

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

Objet : Convention collective (R)
N° certificat : DQ-2024-5927

N° dossier d'accréditation : AM-2000-0780

EMPLOYEUR

CAISSE DESJARDINS DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS UNIS
COMPLEXE FTQ
545, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 302
CASE POSTALE 117, MONTRÉAL QC H2M 2V1

Secteur d'activité : Privé

ASSOCIATION

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

Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

TIERS

FÉDÉRATION DES CAISSES DEJARDINS DU QUÉBEC
DIRECTION RELATIONS PROFESSIONNELLES
150, RUE DES COMMANDEURS, 4E ÉTAGE
LÉVIS QC G6V 6P8

Date signature : 2025-11-28
Date dépôt : 2025-12-04

Nombre de
salariés visés : 37

Date début : 2025-11-28
Date d'expiration : 2028-12-31

Remarque :

Inclut une lettre d'entente : Modes de travail en télétravail, Inclut une annexe.

Yao Aimé Goli
Préposé(e) à l'émission

2025-12-09
Date

Registre des documents en relations du travail

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

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



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE LA

**CAISSE DESJARDINS DES TRAVAILLEUSES ET
TRAVAILLEURS UNIS**

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 28 novembre 2025 au 31 décembre 2028

TABLE DES MATIÈRES

	Page
ARTICLE 1 DÉFINITIONS	5
ARTICLE 2 DÉCLARATION DES PARTIES	8
ARTICLE 3 DROITS DES PARTIES	10
ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL	12
ARTICLE 5 AFFAIRES SYNDICALES	14
ARTICLE 6 ANCIENNETÉS	19
ARTICLE 7 MOUVEMENT DU PERSONNEL	23
ARTICLE 8 MISES A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL	28
ARTICLE 9 MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES	45
ARTICLE 10 PROCÉDURE ET RÈGLEMENT DE GRIEFS	48
ARTICLE 11 ARBITRAGE	51
ARTICLE 12 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	53
ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL	58
ARTICLE 14 HEURES SUPPLÉMENTAIRE	61
ARTICLE 15 JOURS FÉRIÉS	64
ARTICLE 16 CAISSE DE GESTION DE TEMPS	66
ARTICLE 17 CONGES SOCIAUX	70
ARTICLE 18 DROITS PARENTAUX	74
ARTICLE 19 RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES DU MOUVEMENT DESJARDINS ET RÉGIME DE RENTES DU MOUVEMENT DESJARDINS	82
ARTICLE 20 CONGÉS DE MALADIE	85
ARTICLE 21 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	87
ARTICLE 22 TRANSACTIONS DE CAISSE	88
ARTICLE 23 MÉCANISMES SALARIAUX	89
ARTICLE 24 DURÉE DE LA CONVENTION	98
ANNEXE « A-1 » ÉCHELLES SALARIALES ET TABLEAU – GRILLE D'AUGMENTATIONS SALARIALES 2024	99

ANNEXE « A-2 » ÉCHELLES SALARIALES ET TABLEAU – GRILLE	
D'AUGMENTATION SALARIALES 2025	101
ANNEXE «B» PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS PARTIEL	103
ANNEXE «C» PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES	107
ANNEXE «D» RATIO DE VACANCES	111
LETTRE D'ENTENTE RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	113
LETTRE D'ENTENTE INTRODUCTION À UN RÉGIME D'INTÉRESSEMENT	114
LETTRE D'ENTENTE CONGÉ SANS SOLDE À TEMPS PARTIEL	116
LETTRE D'ENTENTE PERSONNES SALARIÉES RELÈVES	117
LETTRE D'ENTENTE PRIVILÈGES	119
LETTRE D'ENTENTE RÉOLUTION LORS DE LITIGE	120
LETTRE D'ENTENTE APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE	122
LETTRE D'ENTENTE TRANSFORMATION DE L'OFFRE DE SERVICE	125
LETTRE D'ENTENTE RECONNAISSANCE DES ANNÉES DE SERVICE	126
LETTRE D'ENTENTE AMÉNAGEMENT DES HORAIRES DE TRAVAIL	127
LETTRE D'ENTENTE RÉSEAU DE DÉLÉGUÉS SOCIAUX	128
LETTRE D'ENTENTE PRÉRETRAITE	129
LETTRE D'ENTENTE CADRE	130
LETTRE D'ENTENTE CLAUSE BANQUIER	135
LETTRE D'ENTENTE CONDITIONS DE TRAVAIL RECOMMANDÉES PAR LA FÉDÉRATION DES CAISSES DESJARDINS	139
LETTRE D'ENTENTE MAJORATION SALARIALE ET AJOUT D'UNE JOURNÉE DE CONGÉ ANNUELLE ADDITIONNELLE	140
LETTRE D'ENTENTE FRAIS ADMISSIBLES	141
LETTRE D'ENTENTE PRIME DE SOIR ET DU SAMEDI	142

ARTICLE 1 DÉFINITIONS

1.01 a) Employeur

Caisse Desjardins des Travailleuses et Travailleurs unis.

b) Syndicat

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

c) Personne salariée

Toute personne salariée visée par le certificat d'accréditation tel que mentionné à la clause 3.01 de cette convention.

d) Personne salariée temporaire

Toute personne salariée embauchée pour :

1. Remplacer une personne salariée permanente absente pour congé autorisé, vacances, maladie, accident, congés parentaux, activités syndicales et ce, pour la durée de l'absence.
2. Parer à un surcroît temporaire de travail ou pour effectuer un travail exceptionnel. Dans ce cas, la durée de la période d'emploi est déterminée dès l'embauche. Le Syndicat et l'exécutif syndical en sont avisés par écrit et sont saisis des motifs donnant lieu à cette embauche. Cette période ne doit pas excéder quatre (4) mois. La durée pourra en être prolongée après entente avec le Syndicat.

e) Personne salariée à temps partiel

La personne salariée qui travaille sur une base régulière, un nombre d'heures déterminé par l'Employeur à l'embauche et inférieur à la semaine normale de travail prévue à la clause 13.01. Ces heures peuvent être augmentées temporairement selon les besoins de l'Employeur.

ARTICLE 1 DÉFINITIONS

1.01 (suite)

f) Promotion

Affectation d'une personne salariée d'une classe donnée à une classe supérieure.

g) Mutation

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

h) Rétrogradation

Affectation d'une personne salariée d'une classe donnée à une classe inférieure.

i) Fonction

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

j) Poste

Localisation individuelle dans une fonction, étant précisé que chaque salarié détient un poste.

Un poste peut prévoir plus d'un (1) établissement dans les cas suivants:

- (i) lorsqu'il n'y a pas suffisamment d'heures dans un centre de service. Par contre, la distance entre chaque établissement ne peut être de plus de soixante (60) km.
- (ii) Pour les postes de niveaux N-4 et supérieurs un poste peut prévoir plus d'un établissement. Par contre, la distance entre chaque établissement ne peut être de plus de soixante (60) km, à moins d'un accord différent entre les parties.

ARTICLE 1 DÉFINITIONS

1.01 (suite)

k) Conjoint

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

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

Note: La présente définition ne s'applique toutefois pas aux dispositions de l'article 19 : Régime d'assurances collectives du Mouvement Desjardins et régime de rentes du Mouvement Desjardins.

ARTICLE 2 DÉCLARATION DES PARTIES

2.01 But

Le but de cette convention est de maintenir des relations harmonieuses entre l'Employeur et ses personnes salariées représentées 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 personnes salariées représentées par le Syndicat tel que défini à la clause 3.01.

2.02 Dispositions illégales

Si une clause ou une partie de clause de la présente convention est ou devient en contravention avec une loi provinciale ou fédérale, ladite clause ou ladite partie de clause en contravention avec telle loi sera annulée, sans affecter les autres dispositions de la présente convention.

2.03 Discrimination ou harcèlement

Discrimination

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

Harcèlement psychologique

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

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

L'Employeur convient de prendre les moyens raisonnables dans le but de favoriser un milieu exempt de harcèlement psychologique.

ARTICLE 2 DÉCLARATION DES PARTIES

2.03 Discrimination ou harcèlement (suite)

Harcèlement psychologique (suite)

Le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

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

2.04 Travail confidentiel

Le Syndicat reconnaît la nature confidentielle des renseignements qui sont portés à la connaissance des personnes salariées de l'Employeur au cours de leur travail et que la discrétion la plus absolue doit être observée par tous.

2.05 Langue de travail

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

2.06 Annexes

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

ARTICLE 3 DROITS DES PARTIES

3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur pour représenter tous les salariés au sens du Code du Travail de la Province de Québec, conformément au certificat d'accréditation émis par le Tribunal administratif du travail.

3.02 Droits de gérance

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

3.03 L'Employeur accepte le principe de ne pas utiliser des personnes salariées temporaires ou à temps partiel en vue de causer des mises à pied parmi le personnel permanent.

3.04 Unité de négociation

1. Le travail normalement confié à des personnes salariées couvertes par la présente convention ne sera pas confié à des personnes non assujetties à cette convention, sauf dans les cas d'urgence.
2. Cette clause n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur de donner des contrats à forfait; dans ce cas, le Syndicat et l'exécutif syndical 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 des personnes salariées. Un contrat à forfait n'est pas une situation où il y a impartition, c'est-à-dire, lorsque l'Employeur transfère un secteur d'activité travail ou une partie de ses activités vers un autre Employeur du Mouvement, ou vers un regroupement de services hors caisse, mais à l'intérieur du Mouvement. Dans les cas d'impartition la personne salariée dont le poste est aboli peut exercer un des trois (3) choix suivants :
 - Si disponible, accepter le transfert chez le nouvel Employeur selon les règles prévues par le Code du travail.
 - Exercer son choix de déplacement selon les mécanismes prévus à l'article de mises à pied.
 - Se prévaloir des dispositions prévues à l'article de mises à pied.

ARTICLE 3 DROITS DES PARTIES

3.05 Entente individuelle

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

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL

4.01 Adhésion syndicale

Toute personne salariée assujettie à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat, pour la durée de la présente convention.

4.02 Toute nouvelle personne salariée doit adhérer au Syndicat dès son entrée en service, sans préjudice à l'application des dispositions de la clause 6.02.

4.03 Cotisation syndicale

Toutes les personnes salariées assujetties à la présente convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, payer la cotisation syndicale.

Toute personne salariée expulsée par le Syndicat pourra conserver son emploi nonobstant l'article 4.01 à la condition toutefois qu'elle continue de payer l'équivalent de la cotisation syndicale.

4.04 La retenue des cotisations syndicales est faite par l'Employeur, chaque semaine, sur les salaires et remise au Syndicat une (1) fois par mois, au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant. Si, pour une raison quelconque, les cotisations d'une personne salariée ne sont pas déduites au temps régulier des déductions, lesdites cotisations sont alors déduites de sa paie suivante.

4.05 Les montants ainsi déduits seront remis au SEPB-575 par transfert bancaire accompagné d'un rapport indiquant le nom de chaque personne salariée, le nombre d'heures de travail par période de paie et sa rémunération actuelle soit: salaire régulier et ou prestations d'invalidité lorsque l'information est disponible, heures supplémentaires, 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 4 RÉGIME SYNDICAL

4.06 Dégagement de l'Employeur

L'Employeur n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis le Syndicat ou vis-à-vis les personnes salariées quant à la retenue des cotisations syndicales, sauf l'obligation de faire la retenue et de verser au Syndicat les montants perçus.

ARTICLE 5 AFFAIRES SYNDICALES

5.01 Représentation

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

5.02 Information

1. Le Syndicat s'engage à fournir à l'Employeur le nom des personnes des différents comités ainsi que celui des délégués syndicaux dans les meilleurs délais suivant leur élection et nomination.
2. Informations à transmettre au Syndicat
 - 1) L'Employeur fournira mensuellement au Syndicat les listes suivantes:
 - a) La liste des personnes salariées, incluant
 - b) La liste des affectation temporaires
 - c) Un historique des absences des personnes salariées
 - d) Les changements au dossier des personnes salariées
 - e) La liste des affichages de postes de l'unité syndicale

ARTICLE 5 AFFAIRES SYNDICALES

5.02 Information (suite)

2. Informations à transmettre au Syndicat (suite)

2) Documentation à l'égard des conditions de travail

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

3. L'Employeur s'engage à mettre, dans les soixante (60) jours de la signature, le fichier PDF sur support informatique pour chacune des personnes salariées la convention existante ainsi que la description de fonction à laquelle elles sont assignées et un résumé des différents régimes de sécurité sociale et régime de retraite.

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

5.03 Conseiller syndical

Les représentants du Syndicat des employées et employés professionnels(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, durant les heures de travail une ou des personnes salariées au jour, à l'heure et à l'endroit qui auront été convenus avec l'Employeur.

ARTICLE 5 AFFAIRES SYNDICALES

5.04 Négociation

Un permis d'absence sans perte de salaire est accordé à trois (3) membres du comité de négociation pour assister à des séances de négociation ou de conciliation si lesdites séances ont lieu durant les heures de travail.

Après entente avec l'Employeur, les trois membres du comité de négociation du Syndicat pourront être libérés sans perte de salaire pour la préparation des textes lors de périodes de négociation intensive.

5.05 Libérations syndicales

L'Employeur accordera une libération syndicale sans perte de salaire à toute personne salariée déléguée par le Syndicat pour assister à des congrès, conventions et cours de formation et pour s'occuper des affaires courantes locales du Syndicat. Les libérations sont accordées sous réserve des conditions suivantes:

- a) Le total des heures de libération ainsi autorisées ne doit pas dépasser cent dix-neuf (119) heures par année pour l'ensemble des personnes salariées de la Caisse. Les périodes de ces libérations ne pourront excéder cinq (5) jours ouvrables consécutifs, à moins d'entente avec l'Employeur.
- b) Une libération ne pourra être accordée qu'à un maximum de trois (3) personnes salariées à la fois, à moins d'entente avec l'Employeur et ne dépassant pas deux (2) par centre de service, sous réserve de la bonne marche des opérations.
- c) Cette autorisation vaudra à la condition que le Syndicat ait fait sa demande par écrit à la Caisse au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début de la libération, en fournissant le nom de la personne salariée concernée ainsi que la durée de la libération.

ARTICLE 5 AFFAIRES SYNDICALES

5.06 Affichage

Le Syndicat peut afficher sur le réseau informatique de l'Employeur tout document relatif aux affaires syndicales. Les documents doivent être signés par un représentant syndical avec copie à l'Employeur. L'Employeur a accès au réseau informatique pour les communications du Syndicat.

5.07 Classeur

L'Employeur met à la disposition du Syndicat un classeur, barrant à clef, à l'intérieur de ses bureaux.

5.08 Comité de relations de travail

1. Principe

Les parties conviennent de créer un comité consultatif pour discuter de tout sujet ayant pour objet l'amélioration des relations entre les parties.

Ce comité a pour but l'établissement d'un dialogue constructif entre la direction et les personnes salariées de la Caisse Desjardins des Travailleuses et Travailleurs unis.

2. Composition

Ce comité est constitué de trois (3) représentants des personnes salariées et trois (3) représentants de l'Employeur.

3. Rencontres

Ce comité qui siégera au bureau de l'Employeur sans perte de salaire pour les membres de l'exécutif, se réunira sur convocation de l'une ou l'autre des parties et à une date et une heure qui conviendront aux deux parties.

4. Ordre du jour

Chacune des parties fera parvenir à l'autre une liste des sujets qu'elle veut placer à l'ordre du jour au plus tard deux (2) jours ouvrables avant la tenue de la réunion du comité.

ARTICLE 5 AFFAIRES SYNDICALES

5.09 Congé sans solde pour activités syndicales

La personne salariée élue à un poste au sein du SEPB-575 obtient, sur demande, un congé sans solde pour la durée du mandat pour lequel elle est élue et ce, aux conditions suivantes :

1. Demande écrite avec un préavis de trente (30) jours;
2. Durant ce congé, seule l'ancienneté s'accumule;
3. Après avoir donné un préavis de retour au travail d'au moins trente (30) jours, la personne salariée reprend la même fonction qu'elle occupait. Si son poste a été aboli, elle bénéficie des dispositions de l'article 11.
4. Sur demande du SEPB-575, l'Employeur verse la rémunération régulière à la personne salariée et facture le SEPB-575 pour toutes les sommes versées. Celui-ci s'engage à rembourser l'Employeur dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la réception de la facture. Si le Syndicat venait à ne pas respecter ce délai, l'Employeur ne sera plus tenu par le présent paragraphe.

5.10 Nouveau membre

L'Employeur s'engage à présenter toute nouvelle personne salariée dans les quinze (15) jours suivant son embauche à un représentant syndical.

