE D'INTENTION – DÉPLACEMENT DES AUGMENTATIONS SALARIALES ET DES AUGMENTATIONS DES ÉCHELLES SALARIALES AU PLUS TARD LA 8^E PÉRIODE DE PAIE

Le Syndicat a requis les services d'un actuaire pour étudier l'impact du déplacement du versement des augmentations salariales et des augmentations des échelles salariales du 1^{er} janvier 2019 au plus tard la huitième (8^e) période de paie de 2019, en lien avec les paramètres salariaux proposés par l'employeur.

Les parties s'entendent de déplacer le versement des augmentations salariales et les augmentations des échelles salariales au plus tard la huitième (8^e) période de paie, et ce, dès que possible, dans la mesure où il n'y aura aucune perte de salaire pour les personnes salariées. Advenant des pertes salariales pour les personnes salariées, les modalités seront négociées entre le SEPB-575 et la Fédération des Caisses Desjardins du Québec avant de procéder au déplacement du versement des augmentations salariales et des échelles salariales de 2019.

LETTRE D'ENTENTE - CONGÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE – FORMATION

Si l'employeur demande à un salarié de dispenser de la formation à un autre salarié dans le cadre d'un mandat spécifique d'une durée de plus d'une journée, alors le salaire de le salarié dispensant la formation sera majoré de 7,5 % pour la durée du mandat.

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

Dépendant de la continuité des opérations établies par l'employeur, tous les salariés 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 au salarié en congé autorisé ou qui selon son horaire n'est pas tenu de travailler les 24 et 31.

Si le salarié n'a pu bénéficier des heures de congé prévues au 1er 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 du salarié, à une date ultérieure après entente avec l'employeur.

LETTRE D'ENTENTE – MESURE TRANSITOIRE CAISSE DE GESTION DE TEMPS

PRÉAMBULE

CONSIDÉRANT la signature de la convention collective en date du 5 novembre 2019;

CONSIDÉRANT l'introduction de la caisse de gestion de temps dans la convention collective;

CONSIDÉRANT que la caisse de gestion de temps ne peut entrer en vigueur qu'au moment de l'implantation du système Workday à la caisse;

CONSIDÉRANT les discussions tenues entre les parties;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes
2. Les parties conviennent que d'ici à l'implantation du système Workday à la caisse, l'article 14 de la convention collective concernant la caisse de gestion de temps sera remplacé par les clauses suivantes (vacances annuelles), pour les salariés réguliers à temps plein, à l'exception de la rémunération des vacances annuelles qui s'effectuera au taux de salaire effectif du salarié au moment de la prise de ses vacances, et ce, à partir du 1^{er} mai 2019 :

14.01 Préambule

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

14.02 Régime

a) Tout salarié couvert par les présentes a droit aux jours de vacances payés selon les normes ci-après :

- i) Un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté a droit à un jour et quart (1 1/4) pour chaque mois d'ancienneté avec un maximum de quinze (15) jours ouvrables rémunérés à raison de 6 % des gains au 30 avril de l'année courante.
- ii) Un salarié ayant complété un (1) an d'ancienneté mais moins de cinq (5) a droit à quinze (15) jours ouvrables de congés rémunérés à raison de 6 % des gains au 30 avril de l'année courante ou au salaire hebdomadaire régulier, selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée.
- iii) Un salarié ayant complété cinq (5) ans d'ancienneté mais moins de seize (16) ans a droit à vingt (20) jours ouvrables de congés rémunérés à raison de 8 % des gains au 30 avril de l'année courante ou au salaire hebdomadaire régulier, selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée.
- iv) Un salarié ayant complété:

seize (16) ans d'ancienneté a droit à vingt-et-un (21) jours ouvrables de congés rémunérés au salaire hebdomadaire régulier ou 8,4 % des gains au 30 avril de l'année courante, selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée;

dix-sept (17) ans d'ancienneté a droit à vingt-deux (22) jours ouvrables de congés rémunérés au salaire hebdomadaire régulier ou 8,8 % des gains au 30 avril de l'année courante, selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée;

dix-huit (18) ans d'ancienneté a droit à vingt-trois (23) jours ouvrables de congés rémunérés au salaire hebdomadaire régulier ou 9,2 % des gains au 30 avril de l'année courante, selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée;

dix-neuf (19) ans d'ancienneté a droit à vingt-quatre (24) jours ouvrables de congés rémunérés au salaire hebdomadaire régulier ou 9,6 % des gains au 30 avril de l'année courante, selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée;

vingt (20) ans et plus d'ancienneté a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de congés rémunérés au salaire hebdomadaire régulier ou 10,0 % des gains au 30 avril de l'année courante, selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée;

