

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

Du 1<sup>er</sup> octobre 2010 au 31 décembre 2016

**ENTRE:**

**TRANSIT DESJARDINS INC.**

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

**ET:**

**LE SYNDICAT NATIONAL DES CONVOYEUR(E)S DE FONDS  
(SNCF), SCFP, SECTION LOCALE 3812**

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

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	DÉFINITIONS .....	4
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE, JURIDICTION ET SOUS-TRAITANCE .....	7
ARTICLE 3	PRINCIPES, BUT ET GESTION DE LA CONVENTION .....	9
ARTICLE 4	DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT .....	12
ARTICLE 5	DROITS DE L'EMPLOYEUR .....	13
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL .....	14
ARTICLE 7	AFFAIRES SYNDICALES .....	16
ARTICLE 8	PROCÉDURE DE GRIEFS.....	19
ARTICLE 9	ARBITRAGE.....	21
ARTICLE 10	MESURES DISCIPLINAIRES .....	24
ARTICLE 11	ANCIENNETÉ.....	27
ARTICLE 12	MOUVEMENTS DE PERSONNEL.....	30
ARTICLE 13	CRÉATION ET ABOLITION DE POSTE.....	33
ARTICLE 14	FORMATION ET ENTRAÎNEMENT .....	35
ARTICLE 15	HEURES DE TRAVAIL.....	36
ARTICLE 16	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	42
ARTICLE 17	MODE DE PAIEMENT.....	43
ARTICLE 18	SALAIRE ET INDEMNITÉS.....	45
ARTICLE 19	JOURS FÉRIÉS .....	48
ARTICLE 20	CONGÉS SOCIAUX.....	50
ARTICLE 21	VACANCES.....	53
ARTICLE 22	RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE.....	56
ARTICLE 23	REER COLLECTIF.....	59
ARTICLE 24	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	60
ARTICLE 25	GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE.....	62
ARTICLE 26	CONGÉS PARENTAUX .....	63
ARTICLE 27	DIVERS .....	64
ARTICLE 28	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	65

<b>ANNEXE « A » NIVEAU D'EMPLOI ET TAUX DE SALAIRE .....</b>	<b>67</b>
<b>ANNEXE « B» DÉFINITION DE FONCTIONS .....</b>	<b>72</b>
<b>ANNEXE « C » LISTE D'ANCIENNETÉ.....</b>	<b>76</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 1 .....</b>	<b>78</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 2 .....</b>	<b>78</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 3 .....</b>	<b>78</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 4 .....</b>	<b>79</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 5 .....</b>	<b>79</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 6 .....</b>	<b>80</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 7 .....</b>	<b>82</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 8 .....</b>	<b>83</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 9 .....</b>	<b>83</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 10 .....</b>	<b>84</b>

.\*NOTE afin d'alléger le texte, le genre masculin est utilisé.

## **ARTICLE 1 DÉFINITIONS**

### **1.01 Employeur**

Transit Desjardins inc.

### **1.02 Syndicat**

Le Syndicat National des Convoyeur(e)s de Fonds (SNCF), SCFP, section locale 3812.

### **1.03 Employé**

Tout employé au sens du Code du Travail du Québec régit par la présente convention collective et conformément au certificat d'accréditation.

### **1.04 Employé plein temps**

Tout employé, rémunéré par l'Employeur sur une base horaire, qui travaille la semaine prévue à l'article 15 sur les heures de travail et qui a terminé sa période de probation prévue à la clause 11.03.

### **1.05 Employé temps partiel à horaire programmé**

Tout employé, rémunéré par l'Employeur sur un horaire de base de deux (2) jours et plus, qui travaille généralement moins d'heures que la semaine prévue à l'article sur les heures de travail et qui a terminé sa période de probation prévue à la clause 11.03.

### **1.06 Employé temps partiel sans horaire**

Tout employé, rémunéré par l'Employeur sur un horaire de base d'une (1) journée ou moins qui travaille pour remplacer le personnel régulier absent ou en surcroît du personnel régulier et, qui a terminé la période de probation prévue à la clause 11.03.

### **1.07 Employé temps partiel**

Tout employé temps partiel à horaire programmé ou sans horaire, qui a terminé la période de probation prévue à la clause 11.03.

1.08 Employé régulier

Tout employé plein temps ou temps partiel à horaire programmé, qui a terminé la période de probation prévue à la clause 11.03.

1.09 Employé en probation

Tout employé qui n'a pas complété la période de probation prévue à la clause 11.03.

1.10 Fonction

Ensemble de tâches et responsabilités décrites et regroupées dans une description apparaissant à l'annexe « B », assignées par l'employeur selon le niveau d'emploi, à un employé et, rémunéré au taux horaire prévu à l'annexe « A ».

Les descriptions de fonctions apparaissant à l'annexe « B », sont à titre informatif seulement. À tout moment l'Employeur peut en modifier le contenu.