ARTICLE 6 ANCIENNETÉS

6.01 Définition

1. Ancienneté

Aux fins d'application des dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté signifie la durée totale des services d'une personne salariée depuis sa dernière date d'entrée chez l'Employeur.

2. Ancienneté Mouvement

L'ancienneté Mouvement correspond à la durée du service continu de la personne salariée pour l'une ou l'autre des institutions du Mouvement Desjardins. La durée de service inclut les périodes d'interruption d'emploi, s'il y a lieu, à l'exception de celles survenues avant le 1^{er} janvier 2017. Toutefois, la durée de l'interruption n'est pas considérée dans le calcul du service de la personne salariée.

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

- Le nombre d'heures accordées dans la caisse de gestion de temps;
- La reconnaissance octroyée pour les années de services;
- Le calcul de l'indemnité de départ tel que prévu à l'article 8.

6.02 Période de probation

1. Toute nouvelle personne salariée sera soumise à une période de probation de quatre cent vingt (420) heures travaillées pour les postes de niveaux 2 à 4 et de huit cent quarante (840) heures travaillées lorsque la personne salariée provient de l'extérieur du Mouvement. Pour les postes de niveaux 5 à 7, la probation est de huit cent quarante (840) heures travaillées et de mille cent vingt (1120) heures travaillées pour les postes de niveaux 8 et plus.

Les heures travaillées durant la période probatoire exclus les heures de formation. De plus, l'Employeur s'engage à prévoir, à mi-chemin de la période d'entraînement, une rencontre avec la personne salariée afin de lui donner une rétroaction.

ARTICLE 6 ANCIENNETÉS

6.02 Période de probation (suite)

2. La personne salariée temporaire qui se voit accorder un poste permanent sera soumise à la période probatoire prévue au paragraphe précédent. Le temps accompli à titre de personne salariée temporaire sera compté dans sa période probatoire, à la condition qu'elle ait travaillé 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 et sous la supervision du même supérieur immédiat.

6.03 Pendant cette période, la personne salariée jouira de tous les bénéfices de la convention, à l'exception de:

- a) la procédure de grief en cas de renvoi;
- b) les plans d'assurance pour les périodes prévues au contrat.

6.04 Acquisition d'ancienneté

À la fin de la période de probation, la personne salariée devient permanente et son ancienneté prend effet à la date de son e. La personne salariée temporaire, qui devient permanente, se verra compter son ancienneté rétroactivement à la date de son entrée en service à titre de personne salariée temporaire, à la condition toutefois qu'il n'y ait pas eu d'interruption de service de plus de trois (3) mois.

6.05 Perte d'ancienneté

La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

1. Départ volontaire;
2. Congédiement pour juste cause;

ARTICLE 6 ANCIENNETÉS

6.05 Perte d'ancienneté (suite)

3. Non-rappel au travail suite à une mise à pied pour une période excédant douze (12) mois aux conditions ci-après décrites:

Durant la période de douze (12) mois :

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

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

4. Refus de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant un avis écrit de rappel au travail. Cet avis sera envoyé par courrier recommandé au dernier domicile connu de la personne salariée et une copie sera remise au Syndicat.
5. Pour une absence de travail excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans avis, à moins que la personne salariée puisse démontrer qu'elle était dans l'impossibilité d'aviser l'Employeur dans les délais prescrits.
6. Transfert en dehors de l'unité de négociation pour une période supérieure à six (6) mois.

6.06 Service continu et absences autorisées

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

ARTICLE 6 ANCIENNETÉS

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

Dans les cas d'absence pour accident ou maladie non survenu(e) dans l'accomplissement du travail, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de douze (12) mois; après cette période, elle n'accumule plus d'ancienneté, mais la conserve. Durant les trente (30) premiers mois de son absence, la personne salariée conserve son droit de retour dans son poste. Après cette période, l'Employeur s'engage à analyser la situation de la personne salariée et à prendre, le cas échéant, les mesures d'accommodements raisonnables qui pourraient lui permettre de réintégrer son poste. Advenant l'impossibilité d'accommodement, son poste est déclaré vacant et les dispositions de l'article 7 s'appliquent. Elle perd alors son ancienneté et son emploi à moins d'entente contraire entre les parties.

ARTICLE 7 MOUVEMENT DU PERSONNEL

7.01 Affichage

1. Lorsque l'Employeur doit combler des postes permanents vacants, des postes permanents nouvellement créés ou des postes temporaires ou temporairement vacants, de deux (2) mois et plus, couverts par la présente convention collective, il affiche ledit poste durant une période d'au moins cinq (5) jours ouvrables et envoie copie de l'affichage à l'exécutif syndical.
 - a) Lorsque l'Employeur décide d'abolir un poste permanent vacant, il en informe le représentant syndical dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date où le poste devient vacant en lui fournissant les motifs par écrit.
 - b) Lorsque l'Employeur décide de retarder le moment où il affichera un poste permanent vacant ou nouvellement créé, il en informe le représentant syndical dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date où le poste est créé ou devient vacant et en fournit les motifs par écrit. À la demande de l'exécutif syndical, l'Employeur fournira la date probable de l'affichage.
2. L'avis d'affichage doit indiquer entre autres le titre, la nature de la fonction, les exigences normales, l'échelle de salaires, le statut rattaché au poste, le ou les lieux de travail, le nombre d'heures de travail s'il s'agit d'un poste à temps partiel et la période d'affichage.
3. L'Employeur peut faire usage de tests et d'examens comme critères de sélection en autant que ces tests et examens soient en relation avec les exigences du poste à combler. Les tests et examens utilisés par l'Employeur seront fiables, valides, administrés dans un contexte approprié.
4. Normalement, la personne salariée est avisée au moins quarante-huit (48) heures à l'avance de la date, de l'heure et de l'endroit où elle doit se rendre pour passer les tests. Ces tests se tiennent généralement sur les heures de travail de la personne salariée.

ARTICLE 7 MOUVEMENT DE PERSONNEL

7.01 Affichage (suite)

5. La personne salariée et le Syndicat sont informés à l'avance de la note requise pour obtenir le poste ou pour se qualifier pour le programme de développement accéléré des compétences (DAC) offert par la Fédération.

7.02 Candidature

1. Toute personne salariée a le droit, durant la période d'affichage, de présenter sa candidature par écrit au directeur ou à son représentant.
2. Toutefois, la personne salariée peut poser sa candidature par anticipation avant son départ, pour toute absence prévue à la convention collective, au directeur ou à son représentant en mentionnant sur quel poste il désire que soit considérée sa candidature. La personne salariée devra être disponible pour se présenter aux tests et entrevues de sélection dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage de sélection durant une absence prévue à la présente convention collective, elle ne reçoit pas de rémunération additionnelle. Le Syndicat est autorisé à faire parvenir une copie courriel de l'affichage aux personnes salariées absentes. Il est de la responsabilité de la personne salariée de fournir une adresse courriel à jour.
3. L'Employeur fournit au Syndicat la liste des candidatures internes ayant appliqué sur un poste affiché.

7.03 Nomination

Pour toutes les fonctions de niveaux 2 à 4, le poste est accordé au candidat qui a le plus d'ancienneté, à la condition qu'il puisse satisfaire les 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, une personne salariée ayant moins d'ancienneté qu'une autre personne salariée et que celle-ci en conteste la décision, l'Employeur s'engage à assumer le fardeau de la preuve de sa décision.

ARTICLE 7 MOUVEMENT DE PERSONNEL

7.03 Nomination (suite)

1. a) Les exigences normales doivent être pertinentes et en relation avec la nature du poste à combler.
- b) Si le Syndicat considère que les exigences normales ne sont pas conformes au paragraphe précédent, il pourra soumettre le cas à la procédure de grief et d'arbitrage.
2. Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion n'affecte en rien le droit de la personne salariée à une promotion ultérieure.
3. La nomination sera faite dans les trente (30) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage, sinon l'affichage sera considéré comme annulé et il devra y avoir un nouvel affichage avant nomination (1^{er} paragraphe).

7.04 Absence de candidature

Advenant l'absence de candidature ou devant le fait qu'aucune des personnes salariées ayant soumis leur candidature ne réponde aux exigences normales du poste, l'Employeur pourra alors recruter tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'unité de négociation.

7.05 Période d'essai

1. a) Pour les postes de niveaux N-2 à N-4, le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'entraînement d'une durée de soixante-dix (70) heures à l'intérieur d'une période d'essai d'une durée maximale de deux cent dix (210) heures travaillées.
- b) Pour les postes de niveaux N-5 et supérieurs, le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'entraînement d'une durée de cent quarante (140) heures à l'intérieur d'une période d'essai d'une durée maximale de quatre cent vingt (420) heures travaillées.

ARTICLE 7 MOUVEMENT DE PERSONNEL

7.05 Période d'essai (suite)

b) (suite)

Les heures travaillées durant la période probatoire exclus les heures de formation. De plus, l'Employeur s'engage à prévoir, à mi-chemin de la période d'entraînement, une rencontre avec la personne salariée afin de lui donner une rétroaction.

2. En tout temps pendant cette période, la personne salariée peut renoncer à la mutation et réintégrer son ancien poste sans préjudice à tous ses droits.
3. Dans le cas où l'Employeur n'est pas satisfait de la personne salariée, il devra retourner celle-ci à son ancien poste à l'intérieur de cette même période d'essai.
4. L'Employeur accepte le fardeau de la preuve advenant un grief sur la décision de retourner la personne salariée à son ancien poste durant la période d'essai.

7.06 Réintégration

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

7.07 Mutation hors de l'unité

1. La personne salariée 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, elle peut réintégrer son ancien poste si elle n'est pas satisfaite ou si l'Employeur ne la confirme pas dans cet emploi; elle reprendra alors le salaire qu'elle aurait eu si elle était demeurée à son ancien poste.
2. Si une personne salariée promue à un poste hors de l'unité de négociation redevient « personne salariée » au sens de cette convention, conformément au paragraphe précédent, toute l'ancienneté qu'elle a accumulé au service de l'Employeur sera portée à son crédit; elle reprendra le salaire qu'elle aurait eu si elle était demeurée à son ancien poste.

ARTICLE 7 MOUVEMENT DE PERSONNEL

7.08 Rappel au travail

Lorsque l'Employeur décide de combler un poste temporaire ou temporairement vacant de caissier pour moins de deux (2) mois, il offre ledit poste aux personnes salariées par ordre d'ancienneté.

1. Si l'Employeur procède à une affectation temporaire pour une durée prévue de deux (2) mois et moins mais plus d'un (1) mois, il offre le poste par ancienneté en autant que la personne salariée soit capable d'accomplir le poste.
2. Lorsque la personne salariée absente revient à son poste, la personne salariée affectée temporairement retourne à son poste.

ARTICLE 8 MISES A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

8.01 Principe

Dispositions générales

1. Lorsque l'Employeur procède à une réorganisation du travail pouvant engendrer des abolitions complètes de poste ou une réduction d'heures pour les personnes salariées, les mécanismes suivants s'appliquent.
2. Pour les fins de l'application des présentes, l'abolition et la création d'un poste de même niveau comportant le même nombre d'heures ne constituent pas une mise à pied donnant droit à une indemnité de départ si la personne salariée répond aux exigences normales du nouveau poste.
3. Si une personne salariée a travaillé plus de 80 % à temps plein au cours de sa période d'emploi dans le Mouvement Desjardins, le montant de l'indemnité sera versé à 100 % (trente-cinq (35) heures). Dans les autres cas, la personne salariée à temps partiel a droit à l'indemnité de départ calculée au prorata de la moyenne de sa semaine normale de travail au cours des douze (12) derniers mois, mais en aucun cas cette moyenne ne peut donner un résultat inférieur à son horaire régulier moyen de l'année.
4. La personne salariée qui reçoit une indemnité de départ en un (1) seul versement doit s'engager à ne pas accepter d'emploi dans une des composantes du Mouvement Desjardins au cours d'une période équivalant à son indemnité de départ suivant la date effective du départ.
5. Les protections d'assurance détenues par une personne salariée (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 :

ARTICLE 8 MISES À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

8.01 Principe (suite)

5. (suite)
 - 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. La personne salariée doit aviser par écrit son ex-Employeur qui, lui, informera l'assureur;
 - b) une durée continue maximale de douze (12) mois, à compter de la date de mise à pied;
 - c) les primes de ces protections d'assurance sont payées par la personne salariée et l'Employeur dans les mêmes proportions que celles prévues à la convention collective;
 - d) les présentes dispositions ne s'appliquent pas à la personne salariée qui a opté pour l'indemnité compensatoire prévue à l'article 8.03.
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 la personne salariée est à nouveau embauchée par un autre Employeur du Mouvement, sa nouvelle date d'embauche constituera le point de départ pour le calcul de son ancienneté Mouvement en regard du paiement de l'indemnité seulement.
7. L'Employeur assure à la personne salariée touchée un traitement juste et équitable et propose des mesures visant à favoriser la réorientation de carrière et supporter les efforts de recherche d'emploi. La personne salariée concernée a la responsabilité de collaborer et de participer activement aux mesures visant sa transition, elle peut demander qu'une partie de son indemnité soit affectée à cet effet.

ARTICLE 8 MISES À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

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

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

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

2. Lors de cette rencontre qui vise à impliquer le Syndicat dans le processus qui s'amorce, l'Employeur présente et transmet les informations relatives à la décision de procéder à ladite réorganisation, à savoir :
 - les objectifs visés par ladite réorganisation projetée;
 - la date prévisible d'implantation;
 - la documentation pertinente, incluant le dernier MDE, s'il y a lieu;
 - les impacts prévisibles, tels que le nombre et l'identification des postes susceptibles d'être abolis ou encore visés par une réduction ou augmentation d'heures de travail, ainsi que le nom des personnes salariées touchées.
3. La rencontre prévue au paragraphe précédent ou les rencontres subséquentes, selon le cas, visent également à étudier les alternatives suivantes :

ARTICLE 8 MISES À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

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

3. (suite)

- octroi de congé sans solde d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois;
- régime incitatif de départ volontaire avec les indemnités prévues à la clause 8.07, en priorisant s'il y a lieu les personnes salariées qui seront éventuellement mises à pied ou encore ceux non identifiées pour les besoins de formation;
- réduction de la masse salariale;
- réduction des heures ou de la semaine de travail;
- réaménagement de nouvelles fonctions multisecteurs et redéfinition de la notion de poste prévue à la clause 1.01 j);
- Adhésion au Guide de gestion des personnes en contexte de changements organisationnels aux conditions prévues à ce programme;
- relocalisation volontaire à l'intérieur du MCDQ avec indemnité de déménagement jusqu'à concurrence de mille dollars (1 000 \$);
- allocations de préretraite avec la possibilité de prioriser les personnes salariées ne détenant pas la formation académique requise;
- semaine réduite de travail pour l'année précédant la retraite afin de favoriser la formation de la relève par la personne salariée éligible ou par l'Employeur;
- toute autre alternative convenue entre les parties.

ARTICLE 8 MISES À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

8.03 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 8.02, les personnes salariées visées par les abolitions de poste identifient, par ordre de préférence, trois (3) choix de déplacement, conformément à la clause 8.04 3., en précisant les fonctions visées, incluant s'il y a lieu leur mise en candidature par anticipation pour les postes nouvellement créés.

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

Dans l'éventualité où les choix de déplacement réalisables d'une personne salariée impliquent une rétrogradation involontaire de plus de deux (2) niveaux d'emploi, la personne salariée ainsi touchée peut alors choisir de recevoir l'indemnité de départ prévue au tableau de l'article 8.07.

2. Modification des heures

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

Les nouveaux horaires de travail sont offerts et octroyés aux personnes salariées de la fonction concernée et ce, sur la base de l'ancienneté. Dans ce cas, la personne salariée maintient son salaire antérieur pour une durée équivalant au nombre de semaines d'indemnité auxquelles elle aurait eu droit si elle avait été effectivement mise à pied en vertu du tableau prévu à 8.07 avec toutefois un maximum de cinquante-deux (52) semaines.

ARTICLE 8 MISES À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

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

2. Modifications des heures (suite)

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

La personne salariée qui ne désire pas conserver un poste perd son ancienneté et son emploi et a droit à une indemnité compensatoire établie selon les barèmes prévus au tableau de 8.07 au paragraphe précédent. La détermination du montant d'indemnité est établie en fonction des horaires restants, l'horaire le plus long est considéré comme étant celui de la personne salariée ayant le moins d'ancienneté.

L'indemnité compensatoire est payable en un (1) seul versement. Le paiement et l'acceptation d'une telle indemnité incluent le préavis et entraînent pour la personne salariée la perte de son ancienneté et de son emploi, tel que prévu à la clause 6.05 1.