- b) Tout salarié pourra compléter ses vacances par un congé sans solde qui ne pourra pas excéder quatre (4) semaines (incluant les jours de vacances) après entente avec l'employeur.
- c) Pour fins de calcul, le salarié embauché entre le 1^{er} et le 15^e jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un (1) mois complet d'ancienneté.
- d) Si un salarié a travaillé moins de (10) mois au cours de l'année se terminant le 30 avril d'une année, il sera payé au pourcentage de ses revenus bruts. Les pourcentages sont ceux établis à la clause 14.02 de la présente, et ce, selon l'ancienneté du salarié concerné.

La présente restriction ne s'applique pas dans le cas d'absence pour congé de maternité et de congé pour lésions professionnelles, de congé sans solde pour études d'un salarié ayant été identifié par le comité de formation et de congé de maladie; dans ce dernier cas, en autant que le salarié ait fourni une prestation de travail au cours de la période de référence prévu à la clause 14.03 de la présente

14.03 Période de référence

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

14.04 Période de vacances

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

14.05 Programmation des vacances

- a) Le supérieur doit donner préférence quant au choix des dates de vacances aux salariés ayant le plus d'ancienneté en s'assurant de la continuité des opérations sur les lieux de travail. À cet effet, il respecte les ratios prévus à l'annexe "C" de la convention collective.
- b) Les salariés peuvent prendre leurs vacances de façon continue ou fractionnée.
- c) 1. Le calendrier des vacances annuelles doit être préparé par le supérieur immédiat vers le 1er avril de chaque année; le supérieur immédiat fait circuler, par ordre d'ancienneté, un document où les salariés peuvent indiquer leur choix de vacances en tenant compte des ratios prévus à l'annexe "C" de la convention collective; le supérieur immédiat doit rejoindre tout salarié absent pour qu'il exprime son choix; le choix définitif des vacances doit se faire entre le 1er mars et le 31 mars et doit être affiché au plus tard le 10 mai.

2. Un salarié peut, après le 10 avril, effectuer une modification à son choix de vacances, en respectant les ratios prévus en annexe et en ne nuisant pas à tout autre choix ayant pu être exprimé auparavant.
- d) Un salarié qui bénéficie de l'assurance-salaire ou qui est devenu éligible durant ses vacances, pourra déplacer ses vacances selon la modalité prévue à la clause 14.05, paragraphe a), et sous réserve des dispositions prévues à la clause 18.01, en autant que la période concernée affecte au moins une semaine de vacances prévues.

14.05 d) Lorsque le salarié se prévaut de cette clause, son choix de vacances est alors établi de façon à respecter le choix de vacances de ses collègues de travail.

14.06 Versement de l'indemnité

La rémunération due pour les vacances doit être remise au salarié avant son départ pour celles-ci.

14.07 Cessation d'emploi - indemnité pour vacances

En cas de départ volontaire, de congédiement ou de décès d'un salarié, tous ses crédits de vacances accumulés lui seront payés en entier, à lui ou à sa succession, suivant le calcul prévu à la clause 14.02 des présentes.

14.08 Paiement des vacances

Le salarié à temps partiel et tout salarié qui a travaillé moins de dix (10) mois au cours de l'année de référence à cause d'un congé sans solde, d'un congé parental excédant douze (12) semaines ou d'un congé à traitement différé est payé au pourcentage des revenus bruts qu'il a gagnés, selon les pourcentages prévus à la clause 14.02.