1.11 Quart de travail

Regroupement organisé d'actes coordonnés en fonction des heures où le travail est effectué soit durant la période de jour ou de l'après-midi.

Sont considérés comme faisant partie d'un quart de jour, les employés dont au moins la moitié des heures régulières de travail se situent entre 6h00 à 13h30 heures.

Sont considérés comme faisant partie d'un quart de l'après-midi, les employés dont au moins la moitié des heures régulières de travail se situent entre 13h30 à 21h00 heures.

1.12 Catégorie

Employé plein temps et employé temps partiel à horaire programmé ou sans horaire constituent les catégories possibles d'employés.

1.13 Promotion

Passage d'un employé d'un niveau donné à un niveau supérieur.

1.14 Mutation

Passage d'un employé d'un niveau donné à un niveau égal.

1.15 Rétrogradation

Passage d'un employé d'un niveau donné à un niveau inférieur;

ou

Passage d'un employé d'une catégorie supérieure à une catégorie inférieure.

1.16 Jour

À moins de stipulation contraire, le mot « Jour » dans la présente convention signifie jour de calendrier.

1.17 Jour ouvrable

Jour ouvrable exclu le samedi, le dimanche et les jours fériés.

1.18 Semaine normale

La semaine normale est du dimanche au samedi inclusivement.

## **ARTICLE 2 RECONNAISSANCE, JURIDICTION ET SOUS-TRAITANCE**

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul représentant et négociateur des employés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Bureau du Commissaire général du travail et ce, conformément au Code du travail du Québec.
- 2.02 L'Employeur reconnaît l'appellation « le Syndicat National des Convoyeur(e)s de Fonds (SNCF), SCFP, section locale 3812 » comme étant également « le Syndicat » aux fins de la présente convention collective.
- 2.03 L'Employeur reconnaît les officiers du Syndicat, la structure syndicale et la personne conseillère syndicale.
- 2.04
- a) Dans les trente (30) jours qui suivront la signature de la convention collective, le Syndicat informera l'Employeur par écrit du nom des représentants syndicaux et les membres qui font partie des différents comités issus de la présente convention collective.
  - b) Le Syndicat avise l'Employeur du nom des membres de la structure syndicale dans les sept (7) jours suivant leur nomination.
- 2.05
- a) Les parties reconnaissent la langue française comme seule langue officielle dans leurs communications écrites.
  - b) L'Employeur convient de publier et de distribuer à chaque employé une copie de la convention collective de travail, format de poche lisible, dans un délai de deux (2) mois à compter de la signature de celle-ci et d'en fournir d'autres copies au besoin. De plus, la version finale à être imprimée devra être approuvée par le Syndicat avant impression.
- 2.06 La présente convention collective s'applique à toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis par le Bureau du Commissaire général du travail et ce, conformément au Code du travail du Québec.

- 2.07 a) Il est convenu que toute personne non régie par la convention collective ne peut accomplir un travail fait normalement par les employés de l'unité de négociation sauf pour fins d'entraînement, en autant que l'employé à l'entraînement surveille la démonstration faite de l'exécution du travail, expérimentation et test et dans les cas d'urgence (situation immédiate), dont la preuve incombe à l'Employeur.
- b) Dans le cas d'une violation, l'Employeur doit payer à l'employé de la classification concernée, un montant égal au temps travaillé par la personne exclue de l'unité d'accréditation, avec un minimum de trois (3) heures à taux régulier.
- 2.08 La clause 2.07 n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur de donner des contrats à forfait.

Les contrats à forfait ne peuvent avoir pour effet de causer des mises à pied pour le personnel en place, ni empêcher le rappel d'employés qui ont déjà obtenu le statut d'employés réguliers, ni la rétrogradation, ni la réduction de la semaine de travail normalement programmée d'aucun employé régulier régi par la présente convention collective.

## **ARTICLE 3 PRINCIPES, BUT ET GESTION DE LA CONVENTION**

### **3.01 But**

Le but de la présente convention est de favoriser l'harmonie des rapports et la coopération entre l'Employeur, ses représentants, le Syndicat et les employés, améliorer le climat de travail et fixer les conditions de travail qui seront observées par toutes les parties.

### **3.02 Principes**

L'Employeur et le Syndicat conviennent des principes suivants :

- a) En tout temps, l'exercice de leurs droits doit être fait en conformité avec les termes et les principes de cette convention collective de travail;
- b) L'Employeur reconnaît le rôle constructif des membres de l'exécutif syndical et des représentants syndicaux dans la gestion du partenariat. À ce titre, il facilite la réalisation de leurs responsabilités issues de l'application ou de l'interprétation de la convention collective;
- c) L'Employeur ne peut modifier les conditions de travail existantes de la présente convention collective sans le consentement écrit du Syndicat;
- d) Le Syndicat et les employés reconnaissent la nature confidentielle des renseignements et des mesures de sécurité qui sont portés à la connaissance des employés de Transit Desjardins inc. au cours de leur travail et que la discrétion la plus absolue doit être observée par tous;
- e) Si une disposition de cette convention est illégale, seule ladite disposition devient nulle.