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

3. Dans le cadre de la ou des rencontre(s) préalables(s) au processus, mais après considération des alternatives, les déplacements et les nominations sont identifiés et réalisés à partir des choix exprimés par les personnes salariées visées, le tout à l'intérieur d'un délai maximum de trente (30) jours à compter du choix exprimé en vertu du paragraphe 1.

ARTICLE 8 MISES À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

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

4. 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.
5. Réduction réelle d'effectifs
 - a) La personne salariée dont le poste est aboli, ou qui est elle-même déplacée et qui est en conséquence effectivement mis à pied sans possibilité de déplacement (réduction réelle d'un effectif) a droit à une indemnité de départ, telle qu'établie au tableau d'indemnités de départ prévu à 8.07.
 - b) Lorsque l'Employeur doit procéder à une ou des abolition(s) de poste dans une fonction donnée, il peut accepter les demandes de départ volontaire à l'intérieur de cette même fonction. La priorité de départ volontaire est accordée par ancienneté à l'intérieur d'une même fonction.
 - c) Dans l'application du paragraphe précédent, les indemnités de départ sont accordées aux conditions suivantes :
 - i. jusqu'à concurrence de la réduction réelle d'effectifs requise, l'indemnité de départ est établie en fonction du tableau d'indemnités de départ prévu à 8.07;
 - ii. L'Employeur peut accepter, refuser ou différer la ou les demande(s) de départ volontaire excédentaire(s) à la réduction réelle d'effectifs requise. L'Employeur ne sera pas tenu de combler de façon permanente les postes laissés ainsi vacants. Dans le cas où l'Employeur décide de combler le poste de façon temporaire, il devra en informer le Syndicat par écrit en mentionnant la durée approximative.
 - d) Outre les départs prévus par le paragraphe b), l'Employeur peut également accepter, refuser ou différer une ou des demande(s) de départ volontaire dans les autres fonctions qui ne sont pas visées par la réduction réelle d'effectifs.

ARTICLE 8 MISES À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

8.04 Mécanismes de mise à pied

1. Dans le cadre de la ou des rencontre(s) prévue(s) à 8.02 2., mais après considération des alternatives, les déplacements et les nominations sont identifiés et réalisés à partir des choix exprimés par les personnes salariées visées. Les parties conviennent que l'ensemble du processus doit être finalisé à l'intérieur d'un délai maximum de trente (30) jours de calendrier à compter du premier choix exprimé en vertu du paragraphe 1.a) de 8.03.
2. L'Employeur doit donner à une personne salariée mise à pied un préavis écrit de trente (30) jours de calendrier avant sa mise à pied ou, à défaut, lui verser une indemnité équivalant au paiement de ses jours réguliers de travail pour lesquels elle n'a pas reçu ledit préavis. Toutefois, aucun préavis ou partie de préavis n'est payé pour toute période excédant soixante (60) jours de calendrier à compter du début du processus prévu à 8.03 1.
3. Les mises à pied sont effectuées, par ordre d'ancienneté, selon les modalités ci-après décrites dans l'ordre:
 - a) La personne salariée ayant le moins d'ancienneté dans une fonction d'un établissement donné est le premier touché;
 - b) La personne salariée ainsi touchée peut déplacer la personne salariée la moins ancienne des établissements de son choix dans la même fonction ou encore dans une autre fonction de même niveau d'emploi ou dans un autre niveau d'emploi inférieur, en autant qu'elle réponde aux exigences normales de la fonction à accomplir et en autant qu'elle soit plus ancienne que cette personne salariée.
4. Une autre personne salariée ainsi déplacée de sa fonction a le droit de déplacer une autre personne salariée ayant moins d'ancienneté qu'elle selon les modalités décrites précédemment.
5. Les déplacements prévus à la présente clause s'effectuent en respectant les mécanismes et délais prévus à la clause 8.03.

ARTICLE 8 MISES À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

8.04 Mécanismes de mise à pied (suite)

6. Il est bien entendu que, dans tous les cas de déplacement ci-dessus prévus, la personne salariée la moins ancienne à être déplacée est celle qui travaille le même nombre d'heures, sans limiter cependant la possibilité à une personne salariée d'en déplacer une autre ayant une semaine régulière dont le nombre d'heures est différent.
7. Dans tous les cas de déplacement, une personne salariée ne pourra se voir refuser un choix de déplacement pour le motif qu'elle ne détient pas la formation générale indiquée pour le poste visé par son choix de déplacement.
8. Les mécanismes prévus au paragraphe 3 s'appliquent dans les cas de réévaluation à la baisse dans un poste.
9. Malgré les mécanismes de mise à pied, l'Employeur ne peut obliger une personne salariée à effectuer un choix de déplacement dans un établissement situé à plus de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail de la personne salariée.

La personne salariée qui n'effectue pas de déplacement, pour la raison ci-haut, pourra bénéficier de l'indemnité applicable dans son cas.

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

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

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

ARTICLE 8 MISES À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

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

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

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

4. Le refus d'un retour permanent ou d'une affectation temporaire de plus de deux (2) mois dans la même fonction entraîne pour la personne salariée sa radiation de la liste de rappel, l'arrêt du paiement de l'indemnité, s'il y a lieu, et la rupture du lien d'emploi.
5. Après épuisement de la procédure interne d'affichage, le refus d'un retour permanent ou d'une affectation temporaire de plus de deux (2) mois dans une fonction de niveau égal ou immédiatement inférieur comportant au moins le même nombre d'heures entraîne pour la personne salariée l'arrêt du paiement de l'indemnité, s'il y a lieu, mais le maintien du droit de rappel dans la même fonction comportant au moins le même nombre d'heures.

ARTICLE 8 MISES À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

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

6. La personne salariée a la responsabilité de tenir à jour son dossier de compétences ou de formation durant la période de rappel, en informant l'Employeur de toute modification à cet égard. Il en va de même de toute modification relative à ses coordonnées (numéro de téléphone, adresse, etc.).

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

1. Principe

- a) La liste de disponibilité et de rappel prévue à la présente clause inclut les personnes salariées mises à pied éligibles et les personnes salariées à temps partiel ayant signifié leur disponibilité.
- b) L'Employeur utilise la liste de disponibilité et de rappel en rappelant les personnes salariées par ordre d'ancienneté, dans une fonction de niveau égal ou inférieur et, selon la disponibilité signifiée par les personnes salariées, aux conditions prévues aux paragraphes 2. et 3. de la présente clause.
- c) L'Employeur doit utiliser la liste de disponibilité et de rappel avant de recourir à l'utilisation des personnes salariées temporaires, et ce, qu'ils proviennent d'agences ou d'ailleurs.
- d) Le rappel des personnes salariées s'effectue durant la première heure de travail de la journée à la Caisse et en présence du représentant syndical. Après cette heure, les personnes salariées ne sont pas tenues d'accepter un rappel.
- e) S'il y a plusieurs personnes salariées disponibles pour effectuer le rappel, l'Employeur l'offre par ordre d'ancienneté.
- f) La personne salariées qui est rappelée doit être disponible pour la durée totale du rappel temporaire.

ARTICLE 8 MISES À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

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

1. Principe (suite)

- g) Pour tout rappel d'un (1) mois et moins, l'Employeur affecte la personne salariée la plus ancienne qui est capable d'accomplir la fonction. Pour tout rappel de plus d'un (1) mois mais de moins de deux (2) mois, la personne salariée la plus ancienne qui répond aux exigences normales du poste y est affectée. Il est convenu que la personne salariée est capable et répond aux exigences de la fonction qu'elle détenait avant sa mise à pied.
- h) Pour tout rappel dans une fonction inférieure à celle que la personne salariée détenait avant sa mise à pied, celle-ci verra son salaire d'avant la mise à pied maintenu selon les dispositions de la clause sur la rétrogradation involontaire.
- i) La personne salariée a la responsabilité de tenir à jour son dossier de compétences ou de formation durant la période de rappel, en informant l'Employeur de toute modification à cet égard. Il en va de même de toute modification relative à ses coordonnées (numéro de téléphone, adresse, etc.).
- j) Les conditions de travail d'une personne salariée rappelée sont celles prévues à l'annexe «B», sous réserve des conditions prévues à la présente clause.

2. Disponibilité pendant la période d'indemnité

Pendant toute la période où une personne salariée reçoit une indemnité hebdomadaire, telle que prévue à la clause 8.07 3. b), les conditions additionnelles ci-après prévues s'appliquent :

ARTICLE 8 MISES À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

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

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

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

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

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

ARTICLE 8 MISES À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

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

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

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

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

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

- a) La personne salariée mise à pied peut inscrire sa disponibilité pour toute fonction où elle répond aux exigences du poste, et ce, pour le nombre d'heures/semaine désiré.
- b) La personne salariée peut modifier sa disponibilité moyennant un préavis d'un (1) mois.
- c) La personne salariée peut refuser à deux (2) occasions un rappel effectué en conformité avec le paragraphe a).
- d) Le troisième (3^e) refus d'un tel rappel entraîne, pour la personne salariée, sa radiation de la liste de disponibilité et de rappel et la rupture du lien d'emploi.

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

ARTICLE 8 MISES À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

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

4. La personne salariée dont le poste est aboli et qui est déplacé à l'intérieur de l'unité de négociation, acquiert un droit de mutation privilégié, sans affichage et selon les règles de nomination prévues à la convention collective, à un poste de niveau d'emploi égal à celui qu'elle détenait au moment de son abolition pour une durée de douze (12) mois.

8.07 Indemnité de départ

1. Éligibilité

Seuls les personnes salariées régulières ayant un (1) an d'ancienneté à la date de l'avis prévu à la clause 8.04 2 bénéficient de l'indemnité de départ.

2. Monnayabilité

À l'échéance des délais prévus à la clause 8.03:

- a) Le versement d'une indemnité ou partie d'indemnité en un seul versement n'est fait que lorsqu'il y a entente entre les parties.
- b) La personne salariée qui reçoit l'indemnité sous forme d'allocation hebdomadaire consécutive correspondant à une (1) semaine et pour le nombre de semaines d'indemnité accordé.

Le paiement et l'acceptation d'une telle indemnité de départ incluent le préavis. Toutefois, la personne salariée qui reçoit l'indemnité sous forme d'allocation hebdomadaire conserve son droit de rappel aux conditions et restrictions énoncées aux clauses 8.05 et 8.06. De plus, si la personne salariée obtient un emploi dans une autre composante de Mouvement, l'indemnité cesse d'être due.

ARTICLE 8 MISES À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

8.07 Indemnité de départ (suite)

2. Monnayabilité (suite)

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

Le paiement d'une telle indemnité de départ inclut le préavis et entraîne pour la personne salariée la perte de son ancienneté et de son emploi, tel que prévu à la clause 6.05 1.

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

3. Prévoyances collectives

Les protections d'assurance détenues par une personne salariée (sauf les frais dentaires, les 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. La personne salariée doit aviser par écrit son ex-Employeur qui, lui, informera l'assureur;
- b) Une durée continue maximale de douze (12) mois, à compter de la mise à pied;
- c) Les primes de ces protections d'assurance sont payées par la personne salariée et l'Employeur dans les mêmes proportions que celles prévues à la convention collective;

La présente section ne s'applique pas à la personne salariée qui a opté pour l'indemnité compensatoire prévue à la clause 8.03 1. b).

ARTICLE 8 MISES À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

ANNÉES DE SERVICE CONTINU MOUVEMENT ÂGE AU MOMENT DE LA		
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 9 MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

9.01 Méthode

1. Toute mesure disciplinaire ou administrative ainsi que les réprimandes doivent faire l'objet d'un écrit contenant l'exposé des motifs. L'Employeur fait savoir au Syndicat en même temps, par écrit, le nom de la personne salariée concernée et la nature de la mesure qui lui est destinée.
2. Pour les fins de la présente convention collectives, une réprimande verbale ne peut être interprétée comme étant une mesure disciplinaire.
3. Les avis disciplinaires ou administratifs dont la personne salariée et le Syndicat n'ont pas été informés par écrit, conformément au présent article, ne peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage et apparaître au dossier de la personne salariée.

9.02 Convocation de la personne salariée

Dans le cas où l'Employeur décide de convoquer une personne salariée pour lui remettre une mesure disciplinaire ou administrative qui la concerne, cette personne salariée doit en règle générale recevoir un préavis de quatre (4) heures, spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter en indiquant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'elle a le droit de se faire accompagner d'un représentant syndical à titre d'observateur. L'Employeur avise préalablement le Syndicat. Copie d'un tel préavis est transmise préalablement au Syndicat et à l'exécutif syndical.

9.03 Dossier de la personne salariée

Toute personne salariée peut, après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur, consulter son dossier officiel accompagné d'un cadre et s'il le désire d'un représentant syndical.

ARTICLE 9 MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

9.04 Droit de grief

La personne salariée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire et/ou d'une réprimande peut soumettre son cas à la procédure de grief et d'arbitrage.

9.05 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de la personne salariée.

9.06 Dans tous les cas d'arbitrage, relativement à des mesures disciplinaires et/ou réprimande, l'Employeur s'engage à établir le bien-fondé de ces mesures.

9.07 Une réprimande, une mesure disciplinaire ou une mesure administrative versée au dossier d'une personne salariée et qui date de plus de douze (12) mois ne peut être invoquée par l'Employeur.

9.08 Toute mesure disciplinaire et/ou réprimande rescindée par l'Employeur ou déclarée non fondée par arbitrage ne peut être invoquée contre une personne salariée.

9.09 Prescription pour appliquer une mesure disciplinaire

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

ARTICLE 9 MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

9.10 Congédiement vs prévoyances collectives

Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de grief, l'Employeur ne verse pas à la personne salariée concernée les sommes accumulées au régime de rentes du Mouvement Desjardins tant et aussi longtemps que le grief n'est pas réglé. La personne salariée continuera à bénéficier des protections permises par le régime à la condition qu'elle paie mensuellement à l'avance la totalité des primes, soit la participation de la personne salariée et celle de l'Employeur.

ARTICLE 10 PROCÉDURE ET RÈGLEMENT DE GRIEFS

10.01 Définition

Un grief signifie toute mécontente 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 au présent article, ainsi que la procédure d'arbitrage prévue à l'article 11, s'appliquent mutatis mutandis.

10.02 Grief individuel

1. Avant de soumettre un grief, la personne salariée peut tenter de régler son problème avec son supérieur.
2.
 - a) La personne salariée ou un représentant syndical doit soumettre son grief par écrit au directeur ou son représentant, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance de l'événement par la personne salariée, à l'intérieur d'un délai maximal de six (6) mois de l'événement.
 - b) L'Employeur doit donner sa réponse par écrit à celui qui a présenté le grief, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date de réception du grief.

10.03 Grief collectif

1. Avant de soumettre un grief qui affecte plusieurs personnes salariées pris collectivement, le représentant syndical peut tenter de régler le problème avec l'Employeur.
2. Dans le cas d'un grief qui affecte plusieurs personnes salariées pris collectivement, le Syndicat pourra soumettre un grief par écrit à l'Employeur en spécifiant le nom de toutes les personnes salariées visées et portant la signature d'un représentant syndical dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'événement ou la connaissance de l'événement par les personnes salariées concernées à l'intérieur d'un délai maximal de six (6) mois. L'Employeur 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 10 PROCÉDURE ET RÈGLEMENT DE GRIEFS

10.04 Grief syndical

1. Avant de soumettre un grief ayant trait aux droits conférés comme tels au Syndicat, l'exécutif syndical et/ou le comité de grief peut tenter de régler le problème avec l'Employeur.
2. Dans le cas d'un 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 à l'Employeur dans les vingt (20) jours ouvrables de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance de l'événement par le Syndicat à l'intérieur d'un délai maximal de six (6) mois.
3. L'Employeur 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.

10.05 Procédure de griefs et délais

1. La procédure de griefs et les délais sont de rigueur. Tous les délais ci- haut mentionnés ne peuvent être prolongés que par consentement écrit des parties.
2. Dans tous les cas de présentation d'un grief individuel, collectif ou syndical, dans les délais s'appuyant sur la notion de connaissance du grief, le plaignant doit faire la preuve du bien-fondé de la date à laquelle il prétend avoir pris connaissance de l'événement.
3. Il est convenu que toute personne salariée qui soumet un grief ne sera d'aucune manière discriminée ou intimidée par son Employeur.
4. Tout règlement intervenu à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de règlement des griefs doit faire l'objet d'un écrit par les parties contractantes et lie l'Employeur, le Syndicat et les s en cause.
5. Un grief doit être formulé par écrit et signé par le plaignant ou le Syndicat.