14.09 Report de vacances

Le salarié pourra reporter ses vacances programmées si, à son retour de vacances, il fournit un certificat médical à l'employeur et que cette absence est de plus de trois (3) jours. Le salarié reportera le nombre de jours équivalant au solde des vacances en cours au moment de l'émission du certificat médical.

Les parties conviennent que d'ici à l'implantation du système Workday à la caisse, la clause 15.05 suivante s'appliquera pour ce qui est des congés mobiles pour les salariés réguliers à temps plein seulement :

15.05 Congés mobiles

- a. Au 1^{er} mai, le salarié régulier à temps complet ayant un (1) an d'ancienneté aura droit annuellement à cinq (5) jours de congé mobile payés; les congés ne sont ni cumulatifs ni monnayables.
- b. Pour fins de calcul de ces congés, l'année se compte à partir du 1^{er} mai au 30 avril.
- c. Le salarié qui n'a pas atteint un (1) an d'ancienneté au 1^{er} mai aura droit, pour l'année de référence, à (1,25) jour de congé mobile pour chaque tranche de trois (3) mois d'ancienneté à la Caisse à cette date du 1^{er} mai.
- d. Le salarié 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, sinistre, ou rendez-vous médical. Pour ce dernier cas, le salarié doit faire les efforts nécessaires pour prendre ses rendez-vous en dehors de son horaire de travail régulier. L'Employeur devra aviser le salarié de sa décision vingt-quatre (24) heures avant la prise du congé. Dans les cas où le salarié 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 salarié voudrait utiliser son congé à la même date, il devra y avoir entente avec l'Employeur quant au jour où chacun des salariés pourra utiliser son congé, et ce, en respectant l'ancienneté de chacun.

e. Nonobstant ce qui précède, le salarié pourra utiliser ses congés mobiles par tranche de deux (2) heures et plus pour des situations urgentes, telles obligations familiales, sinistres, et rendez-vous médicaux. Dans ces cas, le salarié avise son supérieur immédiat dans les meilleurs délais possibles.

4. Les parties conviennent que d'ici à l'implantation du système Workday à la caisse, la clause suivante s'appliquera pour le régime de vacances annuelles pour les salariés réguliers à temps partiels, à l'exception de la rémunération des vacances annuelles qui s'effectuera au taux de salaire effectif du salarié au moment de la prise de ses vacances, et ce, à partir du 1^{er} mai 2019 :

4. Vacances annuelles

- a) Compte tenu de son ancienneté Mouvement, le salarié à temps partiel accumule des crédits de vacances au même titre que le salarié permanent, mais ces crédits sont établis au prorata de sa semaine de travail.
 - b) Pour les fins de calcul du quantum de vacances, les années d'ancienneté Mouvement sont établies selon la clause 10.01 de la convention collective.
 - c) Les semaines de vacances de l'employé à temps partiel sont rémunérées selon les dispositions prévues à la clause 14.02
 - d) Aux fins du choix de la période de vacances, l'employé à temps partiel s'intègre aux ratios de vacances prévus en annexe C et ce, selon son ancienneté.
5. Les parties conviennent que d'ici à l'implantation du système Workday à la caisse, la clause 5 suivante s'appliquera pour ce qui est des congés mobiles pour les salariés réguliers à temps partiel seulement :

5. Congés sociaux

Concernant les congés mobiles (35 heures par période de référence, soit du 1^{er} mai au 30 avril), les employés à temps partiel recevront la rémunération de ces congés au prorata de leurs heures rémunérées en date du 30 avril de chaque année. Le paiement s'effectuera au plus tard la troisième (3^e) semaine suivant le 30 avril de chaque année.

Le salarié à temps partiel pourra choisir de convertir en temps une partie ou la totalité de la rémunération prévue au paragraphe précédent. Dans ce cas, le salarié pourra utiliser en temps ses heures de congé mobile en respectant les dispositions de la clause 14.05, paragraphe 3, décrites ci-haut. Le solde des heures de congé mobile non utilisé en vertu du présent paragraphe sera versé au plus tard le 15 mai de l'année suivante.