### **3.03 Gestion du partenariat**

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent la nécessité d'établir et de maintenir un climat et des relations de confiance mutuelle, de respect et de dignité dans le cadre d'un partenariat afin d'encourager les initiatives et les expériences nouvelles. Pour atteindre cet objectif, une communication et une information constantes et ouvertes sont mises de l'avant.

### 3.03 Gestion du partenariat (suite)

#### a) La rencontre du supérieur immédiat

Les parties favorisent d'abord l'échange et les discussions entre l'employé et son supérieur immédiat afin de résoudre un litige touchant ledit employé. Dans le cadre de cette rencontre, l'employé peut s'adjoindre la présence d'un délégué syndical, ou en son absence, d'un représentant syndical.

Pour tout problème de convention collective touchant plusieurs employés, le représentant syndical sera avisé sans délai par l'Employeur et sa présence sera requise.

Si la résolution d'un litige ou d'un problème s'avérait plus complexe que prévu, le délégué syndical ou le supérieur immédiat pourra faire appel à un membre de l'exécutif syndical ainsi qu'au responsable des relations de travail pour faciliter le règlement du litige ou du problème.

De plus, le Syndicat peut à tout moment déposer un grief s'il considère qu'il y a violation de la convention collective.

Nonobstant ce qui précède, toute rencontre de nature disciplinaire ou enquête sera effectuée avec la présence d'un représentant syndical.

#### b) Le comité des relations de travail

Pour les sujets d'intérêt commun prévus ou non à la convention collective, les discussions prendront place dans le cadre d'un comité de relations de travail composé du côté syndical d'au plus cinq (5) représentants syndicaux dont le Président du Syndicat, en plus de la personne conseillère syndicale du SCFP, et du côté patronal d'au plus cinq (5) personnes dont le responsable des relations de travail de l'Employeur.

Un minimum d'un (1) représentant syndical jusqu'à un maximum de deux (2) représentants syndicaux doivent provenir de Transit Desjardins inc..

Ce comité siégera un minimum de six (6) fois par année à des dates convenues par les parties.

### 3.03 Gestion du partenariat (suite)

Chacune des parties fera parvenir à l'autre une liste des sujets qu'elle veut placer à l'ordre du jour au plus tard trois (3) jours ouvrables avant la tenue de la réunion du comité. Les points discutés lors des comités de relations de travail et sur lesquels les parties se sont entendues devront faire l'objet d'une entente écrite, s'il y a lieu.

Les représentants syndicaux de Transit Desjardins inc. seront libérés avec rémunération pour assister au comité des relations de travail.

## **ARTICLE 4 DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT**

### **4.01 Discrimination**

Aucune discrimination ne sera exercée par l'Employeur ou ses représentants, par le Syndicat, ses représentants syndicaux et par les employés, contre toute personne à cause de ses convictions politiques, de ses activités syndicales, de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de sa langue, de sa religion, de son âge, de son état civil, de sa grossesse, de son origine ethnique ou nationale, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa condition sociale, d'un handicap, et d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou s'il en a obtenu le pardon.

### **4.02 Harcèlement**

Les deux (2) parties s'opposent au harcèlement tel que définit aux articles 81.18 et 81.19 de la Loi sur les normes du travail et reconnaissent que tout employé considérant avoir subi un tel préjudice pourra faire valoir ses droits sans crainte de représailles. Les dispositions de ces articles font parties intégrantes de la présente convention collective.

## **ARTICLE 5 DROITS DE L'EMPLOYEUR**

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

## **ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL**

- 6.01 Tout employé assujéti à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat, et payer sa cotisation syndicale pour la durée de la présente convention.
- 6.02 Tout nouvel employé doit adhérer au Syndicat dès son entrée en service.
- 6.03 L'expulsion d'un membre prononcée par le Syndicat n'entraîne pas d'elle-même la résiliation ni n'empêche le renouvellement du contrat individuel de travail de cet employé.
- 6.04 La retenue des cotisations syndicales est faite par l'Employeur sur chaque paie et remise au Syndicat une fois à tous les mois. Si pour une raison quelconque les cotisations de l'employé ne sont pas déduites au temps régulier des déductions, lesdites cotisations seront alors déduites de sa paie suivante.

En même temps que chaque remise, l'Employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant le nom et le matricule de l'employé cotisé, le salaire versé et les montants retenus sur une base hebdomadaire et cumulative.

Dans le cas des nouveaux employés, l'Employeur fournit la date d'embauche, le début du travail, le numéro de téléphone ainsi que l'adresse de chacun, leur fonction, leur catégorie et leur taux de salaire.