ARTICLE 10 PROCÉDURE ET RÈGLEMENT DE GRIEFS

10.05 Procédure de griefs et délais (suite)

6. Une erreur de forme dans l'exposé écrit d'un grief n'entraîne pas de ce fait l'annulation d'un grief.
7. Le grief doit contenir une description sommaire de la nature de la mécontente et prévoir la réclamation exigée pour le règlement.

10.06 Restriction

Le renvoi d'une personne salariée en probation ne peut donner lieu à un grief. Cependant, l'Employeur devra fournir, sur demande du Syndicat les informations concernant l'échec d'une personne salariée en probation.

ARTICLE 11 ARBITRAGE

11.01 Méthode

À la suite de l'article précédent, si l'Employeur 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.

11.02 Choix de l'arbitre

À la suite de l'avis écrit prévu à la clause 11.01, et/ou d'une réunion du comité de relations de travail tel que prévu à la clause 5.08 si le Syndicat désire toujours faire entendre le litige en arbitrage, les parties doivent s'entendre sur le choix d'un arbitre et, à défaut d'entente, le ministre du Travail du Québec sera prié d'en nommer un à la demande de l'une ou l'autre des parties, suivant les dispositions du Code du travail.

11.03 Pouvoir et devoirs de l'arbitre

1. L'arbitre a pour fonction d'entendre la preuve et l'argumentation respective des deux parties, relativement au grief en cause.
2. Les dispositions de la présente convention collective lient l'arbitre et il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, d'amender ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la convention collective.
3. Dans le cas d'un grief résultant d'une réprimande écrite, suspension, congédiement ou rétrogradation (par mesure disciplinaire), l'arbitre a le pouvoir de maintenir, réduire ou abolir cette sanction; il a le droit d'ordonner la réintégration avec ou sans remboursement de salaire pour la personne salariée qui en a été privé, déduction faite des revenus qu'elle aurait gagnés ailleurs.
4. Dans le cas de congédiement, suspension ou rétrogradation par mesure administrative, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, d'abolir ou de substituer à la décision de l'Employeur toute autre sanction ou décision qui lui paraît équitable dans les circonstances.
5. Si l'une des parties n'avise pas par écrit l'autre partie de son intention de soulever une objection préliminaire quant à la prescription du grief ou quant à son caractère prématuré, au moins dix (10) jours ouvrables précédant la tenue de la séance d'arbitrage, de ce fait, il abandonne son droit de l'invoquer.

ARTICLE 11 ARBITRAGE

11.04 Sentence

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

11.05 Délais

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

11.06 Frais d'arbitrage

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

ARTICLE 12 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

12.01 Principe

L'Employeur et le Syndicat collaborent à promouvoir la formation afin que les personnes salariées 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 personnes salariées le recueil de cours offerts par la Fédération.

12.02 Comité

1. Les parties se rencontrent en comité de relations de travail au besoin, après avoir pris rendez-vous pour discuter des sujets décrits ci-dessous.
2. Ce comité a pour mandat de promouvoir la formation et le développement professionnel des personnes salariées dans le cadre d'activités de formation tant internes qu'externes et ce, dans le cadre des besoins identifiés par la Caisse et en tenant compte de ceux exprimés par les personnes salariées dans le cadre de la réalisation de leur plan de carrière.
3. Le comité identifie les personnes admissibles aux conditions facilitantes en tenant compte des besoins de la Caisse et ce, parmi les personnes salariées rencontrant le potentiel pour occuper le poste. S'il y a plus d'une personne intéressée, le comité choisit la personne ayant le plus d'ancienneté parmi les personnes salariées qui ont le potentiel pour occuper le poste.

La personne salariée qui n'est pas d'accord avec les résultats de son évaluation de potentiel peut contester cette dernière en utilisant la procédure de grief. Dans un tel cas, l'Employeur assume le fardeau de preuve.

La personne salariée identifiée en vertu du paragraphe précédent, bénéficie d'un congé payé égal à 50% du temps de cours. La personne salariée bénéficiera de ces congés à un moment convenu avec l'Employeur en tenant compte des besoins de la personne salariée.

ARTICLE 12 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

12.02 Comité (suite)

4. Le comité doit faire tous les efforts nécessaires afin d'élaborer un plan de formation qui permettra aux personnes salariées qui ne sont pas identifiées en vertu du paragraphe 3. de la présente clause, d'acquérir le potentiel à être éligible aux conditions facilitantes prévues audit paragraphe.
5. Lors d'une réorganisation, le comité doit faire tous les efforts nécessaires afin que les personnes salariées touchées puissent acquérir le potentiel nécessaire pour occuper un autre poste à la Caisse suite à une réorganisation.
6. Le comité doit faire les efforts nécessaires afin de développer, à partir des besoins exprimés, d'autres mesures facilitantes que celles prévues ci-dessus, et ce, dans le but d'aider la personne salariée à cheminer dans son développement académique.

12.03 Remboursement des frais de formation

Toutes les personnes salariées qui suivent des cours reliés au travail bénéficient de avantages suivants :

1. L'Employeur assume 100% des frais de cours qui ont été préalablement autorisés par le comité prévu à l'article 12.02;
2. La personne salariée 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.
3. Contribution aux frais des livres

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

ARTICLE 12 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

12.04 Perfectionnement requis par l'Employeur

1. Si une personne salariée est tenue de suivre un cours requis par l'Employeur, les frais d'inscription et de scolarité et les autres frais afférents, tels que transport, repas, etc., sont entièrement payés par ce dernier. Ces cours devront avoir lieu durant les heures de travail de la personne salariée et celle-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 de la personne salariée, cette dernière 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 les heures supplémentaires s'appliquent.

2. Unité de formation continue (UFC)

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

- l'Employeur favorise la formation de la personne salariée sur le temps de travail ou permet à celle-ci de s'absenter sans perte de salaire pour suivre une telle formation après entente avec l'Employeur ;
- les frais d'inscription et de scolarité sont remboursés à 100 %.

Ces conditions ne s'appliquent que pour atteindre le minimum d'unités de formation requis au cours d'une période donnée.

ARTICLE 12 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

12.05 Acquisition de scolarité

1000 \$ est payable 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 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.

Le 1000,00 \$ prévu à la présente clause équivaut à une augmentation de 0,55 \$ de l'heure à la personne salariée temps plein et à temps partiel. Sans dépasser le maximum (point 105) de l'échelle. La personne salariée temps partiel dont le salaire est au maximum de l'échelle (point 105) reçoit son forfaitaire au prorata de son horaire normal de travail, tout montant payable en rapport avec la présente clause l'est après que la personne salariée ait fourni les attestations nécessaires.

12.06 Information aux personnes salariées

L'Employeur s'engage à remettre à chacune des personnes salariées une copie de la convention collective, la description de la fonction à laquelle elles sont assignées et un résumé des différents régimes de sécurité sociale et régime de retraite.

Dans le cas des personnes salariées temporaires, l'Employeur leur fournira l'information relative aux clauses de la convention collective les touchant spécifiquement.

L'Employeur s'engage, lors de l'embauche de nouvelles personnes salariées, 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 personnes salariées de la structure de la Caisse.

L'Employeur expédiera d'abord à l'exécutif syndical, les documents qu'il distribue aux personnes salariées et qui ont trait aux conditions de travail de l'ensemble des personnes salariées régies par la convention collective.

ARTICLE 12 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

12.07 Association professionnelle

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

De plus, la Caisse s'engage à défrayer durant deux (2) ans les coûts des permis qui étaient nécessaires au travail de la personne salariée suite à une rétrogradation ou un transfert involontaire.

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

ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL

13.01 Horaire N-2 à N-4

1. La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures maximum, réparties en cinq (5) jours consécutifs de travail, et ce du lundi au vendredi inclusivement.
2. Les heures de travail établies sont continues et comprennent les périodes de repos à l'exception de la période de repas.
3. Une personne salariée ne sera pas tenue de travailler à l'intérieur de sa semaine normale de travail plus d'un (1) soir par semaine après 18 h 15 et au plus tard jusqu'à 20 h 30.
4. Les heures de travail établies en vertu de l'horaire du siège social et des centres de services seront affichées et connues des personnes salariées.
5. Une période d'une heure non rémunérée est accordée pour le repas du midi, mais elle pourra être de moindre durée s'il y a entente mutuelle entre les parties.

Si une personne salariée est requise pour demeurer sur les lieux du travail pendant l'heure du midi, une allocation de huit dollars (8 \$) pour son repas lui sera versée.

13.02 Horaire N-5 et supérieurs

1. N-5 et supérieurs

La clause 13.01 ne s'applique pas au groupe des personnes salariées techniques et professionnelles en raison d'un besoin d'horaire souple nécessité par le travail de ce groupe de personnes salariées.

- a) La semaine régulière de travail sera de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement.
- b) Les heures de travail sont généralement situées entre 8 h 30 et 20 h 00.

ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL

13.02 Horaire N-5 et supérieurs (suite)

1. N-5 et supérieurs (suite)

- c) Considérant l'horaire souple ci-haut mentionné, la personne salariée ajustera son horaire de travail pour répondre aux besoins de la caisse, et ce, dans le cadre de sa fonction, dans les domaines suivants :
- répondre aux besoins des sociétaires et du conseil d'administration;
 - répondre aux objectifs de représentation de la caisse dans son milieu;
 - réaliser les activités de sollicitation et de promotion des produits et services de la caisse.
- d) La semaine de travail est aménagée à l'intérieur d'une moyenne de trente-cinq (35) heures par semaine, sur une période de quatre (4) semaines.

Advenant que la moyenne de trente-cinq (35) heures par semaine soit dépassée, sera considéré comme du travail exécuté en heures supplémentaires tout travail convenu avec l'autorisation de l'Employeur au-delà de cent quarante (140) heures sur quatre (4) semaines consécutives.

Lorsqu'une personne salariée effectue plus de trente-cinq (35) heures dans une même semaine, les heures supplémentaires sont reprises après entente entre la personne salariée et l'Employeur à l'intérieur du (140) heures sur quatre (4) semaines consécutives.

Cette période de quatre (4) semaines débute dès la première semaine où les heures supplémentaires sont réalisées selon la journée de la semaine où sont effectuées ces heures. Par la suite, la personne salariée prend entente avec l'Employeur afin de reprendre les heures supplémentaires, soit dans la même semaine ou dans les trois (3) semaines suivantes qui prend fin le vendredi de la quatrième (4^e) semaine.

ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL

13.02 Horaire N-5 et supérieurs (suite)

1. N-5 et supérieurs (suite)

d) (suite)

Advenant que la personne salariée effectue d'autres heures supplémentaires à l'intérieur de cette période de quatre (4) semaines, celles-ci se doivent d'être reprises à l'intérieur de cette même période. Dans le cas où la personne salariée ne peut reprendre les heures supplémentaires à l'intérieur de la période de 140 heures, elles seront alors rémunérées conformément aux dispositions de l'article 14.04.

- e) Cependant, si une personne salariée dont le poste est de niveau N-5 et supérieurs effectue du travail correspondant à un poste de niveau inférieur à N-5, elle recevra une rémunération en heures supplémentaires pour toutes les heures ainsi travaillées, en dehors de l'horaire régulier de ce poste et ce, selon les mécanismes prévus à la clause 14.04 de la présente.

13.03 La répartition des heures cédulées peut être modifiée avec un avis au Syndicat de trente (30) jours à l'avance ou avec un délai moindre s'il y a entente mutuelle entre les parties. Cependant, l'Employeur s'engage à ne pas modifier indûment les horaires de travail.

13.04 Les personnes salariées ont droit à vingt (20) minutes de repos par jour. Cette période de vingt (20) minutes est prolongée à trente (30) minutes les jours où l'horaire de la personne salariée prévoit sept (7) heures et plus de travail. Ces périodes de repos devront être prises de manière à ne pas affecter le service à la clientèle.

ARTICLE 14 HEURES SUPPLÉMENTAIRE

14.01 1. Définition

Tout travail en heures supplémentaire est le travail effectué, après autorisation de l'Employeur, en dehors des heures régulières de travail, telles que définies à la clause 13.02 des présentes ou suivant les modifications découlant de l'application des dispositions de l'article 13.03.

2. La personne salariée qui doit effectuer des heures supplémentaires doit en être informé au moins une (1) journée à l'avance, sauf dans les situations d'urgence où le délai serait d'une heure.

14.02 Répartition des heures supplémentaires

Les personnes salariées travaillent les heures supplémentaires par rotation entre les personnes salariées consentantes qui font normalement ce travail. Cependant, lorsque le nombre des personnes salariées consentantes est insuffisant, les personnes salariées doivent accepter de travailler en heures supplémentaires. Dans tel cas, l'Employeur désigne les personnes salariées qualifiées pour faire ce travail et qui ont une plus courte ancienneté.

14.03 Calcul des heures supplémentaire

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

- 14.04** Le travail exécuté en heures supplémentaires est rémunéré à raison d'une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le salaire régulier de la personne salariée pour les trois (3) premières heures, et à raison de deux (2) fois le salaire régulier de la personne salariée pour les heures subséquentes dans une même journée.

Si une personne salariée doit travailler dans plus d'un établissement dans la même journée, le temps de déplacement entre les établissements est inclus dans l'horaire de travail et il est payé, s'il y a lieu, en heures supplémentaires.

ARTICLE 14 HEURES SUPPLÉMENTAIRE

14.05 Tout travail exécuté en heures supplémentaires le samedi et/ou le dimanche sera rémunéré à temps double selon son salaire ou le travail qu'il exécute.

De plus, l'Employeur paiera un minimum de trois (3) heures en ce qui concerne les heures supplémentaires exécuté le samedi et le dimanche.

14.06 Il est entendu que si une personne salariée effectue du travail en heures supplémentaires dans une classification inférieure à la sienne, le calcul de ses heures supplémentaires se fera en prenant comme base son salaire régulier majoré suivant la procédure décrite ci-haut.

14.07 La personne salariée qui est requise de travailler durant son heure de repas sera rémunéré selon la procédure des heures supplémentaires.

14.08 Heures supplémentaires - repas

1. Toute personne salariée qui doit travailler au moins une (1) heure en heures supplémentaires, se verra accorder une demi-heure (1/2) sans paie pour prendre son repas après une journée normale de travail.
2. La personne salariée qui travaille en surtemps après sa journée régulière de travail pour au moins soixante (60) minutes, recevra huit dollars (8 \$).

14.09 Rappel au travail

Toute personne salariée rappelée de son domicile pour travailler sera rémunérée pour un minimum de trois (3) heures de travail et aura le privilège de choisir parmi les deux (2) options suivantes, le mode de paiement qui lui est le plus rémunérateur:

1. minimum stipulé à temps simple, selon la convention;
2. le temps réellement travaillé, suivant les barèmes établis dans la présente convention régissant le taux des heures supplémentaires.

Toutefois, n'est pas considéré comme un "rappel au travail", un travail pour lequel la personne salariée aura été avisée au cours de sa journée régulière de travail ou un rappel en vertu de 14.10.

ARTICLE 14 HEURES SUPPLÉMENTAIRE

- 14.10** Toute personne salariée rappelée de son domicile pour arrêter le système d'alarme recevra une prime de dix dollars (10 \$) si l'appel s'effectue avant 22 heures et quinze dollars (15 \$) après 22 heures.
- 14.11** Après entente avec l'Employeur, la personne salariée pourra, si elle le désire, convertir en temps, au taux des heures supplémentaires applicables, le travail effectué en heures supplémentaires. Ces congés pourront être utilisés selon la procédure prévue à la clause 16.05 de la présente convention, à des dates convenues avec l'Employeur.

ARTICLE 15 JOURS FÉRIÉS

15.01 Énumération

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

Le jour de l'An
Lendemain du jour de l'An
Le vendredi Saint
La fête des patriotes
La fête nationale du Québec
La fête du Canada
La fête du Travail
La Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
L'Action de Grâces
Le jour du Souvenir
Noël
Lendemain de Noël

15.02 Nombre de congés payés garantis

Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe suivant, l'Employeur garantit douze (12) jours de congé payés par année civile. Si l'Employeur n'est pas fermé douze (12) jours, les personnes salariées ont le droit de prendre la différence entre le nombre de congés payés accordés et la garantie de douze (12) jours, selon les modalités prévues à la clause 16.07, paragraphe 3.

15.03 Rémunération des jours fériés

Les jours fériés ci-haut mentionnés à la clause 15.01. ou déplacés selon la clause 15.02 sont payés selon ce qui est le plus avantageux entre :

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

ARTICLE 15 JOURS FÉRIÉS

15.04 Changement des jours fériés

Advenant un changement dans les congés accordés par la Fédération des Caisses Desjardins du Québec, le Syndicat accepte que soit opéré un changement identique par l'Employeur, subordonné à l'article 15.02. L'Employeur verra à informer les personnes salariées des modifications dans les plus brefs délais.