6. Les parties conviennent que d'ici à l'implantation du système Workday à la caisse, la clause suivante s'appliquera pour le régime de vacances annuelles pour les salariés temporaires, à l'exception de la rémunération des vacances annuelles qui s'effectuera au taux de salaire effectif de le salarié au moment de la prise de ses vacances, et ce, à partir du 1^{er} mai 2019 :

- a) Quantum de vacances prévu à la clause 14.02;

- b) Les salariés temporaires n'ont pas droit aux congés mobiles.

7. À partir du 1^{er} mai 2019, tous les salariés qui prendront des heures de vacances seront rémunérées au taux de salaire effectif du salarié au moment de la prise du congé.
8. Tous les nouveaux salariés embauchés entre la date de la signature de la présente entente et l'implantation du système Workday se verront reconnaître les heures accumulées en vertu des dispositions de l'article 14, « Caisse de gestion de temps, de la convention collective, dans la caisse de gestion de temps au moment de l'implantation du système Workday.
9. Au moment de l'implantation du système Workday, toutes les vacances annuelles et les congés mobiles accumulés au cours de l'année de référence qui n'ont pas été pris au moment de l'implantation du système Workday, seront transférés en congés annuels dans la caisse de gestion de temps.

De plus, les vacances accumulées entre le 1^{er} mai et le moment de l'implantation du système Workday, de même que les congés mobiles, seront également transférés en congés annuels dans la caisse de gestion de temps.

10. Au moment de l'implantation du système Workday, les vacances et congés mobiles déjà programmés seront maintenus.

LETTRE D'ENTENTE CADRE

ENTRE LA

**CAISSE DESJARDINS DES TRANSPORTS
(CS ÉNERGIR)**

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

ET LE

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

ci-après appelé « Le Syndicat »

ET LA

FÉDÉRATION DES CAISSES DESJARDINS DU QUÉBEC
100, avenue des Commandeurs
Lévis (Québec) G6V 7N5

Ci-après appelé « La Fédération »

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

**OBJET : ENTENTE CADRE CONCERNANT LA TRANSFORMATION DU
MOUVEMENT DESJARDINS**

Préambule

ATTENDU QUE les employeurs Desjardins amorcent une transformation importante qui touche à la fois les caisses, les centres financiers aux entreprises, les centres administratifs, le centre de perception, la Fédération et plusieurs filiales (les unités d'affaires) et que cette transformation s'échelonnera jusque vers la fin de l'année 2020;

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

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

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

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

Le préambule fait partie intégrante des présentes;

1. L'approche générale retenue pour les divers projets de transformation sera celle basée sur la concession partielle d'entreprise, en autant que l'ensemble des activités soient transférées;
2. Lors d'un transfert d'activités entre composantes Desjardins, ce transfert ne sera pas interprété comme allant à l'encontre de toute clause de contrat à forfait ou d'impartition généralement prévue à la convention;
3. Les parties utiliseront, le cas échéant, le guide de gestion des personnes en contexte de changement organisationnel proposé par le Mouvement Desjardins;
4. Cette entente vise à faciliter la transition des salariés entre employeurs dans le but de maintenir les talents dans le Mouvement Desjardins;
5. Le salarié qui voit son poste transféré dans une autre composante du Mouvement Desjardins a le choix d'accepter le transfert, si un poste de la même fonction est disponible, ou se prévaloir de la procédure prévue à l'article 9 de la convention collective;
6. Dans l'éventualité où un poste de la même fonction n'est pas disponible, le salarié se voit offrir la possibilité de postuler sur les fonctions qui seront en affichage, s'il y a lieu, dans la composante du Mouvement Desjardins où le transfert s'est effectué et sera considéré en priorité avant toute candidate de l'extérieur;