De plus, une copie de la lettre d'embauche remise à l'employé nouvellement embauché sera transmise au Syndicat.

- 6.05 L'Employeur doit à l'embauche de tout nouvel employé :
- a) lui faire signer une formule d'admission et de retenues syndicales du Syndicat accrédité;
  - b) lui faire signer la formule d'adhésion aux assurances collectives;
  - c) lui remettre une copie de la convention en vigueur.
- 6.06 L'Employeur doit indiquer sur les formulaires T-4 et relevé 1 de chaque employé le montant annuel déduit à titre de cotisations syndicales.

- 6.07 Lorsque le montant de la cotisation syndicale est changé, le secrétaire-général du Syndicat avise l'Employeur par écrit. Le changement prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement les quinze (15) premiers jours après la réception de l'avis par l'Employeur.
- 6.08 Le Syndicat indemnise et innocente l'Employeur de toutes réclamations, demandes, actions ou autres formes de responsabilités qui puissent émaner de ou en vertu du geste posé par l'Employeur en faisant les déductions prévues à la clause 6.04.

## **ARTICLE 7 AFFAIRES SYNDICALES**

7.01 L'Employeur met un tableau d'affichage à la disposition exclusive du Syndicat par succursale. Celui-ci peut afficher :

- a) Avis d'élection, résultats d'élection, nomination d'officiers ;
- b) Avis de réunion ou d'assemblée ;
- c) Tout autre document signé par un représentant autorisé du Syndicat.

7.02 Il n'y aura aucune assemblée, sollicitation de membre ou autres activités syndicales durant les heures de travail, sauf celles prévues à la présente convention collective.

7.03 Les représentants syndicaux sont autorisés à accéder aux locaux de l'Employeur.

Les membres du comité exécutif du SNCF et la personne conseillère syndicale du SCFP ont accès aux locaux de Transit Desjardins inc. et doivent, pour ce faire, s'identifier à leur arrivée. Une fois l'identification effectuée par un représentant de l'Employeur et après confirmation auprès d'un membre du comité exécutif du bureau provincial, ils pourront accéder à la succursale. Le représentant de l'Employeur peut les accompagner lors de leurs déplacements dans certaines zones de la succursale.

7.04 L'Employeur accepte de libérer, avec solde et bénéfices marginaux, deux directeurs syndicaux ou, un directeur syndical et un délégué, employés de Transit Desjardins inc. pour s'occuper des affaires courantes, de l'administration du Syndicat, de l'application de la convention collective ou pour participer à des rencontres avec l'Employeur. Ces permissions sont accordées aux conditions suivantes :

- A) Le total annuel des heures de libérations syndicales des employés de Transit Desjardins inc. est de vingt-quatre (24) jours annuellement. La journée de la rencontre devra être entendue par les deux parties et tiendra compte des contraintes opérationnelles. Ces libérations sont sujettes aux dispositions prévues à la clause 7.06b).
- B) Les jours non-utilisés, prévus à la clause 7.04 a) ne sont pas transférables d'une année à l'autre.

- 7.05 Les directeurs syndicaux ou, le directeur syndical et un délégué sont rémunérés à taux régulier pour la journée ou partie de journée, incluant les bénéficiaires marginaux, s'ils sont requis d'assister à des rencontres prévues à la présente convention collective ou avec des représentants de l'Employeur, et ces journées sont exclues du nombre de jours autorisés à la clause 7.04.
- 7.06 L'Employeur accorde un permis d'absence sans paie à un employé de Transit Desjardins inc. membre du Syndicat choisi par ce dernier pour participer à des activités syndicales externes telles que : les congrès, les cours de formation ou les instances syndicales. Ces permis d'absence sont accordés sous réserve des conditions suivantes :
- a) Le total des journées d'absences ainsi autorisées ne peut dépasser trente (30) jours ouvrables par année de convention;
  - b) Cette autorisation vaut à la condition que le Syndicat ait fait sa demande par écrit à l'Employeur avant 8 h 30 a.m. le lundi précédant la semaine où le Syndicat désire obtenir un congé;
  - c) Les absences syndicales sont soumises à un maximum d'un (1) employé par quart de travail, mais exceptionnellement pourrait être accordé à deux (2) employés par quart, pourvu que cela ne nuise pas aux opérations.
  - d) L'employé faisant l'objet de congés pour activités syndicales sera payé par l'Employeur pour ces journées au taux qu'il aurait reçu s'il avait travaillé;
  - e) En retour, l'Employeur facturera mensuellement au Syndicat le salaire qu'il aura versé à l'employé et le Syndicat, sur réception de la facture, remboursera la totalité de la somme due dans les trente (30) jours.
- 7.07 Un travailleur absent pour un congé syndical prévu au présent article est réputé être au travail et l'ancienneté s'accumule, de même il continue de bénéficier des protections d'assurance. Il peut, par la suite, reprendre son travail lorsque son congé prend fin.
- 7.08 Les parties s'engagent à préparer un calendrier trimestriel des activités syndicales et des activités conjointes patronales/syndicales, telles que définies à la présente convention collective, afin de permettre une meilleure planification.