15.05 Jour férié qui coïncide avec des congés annuels

Si l'une ou l'autre des fêtes chômées et payées survient pendant les congés annuels d'une personne salariée et correspond à une journée normalement travaillée, celle-ci pourra reporter une journée de congé annuel à une autre date en conformité avec la clause 16.07.3.

15.06 Travail un jour de fête

1. Advenant qu'une personne salariée soit requise de travailler un jour de fête chômée, l'Employeur s'engage alors à lui payer le temps travaillé au taux de temps et demi, tout en lui octroyant une (1) journée de salaire au taux régulier pour la fête perdue.
2. Le jour de fête chômée ainsi rémunéré est déduit de la garantie de douze (12) jours prévus au paragraphe 15.02.

15.07 Fermeture d'un point de service

Dans tous les cas où, en raison d'un congé férié, une entreprise desservie par la Caisse est fermée, il est entendu que la ou les personne (s) salariée (s) concernée (s) sera (seront) transférée (s) lors de cette journée au siège social ou au point de service le plus près et ne subira (subiront) aucune perte de salaire.

ARTICLE 16 CAISSE DE GESTION DE TEMPS

16.01 Préambule

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

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

16.02 Régime

1. Lors de l'embauche d'une personne salariée régulière temps complet au sein du Mouvement Desjardins, l'Employeur verse trente-cinq (35) heures dans la caisse de gestion de temps.
2. La personne salariée accumule à chaque période de paie des heures de congé dans une caisse de gestion de temps selon les heures régulières rémunérées jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) heures par semaine. Le nombre d'heures de congé annuel pouvant être cumulé annuellement par une personne salariée est déterminé ainsi :

Accumulation courante caisse de gestion de temps	Ancienneté Mouvement	Nombre d'heures de congé annuel accumulé annuellement pour une personne salariée régulière temps plein	Heures renouvelées par période de paie pour une personne salariée régulière à temps plein (paie aux 2 semaines)
Première e comme personne salariée régulière au sein d'une entité du Mouvement	Dès la 1ère journée	35 heures	N/A
Octroyé en temps réel à la date d'anniversaire d'e 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 16 CAISSE DE GESTION DE TEMPS

16.03 Rémunération

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

16.04 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.

16.05 Restrictions

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

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

Pendant l'absence sans solde d'une personne salariée d'une durée de deux (2) mois consécutifs et plus, l'accumulation des heures de congé rémunérées dans la caisse de gestion de temps cesse. Par conséquent, tout type de congé sans solde autorisé de moins de (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, la personne salariée peut combler en temps les heures de congé annuel accumulées jusqu'à concurrence du quantum prévu à la clause 16.02.

ARTICLE 16 CAISSE DE GESTION DE TEMPS

16.06 Solde maximal

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

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

16.07 Programmation des congés annuels

1. a) Le supérieur doit donner préférence quant au choix des dates de vacances aux personnes salariées ayant le plus d'ancienneté en s'assurant de la continuité des opérations sur les lieux de travail à l'intérieur de l'unité de négociation. À cet effet, il respecte les ratios prévus à l'Annexe « D ».

Dans un premier tour de choix de vacances, le nombre maximum de semaines cumulatives de vacances que pourra prendre une personne salariée sera de trois (3) semaines. Dans un second tour, la personne salariée pourra compléter son choix, sous réserve de la poursuite des opérations de la Caisse.

- b) La période de vacances d'une personne exclue de l'unité de négociation ne doit pas empêcher une personne salariée de se prévaloir de cette même période.

Les personnes salariées peuvent prendre leurs vacances séparément ou en totalité.

Si les besoins d'opération le permettent, l'Employeur pourra accorder des vacances à une personne salariée supplémentaire.

ARTICLE 16 CAISSE DE GESTION DE TEMPS

16.07 Programmation des congés annuels (suite)

2. a) Le calendrier des vacances annuelles doit être préparé par le supérieur immédiat vers le 1er avril de chaque année; le supérieur immédiat rend disponible, par ordre d'ancienneté, un document où les personnes salariées peuvent indiquer leur choix de vacances en tenant compte des ratios prévus à l'Annexe « D ». Le choix définitif des vacances doit se faire entre le 1er avril et le 15 avril et doit être affiché au plus tard le 23 avril.
- b) Une personne salariée peut, après le 15 avril, effectuer une modification à son choix de vacances en respectant les ratios prévus et en ne nuisant pas à tout autre choix ayant pu être exprimé auparavant en autant qu'elle en fait la demande au moins un (1) mois à l'avance, à moins d'entente contraire avec l'Employeur.

16.08 Cessation d'emploi - indemnité pour congés annuels

En cas de fin d'emploi d'une personne salariée le solde de sa caisse de gestion de temps lui sera payé en entier, à lui ou à sa succession, selon les modalités prévues à l'article 16.02. Si le départ de la personne salariée est vers une autre institution du Mouvement Desjardins, le transfert des congés annuels se fait automatiquement au dossier de la personne salariée.

ARTICLE 17 CONGES SOCIAUX

17.01 1. La personne salariée a droit, sur demande à son supérieur, à un permis d'absence avec paie pour la durée et dans les cas suivants :

- a) Cinq (5) jours ouvrables à l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant ou de l'enfant du conjoint ;
- b) Trois (3) jours ouvrables à l'occasion du décès de son père, sa mère, son beau-père, sa belle-mère, son frère, sa soeur et un (1) jour additionnel si le défunt demeurait avec la personne salariée concernée;
- c) 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 ;
- d) La personne salariée qui est appelée à agir comme juré, candidate-juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où elle n'est pas l'une des parties reçoit la différence entre l'indemnité ou les honoraires qui lui sont versés et son salaire réel;
- e) Si l'un des événements cités aux alinéas a), b) et c) a lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du domicile de la personne salariée, elle a droit à une (1) journée additionnelle de congé payée.
- f) Les congés prévus au paragraphe 1., alinéas a) et b) et c), du présent article 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.

ARTICLE 17 CONGES SOCIAUX

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

17.02 Report de vacances

Dans le cas d'un congé prévu à la clause 17.01 a), et lors du décès du père et de la mère, survenu au cours des vacances annuelles de la personne salariée, celle-ci pourra remplacer les journées de vacances qui coïncident avec ce congé. Les journées de vacances ainsi remplacées seront reportées à une autre période convenue entre la personne salariée et l'Employeur.

17.03 Dans tous les cas, la personne salariée devra prévenir son supérieur immédiat.

17.04 Seuls les jours ouvrables pendant cette période de congé seront payés. Une (1) journée de congé veut dire une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

17.05 Congé sans solde

1. Une personne salariée ayant au moins un (1) an d'ancienneté peut obtenir un permis d'absence sans solde dont la durée ne pourra excéder plus de douze (12) mois. Ce permis sera accordé si le motif est sérieux et si aucune autre personne salariée n'est déjà en congé sans solde en vertu du présent article.

ARTICLE 17 CONGES SOCIAUX

17.05 Congé sans solde (suite)

2. La personne salariée devra en faire la demande par écrit au directeur de la Caisse, en donnant un préavis de trois (3) semaines, et en expliquant la raison et la durée du congé désiré.
3. L'Employeur avisera de sa décision toute personne salariée qui demande un congé sans solde sept (7) jours ouvrables après la demande de la personne salariée.
4. Durant son absence sans solde, la personne salariée accumule son ancienneté.
5. À son retour, la personne salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail.
6. Durant son absence, la personne salariée peut participer au plan d'assurances et au régime de retraite, à condition qu'elle paie la totalité des primes et contributions exigibles.

17.06 Congé pour obligations familiales

Une personne salariée 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.

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

ARTICLE 17 CONGES SOCIAUX

17.07 Congé payé pour cause de violence conjugale, familiale ou violence à caractère sexuel

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

17.08 Congé de compassion

L'Employeur accorde à la personne salariée qui en fait la demande un congé sans solde pour compassion selon la durée d'admissibilité de l'assurance-emploi.

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

ARTICLE 18 DROITS PARENTAUX

18.01 L'Employeur accorde un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à la personne salariée enceinte.

18.02 La personne salariée enceinte peut répartir son congé de maternité avant et après la date prévue de la naissance, mais comprenant le jour de l'accouchement. La personne salariée doit donner par écrit à l'Employeur un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir de son congé de maternité à compter d'une date qu'elle doit préciser. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue de l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.

18.03 Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début et celle du retour au travail.

Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue de l'accouchement.

L'avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

En cas d'imprévu, la personne salariée est exemptée de la formalité du préavis sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

18.04 La personne salariée doit également produire un certificat médical dans les cas suivants:

1. Pour continuer à travailler au-delà de la sixième (6^e) semaine avant la date prévue de l'accouchement.

Si elle refuse ou néglige de fournir un tel certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir, par écrit, un avis motivé à cet effet.

ARTICLE 18 CONGÉS PARENTAUX

18.04 2. Pour revenir au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance.

18.05 La personne salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin, attestée par un certificat médical.

L'Employeur se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une personne salariée enceinte si l'état de santé de cette dernière (attesté par un certificat médical) devient incompatible avec les exigences de son travail.

18.06 Congés spéciaux reliés à la maternité

1. La personne salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin, attestée par un certificat médical.
2. Si au cours de la grossesse, la personne salariée enceinte est incapable de travailler, par suite d'une complication de grossesse, tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera, s'il y a lieu, de la garantie d'invalidité prévue à l'article 19 de la convention collective.
3. Si, au terme de son congé de maternité, la personne salariée est incapable de reprendre son travail, tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera, s'il y a lieu, de la garantie d'invalidité prévue à l'article 19 de la convention collective.
4. Si, à la suite de complication découlant d'un avortement spontané ou autorisé par la loi, la personne salariée est incapable de reprendre son travail, tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera, s'il y a lieu, de la garantie d'invalidité prévue à l'article 19 de la convention collective.

ARTICLE 18 CONGÉS PARENTAUX

18.07 La personne salariée absente en raison de maladie est réputée être en congé de maternité à partir de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

18.08 Prestations supplémentaires aux prestations de maternité du RQAP.

1. La personne salariée qui a demandé et reçoit des prestations de maternité du RQAP. a droit de recevoir durant son congé de maternité:
 - Pour dix-huit (18) semaines : une indemnité égale à la différence entre 95% du salaire hebdomadaire brut régulier et les prestations de maternité du RQAP;
 - On entend par «salaire hebdomadaire brut régulier», pour la personne salariée à temps plein, son salaire au moment de son départ pour son congé de maternité.
2. Aucune prestation supplémentaire n'est versée à la personne salariée inadmissible aux prestations de maternité du RQAP. ou exclue de celles-ci.
3. La personne salariée qui désire une prestation supplémentaire aux prestations de maternité du RQAP. devra déposer une demande pour chacune des dix-huit (18) semaines de son congé de maternité.
4. Pour chacune des semaines où elle demande une prestation supplémentaire, la personne salariée doit fournir l'état de calcul planifié de prestation à l'Employeur. Cette preuve est fournie par le RQAP. à la personne salariée.
5. À partir du jour de la réception de l'état de calcul planifié de prestations à l'effet que la personne salariée enceinte reçoit des prestations de maternité du RQAP, l'Employeur aura dix (10) jours ouvrables pour émettre le montant de la prestation supplémentaire.

ARTICLE 18 CONGÉS PARENTAUX

18.09 La personne salariée qui ne se présente pas au travail à la date prévue est réputée avoir remis sa démission sauf s'il lui est impossible de revenir au travail pour raison de santé.

Dans ce cas, la personne salariée doit présenter à l'Employeur un certificat médical attestant de son incapacité totale de le faire.

18.10 Maintien des conditions de travail

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

18.11 Une personne salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu au paragraphe 18.03. Après avoir donné à l'Employeur un avis écrit au moins trois (3) semaines avant la nouvelle date de son retour au travail.

ARTICLE 18 CONGÉS PARENTAUX

18.12 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 soixante-cinq (65) semaines continues.
2. Le congé parental peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cependant, ce délai peut être moindre si la présence de la personne salariée est requise auprès du nouveau-né. Une personne salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis après avoir donné à l'Employeur un autre avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail. La personne salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis écrit donné à son Employeur est présumée avoir démissionné.
3. Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né. Il se termine au plus tard quatre-vingt-cinq (85) semaines de la date d'accouchement sauf dans les cas prévus à l'article 81.11 de la Loi sur les normes du travail.
4. L'Employeur regardera la possibilité d'accorder un congé sans solde partiel à une personne salariée au retour de son congé de maternité. La personne salariée devra en faire la demande le plus tôt possible, mais au plus tard deux (2) mois avant la fin de son congé. Le congé ne doit pas excéder le deuxième (2^e) anniversaire de naissance de l'enfant. Pendant ce congé partiel, la personne salariée bénéficie des conditions de travail qui sont prévues à l'annexe «B» des personnes salariées à temps partiel.

18.13 Congé de paternité et d'adoption

1. Congé de paternité

La personne salariée dont la conjointe accouche ou la personne salariée qui adopte un enfant issu d'une grossesse pour autrui a droit à un congé de paternité sans solde d'une durée de cinq (5) semaines. Le congé de paternité peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et doit se terminer au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines suivant la naissance.

ARTICLE 18 CONGÉS PARENTAUX

18.13 Congé de paternité et d'adoption (suite)

1. Congé de paternité (suite)

La personne salariée dont la conjointe accouche ou qui est déclarée éligible à des prestations en vertu du régime québécois d'assurance parentale reçoit :

- a) Pour douze (12) semaines : une indemnité égale à la différence entre 95 % du salaire hebdomadaire brut régulier et les prestations d'assurance parentale du RQAP.

On entend par «salaire hebdomadaire brut régulier», pour la personne salariée à temps plein, son salaire au moment de son départ pour son congé.

2. Caisse de paternité

- b) La personne salariée peut choisir, en remplacement du congé de paternité de se faire octroyer un crédit supplémentaire de vingt (20) jours de congé additionnel dans sa caisse de congés de paternité, incluant les deux (2) jours payés en vertu de la loi sur les Normes du travail. Ces congés doivent être utilisés au cours de l'année qui suit la naissance.

3. Congé d'adoption

La personne salariée qui adopte un enfant et qui est déclaré éligible à des prestations en vertu du régime québécois d'assurance parentale reçoit pour dix-huit (18) semaines :

- Une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95%) du salaire hebdomadaire brut régulier et les prestations d'assurance parentale du RQAP pour la personne salariée qui adopte un enfant.

Dans le cas d'une adoption hors Québec, la période de prestation peut débuter cinq (5) semaines avant l'arrivée de l'enfant.

On entend par « salaire hebdomadaire brut régulier », pour la personne salariée à temps plein, son salaire au moment de son départ pour son congé.

ARTICLE 18 CONGÉS PARENTAUX

18.13 Congé de paternité et d'adoption (suite)

3. Congé de d'adoption (suite)

Le congé se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la semaine où l'enfant a été confié à la personne salariée.

4. Prolongation du congé de paternité ou d'adoption par un congé parental

La personne salariée qui le désire peut obtenir une prolongation de cette période d'absence par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à soixante-cinq (65) semaines, et ce, selon les modalités suivantes :

- a) Le congé sans solde se termine au plus tard quatre-vingt-cinq (85) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, après que l'enfant ait été confié à la personne salariée (e) ou lorsque la personne salariée quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confiée.
- 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) La personne salariée devra préciser la date du début du congé et celle du retour au travail.
- d) La personne salariée devra fournir la preuve légale de l'adoption.
- e) La personne salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu au paragraphe b), après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- f) La personne salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné en vertu du paragraphe c) est présumé(e) avoir démissionné.

ARTICLE 18 CONGÉS PARENTAUX

18.13 Congé de paternité et d'adoption (suite)

4. Prolongation du congé de paternité ou d'adoption par un congé (suite)

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

18.14 Assurances collectives et Régime de rentes du Mouvement Desjardins

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

- La personne salariée a le choix de maintenir ou suspendre sa participation aux régimes collectifs. La personne salariée doit cependant maintenir sa participation à l'assurance médicaments.

Durant cette période et selon les protections détenues par la personne salariée, la Caisse continue d'assumer la part de l'Employeur au niveau du paiement des primes et cotisations. Toutefois, les garanties d'invalidité de courte et de longue durée sont suspendues.

ARTICLE 19 RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES DU MOUVEMENT DESJARDINS ET RÉGIME DE RENTES DU MOUVEMENT DESJARDINS

19.01 Régime d'assurances collectives du Mouvement Desjardins

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

Volet vie :

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

Volet invalidité :

- Invalidité de courte durée
- Invalidité de longue durée

Volet santé:

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

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

ARTICLE 19 RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES DU MOUVEMENT DESJARDINS ET RÉGIME DE RENTES DU MOUVEMENT DESJARDINS

19.01 Régime d'assurances collectives du Mouvement Desjardins (suite)

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

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.