7. Dans le cas où aucune des éventualités prévues aux paragraphes 6 et 7 ne s'applique ou si le salarié n'est pas retenu pour le poste tel que prévu au paragraphe 7, le salarié bénéficiera des dispositions de l'article 11 de la convention collective;
8. Dans le cas où le salarié est transféré, il conserve une priorité d'embauche chez son Employeur d'origine pour une période de douze (12) mois pour tout poste vacant ou nouvellement créé dans la mesure où le salarié rencontre les exigences normales dudit poste. Cette priorité est accordée uniquement après que la caisse ait utilisé le processus d'affichage interne et avant de recruter à l'extérieur. Advenant que le salarié refuse le retour chez l'Employeur d'origine après avoir postulé et avoir été retenu pour le poste, celui-ci perdra la priorité prévue au présent point;
9. Dans l'éventualité où le salarié ne peut se prévaloir du transfert vers un nouvel Employeur ou de son droit de supplantation, le salarié devient excédentaire et sera référée au Centre d'accompagnement des personnes, tel que mentionné au guide de gestion des personnes en contexte de changement organisationnel afin de les replacer dans une composante du Mouvement Desjardins lors de la relocalisation du salarié chez un nouvel Employeur :
 - a) Advenant que l'Employeur soit assujetti à une accréditation syndicale du SEPB-575, le salarié ne pourra refuser l'affectation à un poste d'un même nombre d'heures et de même niveau ou à un poste d'un même nombre d'heures qui constitue une rétrogradation d'un niveau par rapport au poste détenu lors de la fin d'emploi. Dans un tel cas, le salaire de le salarié est maintenu s'il se situe dans l'échelle de salaires. Advenant que le salaire se situe au-delà du maximum normal (point 105 de l'échelle), les dispositions concernant les modalités compensatoires lors d'une diminution salariale liée à une affectation dans un poste d'un niveau inférieur s'applique selon la section 3 du Guide de gestion des personnes en contexte de changement organisationnel;

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

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

LETTRE D'ENTENTE – CLAUSE BANQUIER

ENTRE LA

**CAISSE DESJARDINS DES TRANSPORTS
(CS ÉNERGIR)**

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

ET LE

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

ci-après appelé « Le Syndicat »

ET LA

FÉDÉRATION DES CAISSES DESJARDINS DU QUÉBEC
100, avenue des Commandeurs
Lévis (Québec) G6V 7N5

Ci-après appelé « La Fédération »

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Le préambule de la présente entente en fait partie intégrante;
2. Un état de la valeur accumulée des cotisations d'équilibre supplémentaires des employeurs et des intérêts crédités en date du 31 décembre de l'année précédente, sera publié annuellement dans les premiers mois de l'année suivante ;
3. Les parties reconnaissent avoir reçu toutes les informations nécessaires à la compréhension de la présente lettre d'entente et de la modification jointe à la présente en tant qu'annexe A, s'en déclarent satisfaites;
4. Le Syndicat convient des termes et modalités de la présente lettre d'entente en son nom propre et au nom des salariés qu'il représente et qui sont couverts par le certificat d'accréditation accordé au Syndicat par le tribunal administratif du travail;

5. Le Syndicat confirme qu'il renonce à tout droit d'action, action, plainte, grief, poursuite, requête, créance, réclamation ou demande de quelque nature que ce soit découlant directement ou indirectement de ladite modification et de ses effets, incluant la prise par la Fédération ou les employeurs participant au Régime d'éventuels congés de cotisations dans les circonstances prévues au texte de la modification;
6. Dans l'éventualité où des modifications sont apportées à Loi sur les régimes complémentaires de retraite et que de telles modifications législatives font en sorte que de futurs versements de cotisations d'équilibre supplémentaires causent préjudice aux salariés syndiqués selon l'avis du Syndicat, les parties conviennent que :
 - la présente lettre d'entente continue d'être en vigueur et d'avoir pleinement effet en ce qui à trait aux cotisations d'équilibres supplémentaires déjà versées à la date d'entrée en vigueur de la modification à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite;
 - quant aux futurs versements de cotisations d'équilibre supplémentaires pouvant causer préjudice aux salariés syndiqués selon l'avis du Syndicat, le Syndicat pourra alors demander de mettre fin à la présente entente et ce, par la transmission d'un avis écrit à l'Employeur dans les trente (30) jours précédant le versement anticipé;
7. Les parties déclarent que la présente lettre d'entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du *Code civil du Québec*;
8. La présente lettre d'entente lie et liera les parties, leurs successeurs et représentants légaux.