7.09 L'Employeur accordera une permission d'absence sans solde à temps complet pour fins d'activités syndicales externes à un employé sous réserve des conditions suivantes :

- a) La période d'absence aura une durée minimale de quatre (4) mois et maximale de vingt-quatre (24) mois;
- b) Le Syndicat doit fournir par écrit au responsable des relations de travail de l'Employeur un préavis d'un minimum de trente (30) jours de la date du début de la période d'absence;
- c) Le Syndicat doit aviser par écrit le responsable des relations de travail de l'Employeur au moins trente (30) jours avant la date de retour au travail de l'employé;
- d) À son retour, l'employé sera réintégré à sa fonction. Dans le cas où son poste a été aboli, il a droit à l'application des mécanismes dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail;
- e) L'employé bénéficiant de cette permission d'absence et désirant poursuivre sa participation au régime d'assurances collectives, dans les limites prévues à ceux-ci, devra payer à chaque mois la totalité des primes (part de l'Employeur et part de l'employé).

#### 7.10 Négociation

Le comité de négociation est formé d'un maximum de deux (2) employés rémunérés dont un (1) employé maximum par quart de travail.

Un permis d'absence sans perte de salaire est accordé aux membres du comité de négociation pour assister à des séances de négociation ou de conciliation, si les dites séances ont lieu durant les heures de travail.

Les parties s'engagent à défrayer à parts égales les coûts de location de salle pour fins de négociation de la convention collective si la négociation se tient à l'extérieur des locaux de l'Employeur.

## **ARTICLE 8 PROCÉDURE DE GRIEFS**

### **8.01 Dépôt d'un grief**

Toute mécontente relative à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective constitue un grief au sens de ladite convention collective.

8.02 Les dispositions des articles 8 et 9 s'appliquent " mutadis mutandis " au grief présenté par l'Employeur.

### **8.03 a) Première étape**

Le Syndicat ou l'employé présente un grief par écrit, remis de main à main ou transmis par télécopieur, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'événement ou la connaissance de l'événement, aux représentants de l'Employeur. Dans le cas d'un avis disciplinaire ou de suspension, le délai s'applique à compter de la réception par le Syndicat de ladite sanction.

L'Employeur doit donner sa réponse par écrit au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date de réception du grief.

### **b) Deuxième étape**

À défaut de réponse dans les délais prévus à l'étape précédente ou si la réponse est jugée non satisfaisante, le grief est soumis automatiquement à la rencontre du comité de griefs du mois immédiatement suivant la fin du délai prévu au paragraphe a).

### **8.04 Le comité de griefs**

a) Les parties conviennent de constituer un comité de griefs formé de trois représentants syndicaux dont un (1) représentant de Transit Desjardins inc. et d'au plus trois (3) représentants patronaux.

b) Le comité de griefs se réunit au minimum une fois par mois pour discuter et tenter de régler tous les griefs en suspens. Les rencontres mensuelles du comité auront lieu à des dates et endroits convenus entre les parties.

#### 8.04 Le comité de griefs (suite)

- c) Dans le but de favoriser un règlement rapide des griefs, sur entente des parties, celles-ci peuvent s'adjoindre les personnes ressources qu'elles jugent nécessaires.

#### 8.05 Le grief

- a) Un grief doit être formulé par écrit et signé par l'employé ou le Syndicat.
- b) Le grief doit contenir une description sommaire de la nature de la mésentente et prévoir la réclamation exigée pour le règlement.
- c) Le règlement d'un grief doit être fait par écrit et signé par les représentants des deux (2) parties. Un tel règlement lie le plaignant, le Syndicat et l'Employeur.
- d) Dans tous les cas de règlement de griefs où l'Employeur doit verser une compensation monétaire, celle-ci est versée trois (3) semaines après avoir reçu la confirmation écrite du Syndicat du règlement intervenu au comité de grief.

#### 8.06 Délais

- a) Les délais pour présenter un grief sont de rigueur et le défaut de s'y conformer entraîne déchéance de droit.
- b) Tous les délais ci-haut mentionnés ne peuvent être prolongés que du consentement écrit des deux (2) parties.
- c) Dans tous les cas de présentation d'un grief dont les délais s'appuient sur la notion de connaissance de l'événement, le Syndicat ou l'employé doit faire preuve du bien-fondé de la date à laquelle il prétend avoir pris connaissance de l'événement.