19.02 Le partage des primes est le suivant :

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

19.03 Documentation

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

ARTICLE 19 RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES DU MOUVEMENT DESJARDINS ET RÉGIME DES RENTES DU MOUVEMENT DESJARDINS

19.04 Régime de retraite

L'Employeur adhère au régime de rentes en vigueur dans le Mouvement Desjardins. Il y aura contribution de l'Employeur et du salarié suivant l'échelle établie par le régime de rentes (sous réserves des dispositions prévues à la lettre d'entente).

19.05 Versement anticipés

Dans les cas où l'assureur refuse l'invalidité d'une personne salariée, celle-ci s'engage à rembourser les sommes avancées par l'Employeur après entente entre les parties.

À défaut d'entente, après un délai de trente (30) jours du retour au travail de la personne salariée, l'Employeur retient un maximum de 10 % net du salaire hebdomadaire jusqu'à ce que le remboursement soit complété.

Nonobstant ce qui précède, advenant le départ de la personne salariée, l'Employeur récupère le solde dû à même les sommes payables à la personne salariée.

En aucun cas l'Employeur ne récupère les sommes versées en trop à même le compte de la personne salariée sans entente avec celle-ci.

ARTICLE 20 CONGÉS DE MALADIE

20.01 Régime

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

20.02 Garanties d'invalidité

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

1. L'Employeur s'engage à maintenir le salaire de la personne salariée concernée dès sa première (1^{ère}) journée d'absence jusqu'à la fin de la période de carence prévue à la garantie d'invalidité courte durée.
2. À partir du quinzième (15^e) jour de calendrier de l'invalidité, et ce, pour une période de vingt-quatre (24) semaines, sous réserve de son admissibilité à la garantie d'invalidité de courte durée, la personne salariée reçoit 80% de son salaire régulier brut.
3. Pour les absences de longue durée, c'est-à-dire excédant une période de vingt-six (26) semaines, sous réserve de son admissibilité à la garantie d'invalidité de longue durée, la personne salariée reçoit 70 % de son salaire régulier net.
4. Lorsqu'une personne salariée bénéficie de prestations provenant de régimes publics, l'organisme concerné est considéré comme premier payeur. Dans ce cas, les garanties d'invalidité s'appliquent pour la différence, s'il y a lieu.

ARTICLE 20 CONGÉS DE MALADIE

20.03 Examen médical

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

20.04 L'Employeur verse le montant de la prestation salaire à toute personne salariée malade au moment où elle recevrait normalement sa paie pour un maximum de deux (2) semaines. La personne salariée rembourse l'Employeur sur réception des prestations du régime d'assurance salaire.

ARTICLE 21 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

21.01 Principe

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

21.02 Problème de santé

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

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

21.03 Coopération

L'Employeur, le Syndicat et les personnes salariées conviennent de coopérer afin de prendre tous les moyens pour maintenir les locaux propres, bien chauffés, bien éclairés.

21.04 Accident de travail

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

La personne salariée 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 des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. À cet effet, la personne salariée signe une procuration à l'Employeur.

ARTICLE 22 TRANSACTIONS DE CAISSE

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

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

22.02 Responsabilités

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

ARTICLE 23 MÉCANISMES SALARIAUX

23.01 Échelles de salaires

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

Les échelles salariales applicables aux différents niveaux d'emplois à compter du 31 mars 2024 sont présentées à l'annexe « A-1 ». Ces échelles tiennent compte d'une augmentation de deux pour cent (2 %) par rapport aux échelles salariales en vigueur avant cette augmentation.

Les échelles salariales applicables aux différents niveaux d'emplois à compter du 30 mars 2025 sont présentées à l'annexe « A-2 ». Ces échelles tiennent compte d'une augmentation de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) par rapport aux échelles salariales en vigueur avant cette augmentation.

Pour chacune des années subséquentes de la convention collective à compter de 2026, la date où l'augmentation annuelle des échelles salariales deviendra effective n'est pas encore déterminée pour ces années. L'Employeur informe le Syndicat de cette date au plus tard le 1^{er} mars de l'année qui précède la date à laquelle l'augmentation des échelles salariales sera effective.

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

23.02 Révision salariale annuelle (RSA)

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

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

ARTICLE 23 MÉCANISMES SALARIAUX

23.02 Révision salariale annuelle (RSA) (suite)

Cependant, les personnes salariées, embauchées entre le 1^{er} janvier précédant les augmentations salariales et la date où celle-ci deviennent effectives, reçoivent une augmentation de salaire équivalente à l'augmentation appliquée aux échelles salariales à cette date. Cette augmentation de salaire permet de maintenir la position relative de la personne salariée dans l'échelle salariale de son niveau d'emploi. Pour l'année 2024, l'augmentation d'échelle s'élève à 2% et à 2,5% pour l'année 2025.

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

Les « Tableaux – Grille d'augmentations salariales » applicables le 31 mars 2024 et le 30 mars 2025, établis conformément aux dispositions de la présente convention collective, sont présentés aux annexes « A-1 » et « A2 », respectivement. Les modalités s'ajoutant aux dispositions de la convention collective aux fins de l'application à ces dates y sont également présentées.

TABLEAU – GRILLE D'AUGMENTATIONS SALARIALES

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

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

ARTICLE 23 MÉCANISMES SALARIAUX

23.02 Révision salariale annuelle (RSA) (suite)

MODALITÉS D'APPLICATION

1. Le positionnement de la personne salariée dans le « Tableau – Grille d'augmentations salariales » applicable à la date d'augmentation est en fonction de la cote d'appréciation de la performance individuelle (API) qui lui est octroyée, ainsi que de sa position relative dans l'échelle salariale de son niveau d'emploi.
2. Afin de déterminer la position relative dans l'échelle salariale, on obtient cette dernière en divisant le salaire de la personne salariée par le salaire correspondant au point 100 de l'échelle salariale de son niveau d'emploi, en vigueur avant la date effective de la RSA.
3. Respect en toute situation des minimums des échelles salariales.
4. Le maximum des échelles salariales (Point 125) ne peut être dépassé sauf dans les cas prévus à la convention collective.
5. Le pourcentage (%) d'augmentation salariale applicable à la zone 110-125 est accordée jusqu'au point maximum de l'échelle salariale. L'excédent qui ne peut être accordé en salaire est versé sous forme de forfaitaire, s'il y a lieu, dans les cas de performance supérieure ou exceptionnelle uniquement.
6. La progression du salaire au-delà du point 125 s'appliquera selon l'application de la recommandation de la Fédération des caisses Desjardins du Québec qui sera transmise annuellement au Syndicat par l'Employeur.

ARTICLE 23 MÉCANISMES SALARIAUX

23.02 Révision salariale annuelle (RSA) (suite)

MODALITÉS PARTICULIÈRES

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

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

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

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

23.03 Promotion ou réévaluation

La personne salariée promue ou réévaluée à un niveau d'emploi supérieur reçoit une augmentation salariale équivalant à 7,5% de son salaire régulier par niveau supérieur jusqu'au maximum de l'échelle salariale (point 125). Si les augmentations prévues situent la personne salariée à un niveau inférieur au minimum de son nouveau niveau d'emploi, elle sera intégrée à ce minimum.

ARTICLE 23 MÉCANISMES SALARIAUX

23.04 Rétrogradation volontaire

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

23.05 Rétrogradation involontaire

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

- a) Si, au moment de la rétrogradation, son taux de salaire est inférieur au maximum de l'échelle de son nouveau niveau d'emploi, la personne salariée, conserve son salaire jusqu'à la prochaine date de révision salariale. À cette date, elle reçoit une augmentation de salaire accordée aux personnes salariées équivalente à l'augmentation prévue à 23.02 de son nouveau niveau d'emploi mais sans dépasser le maximum de son échelle.
- b) Si, au moment de la rétrogradation, son taux de salaire est supérieur au maximum de son nouveau niveau d'emploi, la personne salariée conserve son salaire et devient hors barème. Elle sera intégrée au maximum de son nouveau niveau d'emploi lorsque l'évolution de celle-ci le permettra. Elle bénéficiera entre-temps de l'augmentation accordée aux personnes salariées de son nouveau niveau d'emploi, mais sous forme de forfaitaire. Au moment de l'intégration, si l'augmentation accordée en salaire est inférieure au pourcentage prévu à la zone 110-125 du tableau 1 de l'annexe «A», la personne salariée recevra la différence en montant forfaitaire. La personne salariée qui se situe au-dessus du maximum exceptionnel n'a droit à aucun forfaitaire.

ARTICLE 23 MÉCANISMES SALARIAUX

23.05 Rétrogradation involontaire (suite)

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

23.06 Repositionnement salarial

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

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

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

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

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

ARTICLE 23 MÉCANISMES SALARIAUX

23.07 Versement des salaires

La rémunération de toute personne salariée lui sera versée par dépôt direct à toutes les deux (2) semaines, soit le jeudi qui suit les semaines complètes de travail couvertes par cette paie.

Si un jour de paie coïncide avec un jour férié, la rémunération sera versée le jour ouvrable précédent.

Advenant une erreur sur la paie, l'Employeur s'engage à rembourser la personne salariée, et ce, dans les deux (2) jours ouvrables de la demande de remboursement de la personne salariée.

Advenant qu'une somme ait été versée en trop par l'Employeur, celui-ci s'entend avec la personne salariée sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, l'Employeur retient un maximum de 10 % net du salaire hebdomadaire jusqu'à ce que le remboursement soit complété.

Nonobstant ce qui précède, advenant le départ de la personne salariée, l'Employeur récupère le solde dû à même les sommes payables à la personne salariée.

En aucun cas l'Employeur ne récupère les sommes versées en trop à même le compte de la personne salariée sans entente avec celle-ci.

23.08 Souche de paie

L'Employeur devra indiquer sur le talon de paie hebdomadaire le montant de rémunération ainsi que toutes les déductions requises par les différentes lois des régimes de prévoyances collectives et des cotisations syndicales.

ARTICLE 23 MÉCANISMES SALARIAUX

23.09 Procédure d'évaluation des emplois

1. Nouveau poste

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

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

2. Demande de réévaluation de poste

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

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

ARTICLE 23 MÉCANISMES SALARIAUX

23.10 Affectation temporaire

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

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

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

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

La personne salariée affectée temporairement pour une durée d'une (1) semaine ou plus sur un poste de niveau d'emploi supérieur reçoit une augmentation de salaire selon les règles prévues à 23.03, et ce, pour la durée de son affectation.

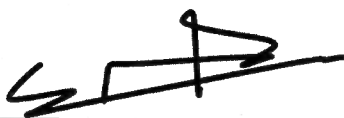
ARTICLE 24 DURÉE DE LA CONVENTION

24.01 Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2028. La convention collective n'a aucun effet rétroactif, sauf en ce qui concerne les salaires, selon les modalités prévues à la convention collective pour les personnes salariées toujours à l'emploi au moment de la signature de la convention collective et pour celles qui ont quitté pour la retraite ou pour un autre Employeur du Mouvement Desjardins entre la date de l'échéance de la convention collective et la date de signature de celle-ci.

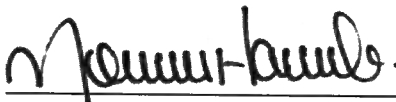
EN FOI DE QUOI, les représentants autorisés des deux (2) parties à cette convention collective de travail ont signé à Montréal ce 28 novembre 2025.

**CAISSE DESJARDINS DES
TRAVAILLEUSES ET
TRAVAILLEURS UNIS**

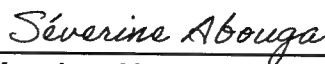


Adil Archtal
Directeur général

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



Noura Harb
Présidente par intérim



Séverine Abouga
Vice-présidente par intérim



Philippe Lalancette
Conseiller en relations de travail



Marie-Claude Éthier
Conseillère syndicale, SEPB-
Québec

 En mémoire de Guy Champagne 1962 - 2019 

ANNEXE « A-1 » ÉCHELLES SALARIALES ET TABLEAU – GRILLE D'AUGMENTATIONS SALARIALES 2024

ÉCHELLES SALARIALES À COMPTER DU 31 MARS 2024

Niveau	Minimum	Point 95 (maximum de la zone de progression)	Point 100	Point 110 (maximum de la zone de pleine maîtrise)	Point 125 (maximum de la zone de maîtrise avancée)
NV-02	19,02 \$	21,26 \$	22,38 \$	24,62 \$	27,97 \$
	665,79 \$	744,12 \$	783,27 \$	861,60 \$	979,10 \$
	34 621,00 \$	38 694,00 \$	40 730,00 \$	44 803,00 \$	50 913,00 \$
NV-03	21,14 \$	23,63 \$	24,87 \$	27,36 \$	31,09 \$
	739,98 \$	827,04 \$	870,56 \$	957,62 \$	1 088,19 \$
	38 479,00 \$	43 006,00 \$	45 269,00 \$	49 796,00 \$	56 586,00 \$
NV-04	23,79 \$	26,59 \$	27,99 \$	30,79 \$	34,99 \$
	832,79 \$	930,77 \$	979,75 \$	1 077,73 \$	1 224,69 \$
	43 305,00 \$	48 400,00 \$	50 947,00 \$	56 042,00 \$	63 684,00 \$
NV-05	25,14 \$	29,85 \$	31,42 \$	34,56 \$	39,27 \$
	879,73 \$	1 044,67 \$	1 099,65 \$	1 209,62 \$	1 374,58 \$
	45 746,00 \$	54 323,00 \$	57 182,00 \$	62 900,00 \$	71 478,00 \$
NV-06	28,14 \$	33,42 \$	35,18 \$	38,69 \$	43,97 \$
	984,92 \$	1 169,60 \$	1 231,15 \$	1 354,27 \$	1 538,94 \$
	51 216,00 \$	60 819,00 \$	64 020,00 \$	70 422,00 \$	80 025,00 \$
NV-07	31,63 \$	37,56 \$	39,54 \$	43,49 \$	49,42 \$
	1 107,00 \$	1 314,56 \$	1 383,75 \$	1 522,13 \$	1 729,69 \$
	57 564,00 \$	68 357,00 \$	71 955,00 \$	79 151,00 \$	89 944,00 \$
NV-08	33,36 \$	42,25 \$	44,48 \$	48,92 \$	55,59 \$
	1 167,48 \$	1 478,81 \$	1 556,63 \$	1 712,31 \$	1 945,79 \$
	60 709,00 \$	76 898,00 \$	80 945,00 \$	89 040,00 \$	101 181,00 \$
NV-09	37,36 \$	47,32 \$	49,81 \$	54,79 \$	62,27 \$
	1 307,60 \$	1 656,29 \$	1 743,46 \$	1 917,81 \$	2 179,33 \$
	67 995,00 \$	86 127,00 \$	90 660,00 \$	99 726,00 \$	113 325,00 \$
NV-10	41,84 \$	53,00 \$	55,79 \$	61,37 \$	69,74 \$
	1 464,50 \$	1 855,04 \$	1 952,67 \$	2 147,94 \$	2 440,85 \$
	76 154,00 \$	96 462,00 \$	101 539,00 \$	111 693,00 \$	126 924,00 \$
NV-11	48,24 \$	61,10 \$	64,32 \$	70,75 \$	80,40 \$
	1 688,31 \$	2 138,52 \$	2 251,08 \$	2 476,19 \$	2 813,85 \$
	87 792,00 \$	111 203,00 \$	117 056,00 \$	128 762,00 \$	146 320,00 \$

ANNEXE « A-1 » ÉCHELLES SALARIALES ET TABLEAU – GRILLE D'AUGMENTATIONS SALARIALES 2024

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

TABLEAU – GRILLE D'AUGMENTATIONS SALARIALES AU 31 MARS 2024

Le « Tableau – Grille d'augmentations salariales » applicable au 31 mars 2024 est présenté ci-bas.

Performance annuelle	Zone de progression (Jusqu'à 95)	Zone de pleine maîtrise (Plus de 95 à 110)	Zone de maîtrise avancée (Plus de 110 à 125)
Soutenue	4,1 %	3,1 %	2,3 %
Supérieure	5,1 %	3,9 %	2,8 %
Exceptionnelle	6,1 %	4,6 %	3,3 %

Les modalités suivantes s'ajoutent aux dispositions de la convention collective pour l'application du tableau au 31 mars 2024 ci-haut :

- Traitement de la révision salariale annuelle si la position relative du salaire de la personne salariée dans l'échelle est au-delà du maximum de l'échelle salariale (point 125) :
 - La personne salariée n'a droit à aucune augmentation;
 - Cependant, un montant forfaitaire est versé aux personnes salariées dans les cas de performance supérieure ou exceptionnelle de la façon suivante :
 - Supérieure : 1,0 %;
 - Exceptionnelle : 1,5 %.