## **ARTICLE 9 ARBITRAGE**

### **9.01 Méthode**

- a) Le Syndicat peut référer un grief à l'arbitrage en donnant, dans le délai requis, un avis écrit à l'autre partie de son intention de porter ledit grief à l'arbitrage.
- b) Si après la rencontre du comité de griefs du mois immédiatement suivant la fin du délai prévu à la clause 8.03 a) (même si la rencontre ne s'est pas tenue ou qu'aucune discussion n'a eu lieu sur ledit grief), un grief demeure sans règlement, le Syndicat dispose d'un délai de trente (30) jours ouvrables pour signifier par écrit son intention de référer ledit grief à l'arbitrage. À défaut, le grief devient automatiquement annulé.
- c) Il est entendu qu'un grief relatif à une suspension, à un congédiement disciplinaire ou administratif ou un grief important touchant l'ensemble des employés, pourra être porté en priorité à l'arbitrage dans un délai de trente (30) jours de l'événement, et ce sans égard au délai prescrit à la clause 8.03 a).

### **9.02 Objection préliminaire**

Si l'Employeur n'avise pas le Syndicat par écrit de son intention de soulever une objection préliminaire quant à la prescription d'un grief ou quant à son caractère prématuré au moins cinq (5) jours ouvrables précédant la tenue de la séance d'arbitrage, de ce fait il abandonne son droit de l'invoquer.

### 9.03 Arbitres de griefs

- a) Dans les trente (30) jours qui suivent l'avis référant le grief à l'arbitrage, la partie qui a porté le grief à l'arbitrage saisit l'arbitre du grief après avoir appliqué la procédure du paragraphe ci-dessous.
- b) L'arbitre unique est choisi par les deux (2) parties parmi les noms suivant, à défaut d'entente sur le choix de l'arbitre unique, celui-ci est désigné au hasard par les parties, parmi la liste ci-bas :
  1. Robert Choquette
  2. Marc Gravel
  3. Diane Fortier
  4. Paul Imbeau
  5. François Hamelin
  6. Bernard Lefebvre
  7. J.P. Lussier
  8. Richard Marcheterre
  9. Marcel Morin
  10. André Sylvestre
- c) Au cas où l'arbitre désigné est dans l'impossibilité d'agir dans un délai raisonnable, un autre arbitre est choisi par les parties ou, à défaut d'accord, par le Ministre après consultation du Conseil consultatif du Travail et de la Main d'œuvre.

### 9.04 Juridiction et pouvoirs de l'arbitre

- a) L'arbitre a juridiction pour décider de toute question relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective, ainsi qu'aux modalités d'application et d'exécution d'une décision d'arbitrage, mais il n'est pas autorisé à modifier, à compléter ou à supprimer aucune disposition de la présente convention collective ou une entente dûment signée par les parties.

9.04 Juridiction et pouvoirs de l'arbitre (suite)

- b) Dans le cas de mesures disciplinaires ou administratives, soit la réprimande écrite, la suspension, la rétrogradation et le congédiement, l'arbitre a le pouvoir de :
  - 1. confirmer, modifier ou annuler la mesure ou rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable;
  - 2. en cas de suspension, de congédiement ou de renvoi jugé injuste par l'arbitre, ce dernier a juridiction pour ordonner la réintégration de l'employé et le remboursement du salaire perdu, soit partiellement ou totalement.

9.05 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties et l'employé.

9.06 Frais d'arbitrage

- a) Les frais de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les deux (2) parties. Chaque partie paie les frais, honoraires et dépenses de ses témoins et de ses représentants.
- b) Dans le cas de mesures disciplinaires ou administratives, les frais de l'arbitre sont assumés de la façon suivante :
  - i) Si le grief est accueilli intégralement, l'Employeur assume la totalité des frais de l'arbitre.
  - ii) Si le grief est rejeté, le Syndicat assume la totalité des frais de l'arbitre.
  - iii) Si le grief est accueilli en partie, les frais de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les deux (2) parties.
- c) Si l'arbitre désire entendre un témoin qui n'est pas présent à l'arbitrage, ce témoin recevra son salaire normal.

## **ARTICLE 10 MESURES DISCIPLINAIRES**

### **10.01 Principe**

Les parties conviennent que les mesures disciplinaires sont appliquées en tenant compte de la gravité de l'offense reprochée ou en fonction de la gradation. Les mesures disciplinaires sont la réprimande écrite, la suspension, la rétrogradation et le congédiement.

En aucun cas l'employé trouvé coupable d'une offense méritant une mesure disciplinaire ne se voit privé des droits de recours prévu.

### **10.02 Présence du délégué**

Lorsque l'Employeur convoque un employé pour une mesure disciplinaire ou congédiement administratif, il doit aussi convoquer le Syndicat.

L'employé convoqué par l'Employeur pour des raisons disciplinaires peut se faire accompagner d'une personne représentante du Syndicat. L'Employeur doit accepter de recevoir la personne représentante syndicale qui accompagne l'employé.