ANNEXE « A-2 » ÉCHELLES SALARIALES ET TABLEAU – GRILLE D'AUGMENTATION SALARIALES 2025

ÉCHELLES SALARIALES À COMPTER DU 30 MARS 2025

Niveau	Minimum	Point 95 (maximum de la zone de progression)	Point 100	Point 110 (maximum de la zone de pleine maîtrise)	Point 125 (maximum de la zone de maîtrise avancée)
NV-02	19,50 \$	21,79 \$	22,94 \$	25,23 \$	28,67 \$
	682,42 \$	762,71 \$	802,85 \$	883,13 \$	1 003,56 \$
	35 486,00 \$	39 661,00 \$	41 748,00 \$	45 923,00 \$	52 185,00 \$
NV-03	21,67 \$	24,22 \$	25,50 \$	28,04 \$	31,87 \$
	758,48 \$	847,71 \$	892,33 \$	981,56 \$	1 115,40 \$
	39 441,00 \$	44 081,00 \$	46 401,00 \$	51 041,00 \$	58 001,00 \$
NV-04	24,39 \$	27,26 \$	28,69 \$	31,56 \$	35,87 \$
	853,62 \$	954,04 \$	1 004,25 \$	1 104,67 \$	1 255,31 \$
	44 388,00 \$	49 610,00 \$	52 221,00 \$	57 443,00 \$	65 276,00 \$
NV-05	25,76 \$	30,59 \$	32,20 \$	35,42 \$	40,26 \$
	901,73 \$	1 070,79 \$	1 127,15 \$	1 239,87 \$	1 408,94 \$
	46 890,00 \$	55 681,00 \$	58 612,00 \$	64 473,00 \$	73 265,00 \$
NV-06	28,84 \$	34,25 \$	36,06 \$	39,66 \$	45,07 \$
	1 009,56 \$	1 198,85 \$	1 261,94 \$	1 388,13 \$	1 577,42 \$
	52 497,00 \$	62 340,00 \$	65 621,00 \$	72 183,00 \$	82 026,00 \$
NV-07	32,42 \$	38,50 \$	40,52 \$	44,58 \$	50,66 \$
	1 134,67 \$	1 347,42 \$	1 418,35 \$	1 560,17 \$	1 772,94 \$
	59 003,00 \$	70 066,00 \$	73 754,00 \$	81 129,00 \$	92 193,00 \$
NV-08	34,19 \$	43,31 \$	45,59 \$	50,15 \$	56,98 \$
	1 196,67 \$	1 515,79 \$	1 595,56 \$	1 755,12 \$	1 994,44 \$
	62 227,00 \$	78 821,00 \$	82 969,00 \$	91 266,00 \$	103 711,00 \$
NV-09	38,29 \$	48,51 \$	51,06 \$	56,16 \$	63,82 \$
	1 340,29 \$	1 697,71 \$	1 787,06 \$	1 965,77 \$	2 233,83 \$
	69 695,00 \$	88 281,00 \$	92 927,00 \$	102 220,00 \$	116 159,00 \$
NV-10	42,89 \$	54,33 \$	57,19 \$	62,90 \$	71,48 \$
	1 501,12 \$	1 901,40 \$	2 001,48 \$	2 201,63 \$	2 501,85 \$
	78 058,00 \$	98 873,00 \$	104 077,00 \$	114 485,00 \$	130 096,00 \$
NV-11	49,44 \$	62,63 \$	65,92 \$	72,52 \$	82,41 \$
	1 730,52 \$	2 191,98 \$	2 307,35 \$	2 538,08 \$	2 884,19 \$
	89 987,00 \$	113 983,00 \$	119 982,00 \$	131 980,00 \$	149 978,00 \$

ANNEXE « A-2 » ÉCHELLES SALARIALES ET TABLEAU – GRILLE D'AUGMENTATION SALARIALES 2025

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

TABLEAU – GRILLE D'AUGMENTATIONS SALARIALES AU 30 MARS 2025

Le « Tableau – Grille d'augmentations salariales » applicable au 30 mars 2025 est présenté ci-bas.

Performance annuelle	Zone de progression (Jusqu'à 95)	Zone de pleine maîtrise (Plus de 95 à 110)	Zone de maîtrise avancée (Plus de 110 à 125)
Soutenue	3,9 %	3,2 %	2,8 %
Supérieure	4,9 %	4,1 %	3,3 %
Exceptionnelle	5,9 %	4,9 %	3,8 %

Les modalités suivantes s'ajoutent aux dispositions de la convention collective pour l'application du tableau au 30 mars 2025 ci-haut :

- Traitement de la révision salariale annuelle si la position relative du salaire de la personne salariée dans l'échelle est au-delà du maximum de l'échelle salariale (point 125) :
 - La personne salariée n'a droit à aucune augmentation;
 - Cependant, un montant forfaitaire est versé aux personnes salariées dans les cas de performance supérieure ou exceptionnelle de la façon suivante :
 - Supérieure : 1,0 %;
 - Exceptionnelle : 1,5 %.

ANNEXE «B» PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS PARTIEL

Principe

Les deux parties s'entendent pour reconnaître le principe que l'Employeur peut embaucher des personnes salariées à temps partiel tel que défini à la clause 1.01 e) de la convention collective. L'utilisation des personnes salariées 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 poste.

Restrictions et modalités particulières

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

1. Ancienneté

La personne salariée à temps partiel doit être considérée comme une personne salariée régulier et, à ce titre, il est sujet à obtenir sa permanence, après avoir satisfait aux conditions de la période de probation tel que prévu à 7.05.

2. Mécanismes de mises à pied

Concernant la clause 8.03, l'indemnité payable à la personne salariée à temps partiel, à défaut de l'avis spécifié, sera établie au prorata de sa semaine normale de travail.

3. Jours fériés

Les personnes salariées à temps partiel pourront bénéficier des jours fériés ou des jours observés prévus à la clause 15.01.

Pour chaque jour férié, l'Employeur versera le plus avantageux entre :

- Une indemnité de 1/20 des heures rémunérées au taux de salaire effectif des quatre dernières semaines de travail
- et
- La rémunération pour le jour férié au taux de salaire effectif de la personne salariée au moment du jour férié.

ANNEXE «B» PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS PARTIEL

4. Vacances annuelles

1. Compte tenu de son ancienneté mouvement, la personne salariée régulière à temps partiel accumule des heures de congé dans sa caisse de gestion de temps au même titre que la personne salariée régulière à temps complet. Le nombre d'heures octroyé périodiquement est établi au prorata des heures rémunérées jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) heures par semaine.
2. Pour la personne salariée régulière à temps partiel nouvellement embauchée, les trente-cinq (35) heures de congés versées à l'e sont au prorata de son horaire normal de travail.
3. Durant une absence prolongée en lien avec l'article 16.05, la personne salariée à temps partiel accumule des heures de congé annuel selon la moyenne des heures admissibles à l'accumulation des vingt-sept (27) dernières semaines travaillées.
4. Les semaines de congé annuel de la personne salariée à temps partiel sont rémunérées selon les dispositions prévues à l'article 16.03.
5. Aux fins du choix de la période de congé annuel, la personne salariée à temps partiel s'intègre aux ratios de congés annuels prévus à l'Annexe D, et ce, selon son ancienneté.
6. Une personne salariée à temps partiel ne peut pas avoir plus de semaines de temps de congés annuels qu'une personne salariée à temps plein. À cet effet, la référence étant une semaine programmée équivaut à trente-cinq (35) heures, et ce, nonobstant l'horaire de travail régulier de la personne salariée à temps partiel.

5. Congés sociaux

Dans tous les cas de congés sociaux payés (art.17), sauf les congés mobiles, les personnes salariées à temps partiel peuvent en bénéficier uniquement lorsque cela coïncide avec les jours où ils auraient normalement dû travailler. Dans les cas des congés payés pour décès, les absences autorisées seront toujours accordées de la date du décès à celle des funérailles.

ANNEXE «B» PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS PARTIEL

6. Formation des personnes salariées

L'article 12 sur la formation des personnes salariées s'applique aux personnes salariées à temps partiel.

7. Droits parentaux

Concernant la clause 18.08, la personne salariée à temps partiel ne pourra en bénéficier qu'au prorata de sa semaine de travail en autant qu'elle soit admissible aux prestations du RQAP.

Le salaire hebdomadaire brut régulier prévu aux clauses 18.08, paragraphe 1. et 1, paragraphe 18.13, paragraphes 1 et 3 est une moyenne du salaire hebdomadaire des vingt-sept (27) dernières semaines de travail.

Le crédit supplémentaire de vingt (20) jours prévus à la clause 18.13, paragraphe 2 est proportionnel à la moyenne des heures effectuées au cours des vingt-sept (27) dernières semaines de travail.

8. Régime d'assurance-maladie

- a) La personne salariée à temps partiel a droit à des crédits de maladie établis au prorata de sa semaine de travail.
- b) Les personnes salariées à temps partiel ne sont couvertes par les régimes d'assurance que selon les modalités qui sont prévues.

9. Heures de travail

- a) L'article 13 sur les heures de travail ne s'applique pas aux personnes salariées 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 personnes salariées à temps partiel ne seront pas utilisées pour des périodes inférieures à quatre (4) heures par jour.
- b) À la signature de la convention collective, sur demande de l'une des parties, une liste de disponibilité des personnes salariées à temps partiel est établie respectant les critères suivants:

ANNEXE «B» PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS PARTIEL

9. Heures de travail (suite)

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

10. Heures supplémentaires

Cet article ne s'applique pas aux personnes salariées à temps partiel. Toutefois, la personne salariée qui exécute du travail au-delà de sept (7) heures dans une même journée sera rémunéré en heures supplémentaires, sauf celle dont l'horaire régulier de travail prévoit un nombre d'heures supérieur, laquelle sera rémunérée en heures supplémentaires pour tout travail excédant son horaire journalier de travail. À cette fin, l'Employeur fournira au Syndicat l'horaire régulier de travail de chacune des personnes salariées à temps partiel.

11. Prévoyance collective

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

12. Semaine de travail

Pour les fins d'accorder des bénéfices au prorata, la semaine de travail d'une personne salariées 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-haut mentionnés.

ANNEXE «C» PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES

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

- Annexe «A»;
 - travail en temps supplémentaire;
 - Pour chaque jour férié, l'Employeur versera le plus avantageux entre :
 - Une indemnité de 1/20 des heures rémunérées au taux de salaire effectif des quatre dernières semaines de travail
- et
- La rémunération pour le jour férié au taux de salaire effectif de l'employé au moment du jour férié.
- quantum de vacances prévu à la clause 16.02;
 - congés de décès prévus à la clause 17.01, paragraphes 1. a), 1. b), 1. c), et 1. e) sous réserve des restrictions prévues aux clauses 17.02, 17.03 et 17.04
 - les employés temporaires pourront bénéficier des périodes de repas et de repos prévues à la clause 13.04.

L'employé temporaire est couvert par le régime de transaction de la Caisse.

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

Dans le cas où un employé temporaire devient permanent, les clauses 6.02, paragraphe 2., et 6.04 s'appliquent. L'employé temporaire peut poser sa candidature à des postes permanents.

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

La caisse de gestion de temps selon les modalités suivantes :

La personne salariée temporaire accumule des heures de congé dans la caisse de gestion de temps selon le tableau suivant. Son accumulation totale ne peut dépasser cent quarante (140) heures par année ou cent soixante-quinze (175) heures selon la durée de service. Aucune heure n'est versée à la caisse de gestion de temps à l'embauche de la personne salariée temporaire.

Accumulation courante dans la caisse de gestion de temps	Ancienneté Mouvement	Nombre d'heures de congé annuel accumulé annuellement pour une personne salariée à temps plein	Heures renouvelées par période de paie pour une personne salariée régulière à temps plein (paie aux 2 semaines)
À l'embauche	Dès la 1 ^{ère} journée	N/A	5,385
Période de référence (calcul en temps réel)	Au cours de la première (1 ^{ère}) année	140 heures	5,385 heures
	Plus d'une (1) année à moins de cinq (5) années	140 heures	5,385 heures
	Cinq (5) année et plus	175 heures	6,731 heures

Le nombre d'heures octroyé périodiquement est établi au prorata des heures rémunérées jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) heures par semaine.

Advenant un changement de statut de temporaire à régulier au cours de la première année, la personne salariée continue d'accumuler ce qui est prévu au tableau ci-dessus, et ce, pour toute sa première année au sein du Mouvement Desjardins.

ANNEXE «C» PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES

Durant les congés parentaux prévus à l'article 18 de la convention collective, la personne salariée temporaire accumule des heures de congé annuel selon la moyenne des heures admissibles à l'accumulation des vingt-sept (27) dernières semaines travaillées.

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

Si elle quitte l'Employeur avant d'avoir pris le congé annuel auquel elle a droit, l'Employeur lui remet l'indemnité qui lui est due.

Pour les personnes salariées qui sont admissibles au Régime d'assurances collectives du Mouvement Desjardins. La personne salariée temporaire qui n'est pas admissible au régime a droit à cinq (5) jours par année civile, et ce, aux conditions suivantes :

- a) Être à l'emploi de l'Employeur depuis au moins six (6) mois;
- b) La durée du mandat temporaire est d'un minimum de six (6) mois.

Si la personne salariée est embauchée en cours d'année, le calcul du nombre de jours de maladie est fait au prorata du nombre d'heures correspondant à son horaire normal au 1^{er} janvier ou lors de son embauche.

La personne salariée temporaire peut poser sa candidature à des postes permanents. En situation de recrutement, l'Employeur considère la candidature des personnes salariées temporaires avant celles provenant de l'extérieur.

ANNEXE «C» PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES

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

Les personnes salariées temporaires qui ont été mises à pied depuis moins d'un (1) mois seront rappelées par ordre de service à condition qu'il s'agisse d'une même fonction.

Les personnes salariées temporaires mises à pied sont rappelées par ordre de durée de service. La durée de service doit être interprétée comme étant le nombre d'heures rémunérées cumulativement entre la première date d'embauche et la date de la dernière mise à pied.

ANNEXE «D» RATIO DE VACANCES

Dans un premier temps, les ratios s'appliquent par fonction et par centre de service comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

POSTE	NIVEAU	NOMBRE DE PERSONNES SALARIÉES	RATIO
PS-3 Centre de service Métallurgie et Papier (Trois-Rivières)			
ASO ACEMC	3	1	1/3
	4	2	
ASF-C CFP	5	1	1/2
	6	1	
CGP	7	2	1/2
CFP	7	1	1/1
PS-1 Siège social (Crémazie)			
ASO ACEMC	3	1	1/2
	4	1	
Cons. services entreprises Adjointe à la direction CGP CFP	5	1	2/4
	6	1	
	7	1	
	7	1	
Coordonnatrice service	6	1	1/1
Analyste	8	1	1/1
PS-4 Centre de service Aéronautique (Saint-Laurent)			
ASO ACEMC	3	1	1/2
	4	1	
AST	5	1	1/1
ASF-C CFP	5	1	1/2
	6	1	
CFP	7	3	1/3
CGP	8	1	1/1
PS-8 Centre de service Chaudière (Gatineau)			
ACEMC	1	1	1/3
ASF-C	5	1	
CFP	6	1	
CFP	7	1	
PS-7 Centre de service Aciéries (Contrecœur)			
ACEMC	4	1	1/1
ASF-C	5	1	1/2
CFP	6	1	
CFP	7	1	1/1
CGP	7	2	1/2

ANNEXE «D» RATIO DE VACANCES

Dans un deuxième temps et en complément du tableau ci-haut, les parties conviennent, qu'afin d'assurer la continuité des opérations pour l'ensemble de la caisse, les fonctions suivantes doivent respecter les ratios ci-dessous :

- | | |
|--|-------------------|
| • ACEMC N-4 : | Maximum deux (2) |
| • ASO N-3 : | Maximum une (1) |
| • ASF-C N-5 : | Maximum une (1) |
| • CFP N-6 : | Maximum deux (2) |
| • CFP N-7 : | Maximum trois (3) |
| • CGP N-7 : | Maximum deux (2) |
| • CGP N-8 : | Maximum une (1) |
| • Adjointe à la direction générale et
adjointe administrative : | Maximum une (1) |

Les parties conviennent de se rencontrer chaque année durant le mois de mars, afin de discuter des ratios prévus à l'Annexe « D » et d'en revoir les modalités selon les changements survenus dans la caisse. S'il n'y a pas d'accord avant le 1^{er} avril, les ratios ci-dessus s'appliqueront.

LETTRE D'ENTENTE RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Dans le but de développer la relève et de favoriser le perfectionnement de ses ressources, l'Employeur convient d'introduire à l'intention des personnes salariées désirant se prévaloir d'un congé à traitement différé. Un régime de congé à traitement différé (RCTD) tel que défini et régi par la loi de l'impôt sur le revenu (Canada) et par la loi sur les impôts (Québec) ainsi que par la réglementation connexe.

L'Employeur peut, pour tout autre motif, accorder à la personne salariée le RCTD selon les modalités recommandées par le Mouvement Desjardins qui se trouve sur le portail de l'Employeur.

Advenant que l'Employeur modifie les modalités de son RCTD, il en informe le Syndicat.

LETTRE D'ENTENTE INTRODUCTION À UN 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 personnes salariées une rémunération incitative en contribuant activement à la mobilisation des personnes salariées au dépassement des objectifs prévus afin d'améliorer la performance de la Caisse et la qualité des services aux membres.

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

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

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

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

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

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

3. Les parties reconnaissent l'importance de maintenir une communication régulière sur l'évolution des résultats en regard des objectifs du régime;

LETTRE D'ENTENTE INTRODUCTION À UN RÉGIME D'INTÉRESSEMENT

4. L'Employeur donne accès au Syndicat aux états financiers de la Caisse, et ce, pour au moins les cinq (5) dernières années;
5. Les parties reconnaissent expressément que les buts, les valeurs recherchées, les objectifs et les modalités d'application d'un tel régime sont de nature strictement locale.

LETTRE D'ENTENTE CONGÉ SANS SOLDE À TEMPS PARTIEL

L'Employeur regardera la possibilité d'octroyer un congé sans solde à temps partiel à la personne salariée qui en fait la demande ; pour prolonger un congé de maternité dont le maximum total du congé est de (104) semaines, retraite progressive (maximum cinq (5) ans), ou pour tout autre motif sérieux (maximum douze (12) mois), afin de réduire provisoirement la durée de la semaine de travail.

La durée du congé sans solde à temps partiel ne peut excéder normalement une période de douze (12) mois, et s'il est accordé, il est accordé aux conditions suivantes :

1.
 - a) le congé est accordé à la personne salariée ayant au moins un (1) an de durée de service;
 - b) la personne salariée fait sa demande par écrit à son supérieur immédiat au moins un (1) mois avant la date prévue dudit congé à moins d'un empêchement grave de le faire dans ce délai.
2. La personne salariée qui désire revenir à temps complet avant la fin de son congé sans solde à temps partiel, doit donner un préavis d'au moins trente (30) jours à son supérieur en précisant la date de son retour; cette dernière peut être modifiée par l'Employeur par le délai de réorganisation des activités.
3. L'Employeur peut également demander à une personne salariée de mettre fin à son congé sans solde à temps partiel (sauf dans les cas de pré-retraite), moyennant un avis d'au moins trente (30) jours; toutefois, la personne salariée requise de revenir au travail peut refuser si elle a un motif sérieux de refus.
4. Durant ledit congé, la personne salariée est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les dispositions de l'annexe «B», sous réserve des conditions suivantes :
 - a) Pour la prochaine période de vacances annuelles, les personnes salariées qui ont été en congé sans solde à temps partiel durant la période de référence précédente seront obligatoirement payés au pourcentage des gains cumulés durant cette même période.
 - b) Le paragraphe 1 de l'annexe «B» ne s'applique pas à une telle personne salariée, celle-ci étant régie par l'article 9.

LETTRE D'ENTENTE PERSONNES SALARIÉES RELÈVES

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

1. Suivant l'affichage du poste relève, l'Employeur considérera les personnes salariées qui obtiennent la note de passage test et entrevue (potentiel), selon les principes établis à la clause d'affichage, et qui rencontre les exigences normales. Sauf que dans le cas où les qualifications académiques ne sont pas rencontrées, conditionnellement à l'engagement de la personne salariée retenue, de compléter la formation académique dans un délai convenu, cette dernière pourra être retenue sur le dit affichage.
2. Si par la suite, le poste pour lequel la personne salariée est relève, devient vacant et qu'il n'y a pas d'abolition, la personne salariée relève obtient le poste automatiquement, à condition qu'elle ait terminé sa formation, ou selon une entente prise à cet effet.
3. La durée de la formation pour le poste est déterminée par entente avec l'Employeur. Une personne salariée qui refuse la formation prévue ne peut obtenir l'affectation.
4. Les exigences normales impliquent que la personne salariée s'engage à compléter la formation académique et/ou la formation Desjardins requises pour le poste concerné, et ce dans un délai convenu avec l'Employeur.
5. Après la période de formation prévue au paragraphe 1, La personne salariée est présumée rencontrer les critères de sélection et est nommée relève et sera affectée selon les besoins des opérations au poste pour lequel elle a été formée. Par la suite, la personne salariée devra compléter la période d'essai conformément à 10.05 de la convention collective.
6. L'Employeur s'engage à affecter la personne salariée relève au poste identifié dont le titulaire est absent si les besoins des opérations le justifient.
7. Dans le cas où il y aurait plusieurs personnes salariées relèves pour un même poste, l'Employeur offre l'affectation par ancienneté.

LETTRE D'ENTENTE PERSONNES SALARIÉES RELÈVES

8. Dans la mesure du possible, une personne salariée relève affectée temporairement à un poste est entièrement dégagé des tâches inhérentes au poste qu'elle occupait, et ce, pour la durée de l'affectation temporaire, et son ancien poste est également comblé si les besoins des opérations le justifient, selon les dispositions de la présente lettre d'entente.
9. Lors de l'établissement des ratios de vacances, les parties tiennent compte des personnes salariées relève dans la fonction où elles sont relève.
10. Une personne salariée qui débute une affectation doit la terminer.
11. Nonobstant la règle prévue au paragraphe 6, une personne salariée relève ne peut obtenir une affectation qui constitue une rétrogradation, à moins que les parties ne s'entendent expressément à cet effet pour des motifs de santé, par exemple.
12. Lorsque l'affectation est terminée, la personne salariée relève retourne à son poste habituel et reçoit la rémunération qu'elle aurait eue si elle y était restée.

LETTRE D'ENTENTE PRIVILÈGES

L'Employeur s'engage à fournir aux personnes salariées pendant la durée de la présente convention collective, le café, le lait, le sucre, le papier hygiénique, le savon, le papier à mains, les fournitures de bureau, les accessoires de cuisine, l'eau de source et/ou filtrée et le stationnement.

LETTRE D'ENTENTE RÉSOLUTION LORS DE LITIGE

ATTENDU QUE les parties désirent mettre en place une procédure temporaire en cas de contestation par la personne salariée de la décision de l'assureur (DSF) de mettre fin à la protection d'assurance-salaire suite à une invalidité totale excédant vingt-quatre (24) mois d'absence. Nonobstant la convention collective, la personne salariée dont les prestations d'invalidité sont refusées, a droit à la présente procédure et ce même après trente (30) mois d'invalidité.

ATTENDU QUE cette procédure temporaire prendra fin lorsque que le MCDQ mettra en place un mécanisme de traitement des plaintes relié à des refus de versement de 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'une personne salariée au terme d'une période excédant vingt-quatre (24) mois, il doit :
 - a) transmettre simultanément sa décision par écrit à la personne salariée;
 - b) transmettre au médecin traitant copie de l'opinion médicale justifiant une telle décision, et ce, après autorisation de la personne salariée.
2. La personne salariée qui désire contester une telle décision de l'assureur doit :
 - a) autoriser l'assureur à transmettre, au médecin traitant, une copie de l'opinion médicale tel que prévu à 1. b);
 - b) demander à son médecin traitant de prendre connaissance de l'opinion médicale et du refus de l'assureur de le maintenir en invalidité;
 - c) demander à son médecin traitant de fournir à l'assureur dans les plus brefs délais une réponse à ladite expertise médicale en y apposant ses commentaires professionnels et, s'il le juge à propos, une autre expertise médicale;
 - d) la personne salariée doit confirmer, par écrit, à l'Employeur l'envoi de cette réponse du médecin traitant à l'assureur.

LETTRE D'ENTENTE RÉSOLUTION LORS DE LITIGE

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

LETTRE D'ENTENTE APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE

1. PROCESSUS

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

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

2. RENCONTRE DE DÉBUT D'ANNÉE

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

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

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

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE

3. RENCONTRE DE MI-ANNÉE

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

4. RENCONTRE DE FIN D'ANNÉE

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

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

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

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

5. RÉSULTAT

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE

5. RÉSULTAT (suite)

Lorsque la personne salariée se voit attribuer une cote de « performance qui a besoin d'amélioration » ou « performance insuffisante », les modalités du tableau ci-dessous s'appliquent pour les années 2024 et suivantes.

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

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

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE TRANSFORMATION DE L'OFFRE DE SERVICE

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

LETTRE D'ENTENTE RECONNAISSANCE DES ANNÉES DE SERVICE

Politique administrative

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

Personnes visées

Personnes salariées qui, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année accumulent quinze (15) années ou plus de service au sein du Mouvement Desjardins.

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 congés additionnels s'ajoutent pour l'année d'anniversaire de service seulement et sont ajoutés à la caisse de gestion de temps à la période de paie couvrant la date anniversaire de service de la personne salariée.

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

Pour la personne salariée à temps partiel, la semaine de vacances additionnelles est équivalente à son horaire normal de travail et la gratification est versée en totalité.

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

LETTRE D'ENTENTE AMÉNAGEMENT DES HORAIRES DE TRAVAIL

Les parties conviennent de se rencontrer afin d'analyser la possibilité de mettre en place diverses formules d'aménagement et de réduction du nombre de jours de travail, d'horaire de travail comprimé, selon les besoins exprimés par les personnes salariées et suivant les besoins des opérations. Le comité de relation 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 RÉSEAU DE DÉLÉGUÉS SOCIAUX

Les parties reconnaissent l'importance des programmes d'aide aux employés. Ainsi, les parties encouragent les personnes salariées à utiliser les ressources d'aide disponibles.

L'Employeur a été informé de l'existence de délégué social. Cette initiative syndicale ne lie d'aucune façon l'Employeur qui détient déjà ses propres programmes d'aide aux employés.

À cet effet, le Syndicat peut afficher la liste des délégués sociaux, qui peuvent être consultés par les personnes salariées, sur le tableau prévu à la clause 6.06. Les consultations devront s'effectuer en dehors des heures normales de travail du délégué social et de la personne salariée.

LETTRE D'ENTENTE PRÉRETRAITE

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

LETTRE D'ENTENTE CADRE

ENTRE LA

CAISSE DESJARDINS DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS UNIS

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

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 2028;

LETTRE D'ENTENTE CADRE

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 personnes salariées entre les diverses composantes Desjardins;

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

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE CADRE

7. Dans l'éventualité où un poste de la même fonction n'est pas disponible, la personne salariée se voit offrir la possibilité de postuler sur les fonctions qui seront en affichage, s'il y a lieu, dans la composante du Mouvement Desjardins où le transfert s'est effectué et sera considéré en priorité avant tout candidat de l'extérieur;
8. Dans le cas où aucune des éventualités prévues aux paragraphes 6 et 7 ne s'applique ou si la personne salariée n'est pas retenue pour le poste tel que prévu au paragraphe 7, la personne salariée bénéficiera des dispositions de l'article 8 de la convention collective;
9. Dans le cas où la personne salariée est transférée, elle conserve une priorité d'e chez son Employeur d'origine pour une période de douze (12) mois pour tout poste vacant ou nouvellement créé dans la mesure où la personne salariée rencontre les exigences normales dudit poste. Cette priorité est accordée uniquement après que la caisse ait utilisé le processus d'affichage interne et avant de recruter à l'extérieur. Advenant que la personne salariée refuse le retour chez l'Employeur d'origine après avoir postulé et avoir été retenue pour le poste, celle-ci perdra la priorité prévue au présent point;
10. Dans l'éventualité où la personne salariée ne peut se prévaloir du transfert vers un nouvel Employeur ou de son droit de supplantation, la personne salariée devient excédentaire et sera référée au Centre d'accompagnement des personnes, tel que mentionné au guide de gestion des personnes en contexte de changement organisationnel afin de les replacer dans une composante du Mouvement Desjardins lors de la relocalisation de la personne salariée chez un nouvel Employeur :
 - i) Advenant que l'Employeur soit assujéti à une accréditation syndicale du SEPB-575, la personne salariée ne pourra refuser l'affectation à un poste d'un même nombre d'heures et de même niveau ou à un poste d'un même nombre d'heures qui constitue une rétrogradation d'un niveau par rapport au poste détenu lors de la fin d'emploi. Dans un tel cas, le salaire de la personne salariée est maintenu s'il se situe dans l'échelle de salaires. Advenant que le salaire se situe au-delà du maximum normal (point 125 de l'échelle), les dispositions concernant les modalités compensatoires lors d'une diminution salariale liée à une affectation dans un poste d'un niveau inférieur s'applique selon la section 3 du Guide de gestion des personnes en contexte de changement organisationnel;

LETTRE D'ENTENTE CADRE

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

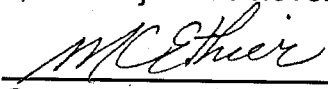
LETTRE D'ENTENTE CADRE

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé :

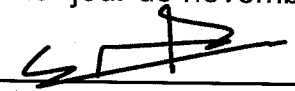
SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU, SECTION LOCALE 575, SEPB CTC-FTQ

À Montréal, ce 28^e jour de novembre 2025.

Par : 
Conseiller syndical

CAISSE DESJARDINS DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS UNIS

À Montréal, ce 28^e jour de novembre 2025.

Par: 
Directeur général

FÉDÉRATION DES CAISSES DESJARDINS DU QUÉBEC

À Montréal, ce 28^e jour de novembre 2025.

Par: 
Conseiller en relations de travail, FCDQ

J.D.

LETTRE D'ENTENTE CLAUSE BANQUIER

ENTRE LA

CAISSE DESJARDINS DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS UNIS

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE CLAUSE BANQUIER

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 personnes salariées 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 personnes salariées qu'il représente et qui sont couverts par le certificat d'accréditation accordé au Syndicat par la Commission des relations du travail;

LETTRE D'ENTENTE CLAUSE BANQUIER

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 personnes salariées syndiquées selon l'avis du Syndicat, les parties conviennent que :
 - la présente lettre d'entente continue d'être en vigueur et d'avoir pleinement effet en ce qui 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 personnes salariées syndiquées selon l'avis du Syndicat, le Syndicat pourra alors demander de mettre fin à la présente entente et ce, par la transmission d'un avis écrit à l'Employeur dans les trente (30) jours précédant le versement anticipé;
7. Les parties déclarent que la présente lettre d'entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du *Code civil du Québec*;
8. La présente lettre d'entente lie et liera les parties, leurs successeurs et représentants légaux.

LETTRE D'ENTENTE CLAUSE BANQUIER

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé :

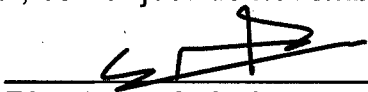
SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU, SECTION LOCALE 575 (SEPB) CTC-FTQ

À Montréal, ce 28^e jour de novembre 2025.

Par : 
Conseiller syndical

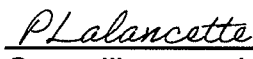
CAISSE DESJARDINS DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS UNIS

À Montréal, ce 28^e jour de novembre 2025.

Par: 
Directeur général

FÉDÉRATION DES CAISSES DESJARDINS DU QUÉBEC

À Montréal, ce 28^e jour de novembre 2025.

Par: 
Conseiller en relations de travail, FCDQ

J.D.

LETTRE D'ENTENTE CONDITIONS DE TRAVAIL RECOMMANDÉES PAR LA FÉDÉRATION DES CAISSES DESJARDINS

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

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

LETTRE D'ENTENTE MAJORATION SALARIALE ET AJOUT D'UNE JOURNÉE DE CONGÉ ANNUELLE ADDITIONNELLE

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

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

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

Les parties conviennent ce qui suit :

L'Employeur applique une majoration salariale de zéro virgule huit pour cent (0,8 %) sur le salaire des personnes salariées toujours à l'emploi à la date de signature de la convention collective et ce, après les ajustements salariaux suivant la révision salariale annuelle pour l'année 2024 en appliquant, le cas échéant, la rétroactivité.

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

LETTRE D'ENTENTE FRAIS ADMISSIBLES

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

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

LETTRE D'ENTENTE PRIME DE SOIR ET DU SAMEDI

L'Employeur appliquera les primes de soir et du samedi conformément aux modalités recommandées par le Mouvement Desjardins et disponible sur le portail informatique.

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