Cette rencontre est tenue sur les heures de travail du représentant syndical et de l'employé dans la mesure du possible. Si cette rencontre doit se tenir en dehors des heures de travail, l'employé et le représentant syndical sont rémunérés au taux applicable pour la durée de la rencontre et ce, un minimum de trois (3) heures si l'un ou l'autre est rappelé au travail.

### **10.03 Méthode**

- a) Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé à l'employé concerné et contenant l'exposé des motifs. Une copie de la mesure disciplinaire est transmise au Syndicat au même moment ou au plus tard dans les vingt-quatre (24) heures si aucun délégué n'est présent.
- b) Pour les fins de la présente convention collective, une réprimande verbale ne peut être interprétée comme étant une mesure disciplinaire.

10.03 Méthode (suite)

- c) La mesure disciplinaire dont l'employé et le Syndicat n'ont pas été informés par écrit, conformément à la présente clause, ne peut être mise en preuve lors de l'arbitrage et apparaître au dossier de l'employé. Par conséquent, la mesure disciplinaire devient nulle.

10.04 Rencontre pour fins d'enquête

Toute rencontre pour fins d'enquête est effectuée en présence d'un représentant syndical. La présence et l'intervention du représentant syndical ne doivent pas empêcher le déroulement de l'enquête.

- 10.05 Dans le cas d'une réprimande écrite, d'une suspension, d'une rétrogradation ou d'un congédiement, l'Employeur remet à l'employé concerné l'avis disciplinaire et les motifs dans les quinze (15) jours de présence au travail de l'employé de l'événement ou suivant la connaissance de cet événement, connaissance dont la preuve incombe à l'Employeur. Il fait savoir au Syndicat, par écrit, le nom de l'employé concerné et la nature de la mesure qui lui est destinée.

Dans le cas de suspension pour fin d'enquête, l'employé continue de bénéficier de tous les avantages et privilèges prévus à la présente convention collective jusqu'à ce qu'une décision finale de l'employeur soit prise.

- 10.06 Si le Syndicat ou l'employé conteste la mesure disciplinaire, il doit soumettre un grief selon la procédure prévue.

- 10.07 Dans tous les cas d'arbitrage relatifs à des mesures disciplinaires, l'Employeur s'engage à établir le bien-fondé de ces mesures.

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

- 10.09 Toute mesure disciplinaire de moins de douze (12) mois, à l'exception d'un avis de suspension ou de congédiement, inscrite au dossier de l'employé, qui n'a pas été contestée selon la procédure de grief, peut être contestée ultérieurement, et ce, même au-delà des délais prévus à l'article 8. Si l'Employeur invoque cet avis par la suite pour suspendre ou congédier l'employé, dans ce cas l'Employeur ne peut soulever d'objection en arbitrage quant aux délais de griefs et d'arbitrage concernant la mesure disciplinaire.

- 10.10 En dehors des heures de travail de l'employé, après avoir pris rendez-vous, celui-ci peut, accompagné ou non d'un représentant du Syndicat, consulter son dossier personnel durant les heures d'ouverture du bureau administratif.

Dans le cas d'une mesure disciplinaire qui a été référée à l'arbitrage, l'employé peut réclamer qu'une photocopie de son dossier disciplinaire lui soit transmise dans les vingt-quatre (24) heures.

- 10.11 Une mesure disciplinaire qui date de plus de douze (12) mois ne peut être invoquée par l'Employeur.
- 10.12 Dans le cas d'un congédiement, s'il y a contestation par la procédure de grief, les sommes accumulées au REER collectif et à l'indemnité de maladie de l'employé ne lui seront pas versées; l'employé continuera de bénéficier de l'assurance-vie et de l'assurance frais hospitaliers, à la condition qu'il paie à l'avance la totalité des primes, soit la participation de l'employé et celle de l'Employeur.

## **ARTICLE 11 ANCIENNETÉ**

### **11.01 Employé plein temps ou temps partiel à horaire programmé**

- a) L'ancienneté générale est la durée de service continu de l'employé chez l'Employeur établie selon la date d'embauche, à l'intérieur de l'unité de négociation, selon le certificat d'accréditation.
- b) En cas d'égalité d'ancienneté entre deux ou plusieurs employés, le Syndicat doit procéder par tirage au sort et informer l'Employeur et l'employé du résultat.
- c) L'ancienneté au sein du Mouvement Desjardins est reconnue pour les vacances.

### **11.02 Employé temps partiel sans horaire**

L'ancienneté d'un employé temps partiel sans horaire est calculée au prorata des heures travaillées. Le calcul se fait à raison d'un maximum de trente-cinq (35) heures travaillées par semaine. L'employé se voit reconnaître une (1) année d'ancienneté par mille huit cent vingt (1820) heures travaillées. La date d'embauche de l'employé se modifie selon le calcul du prorata lors de la mise à jour prévue à la clause 11.05.

### **11.03 Période de probation**

- a) L'ancienneté de tout nouvel employé sera reconnue depuis son premier jour de travail pourvu qu'il ait complété 500 heures travaillées.
- b) Pendant cette période de probation, l'employé jouit de tous les bénéfices de la convention collective à l'exception de :
  - la procédure de griefs si l'Employeur met fin à l'emploi de l'employé.

### **11.04 Perte de l'ancienneté**

L'ancienneté et l'emploi se perdent pour l'une des raisons suivantes :

- a) départ volontaire;
- b) congédiement pour juste cause dont la preuve incombe à l'Employeur;

#### 11.04 Perte de l'ancienneté (suite)

- c) après une interruption de travail de plus de six (6) mois de l'employé temps partiel sans horaire;
- d) refus de reprendre le travail dans les sept (7) jours de calendrier suivant un avis de rappel au travail. L'avis de rappel au travail est envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse connue et une copie en est remise au Syndicat;
- e) absence sans permission, trois (3) jours programmés consécutifs, sauf dans le cas de force majeure dont la preuve incombe à l'employé;
- f) si l'employé ne retourne pas au travail à la suite d'une maladie ou d'un accident et qu'il est en mesure de reprendre le travail selon son médecin traitant;
- g) est absent pour manque de travail pour une période dépassant douze (12) mois continus s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté ou vingt-quatre (24) mois continus s'il a plus d'un (1) an d'ancienneté;
- h) dans le cas de maladie ou d'accident non survenu dans l'accomplissement du travail, après une période de soixante (60) mois suivant le début de son absence au travail. Cependant, si l'employé est en mesure de reprendre son emploi après une période de trente (30) mois, ce retour s'effectue selon les modalités de l'article 13.05. Cette possibilité s'applique jusqu'à la fin de la période de soixante (60) mois;
- i) après un délai de trois (3) mois, suite à une promotion ou une affectation temporaire à une occupation chez l'Employeur ou à la Fédération à l'extérieur de l'unité de négociation. Après entente écrite, l'Employeur et le Syndicat pourront prolonger ce délai. Si l'employé retourne à l'intérieur de l'unité de négociation, son ancienneté à son départ plus le temps passé dans son travail à l'extérieur de l'unité de négociation lui sont reconnus intégralement. Il devra payer rétroactivement sa cotisation syndicale lors de son retour dans l'unité de négociation.

#### 11.05 Liste d'ancienneté

- a) L'Employeur reconnaît le rang d'ancienneté indiqué à l'annexe « C ».
- b) Au début des mois de mars et septembre de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat une nouvelle liste de tous les employés. Le Syndicat dispose d'un délai de quinze (15) jours s'il veut apporter des corrections et en aviser l'Employeur. Après confirmation écrite du Syndicat, la liste corrigée, s'il y a lieu, devient la seule liste officielle.
- c) La liste d'ancienneté contiendra les informations suivantes :
  - le nom de l'employé;
  - l'adresse;
  - le numéro de téléphone;
  - l'ancienneté générale;
  - l'ancienneté mouvement;
  - la catégorie;
  - la fonction
  - le niveau d'emploi;
  - le quart de travail;
  - le sexe
  - le pourcentage de la dernière augmentation
- d) L'annexe « C » fournie au paragraphe a) ou la liste d'ancienneté fournie au paragraphe b) constitue la liste d'ancienneté officielle reconnue par les parties pour l'application de la convention collective.

## ARTICLE 12 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

- 12.01 a) L'Employeur avise le Syndicat, dans un délai de dix (10) jours ouvrables, de sa décision d'abolir un poste laissé vacant par un employé régulier.
- b) Lorsque l'Employeur décide de retarder le moment où il affichera un poste vacant, il informe le Syndicat par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date où le poste devient vacant, des motifs donnant lieu à sa décision. À la demande du Syndicat, l'Employeur fournira la date probable de l'affichage.

### 12.02 Affichage et nomination

Lorsque l'Employeur doit combler un poste laissé vacant par un employé régulier ou un poste régulier nouvellement créé couvert par la présente convention, le poste est affiché durant une période de une (1) semaine. Toutefois, l'employé pourra poser sa candidature par anticipation avant toute absence autorisée par l'Employeur. Au début de la période d'affichage, l'Employeur devra faire parvenir copie de l'affichage au Syndicat. L'employeur peut inscrire la date de la mise en vigueur du poste affiché.

- a) L'avis de poste à combler devra être affiché bien en vue dans l'aire de travail et devra inclure les informations suivantes : titre de la fonction, description sommaire de la fonction, exigences normales pour le poste, catégorie, niveau de salaire, horaire de base de travail.
- b) À la fin de la période d'affichage, l'Employeur dresse la liste des employés qui ont posé leur candidature à la suite de l'affichage et la fait parvenir au Syndicat au plus tard, la 5<sup>ième</sup> journée ouvrable qui suit la fin de la période de l'affichage. Cette liste comprend, par ordre d'ancienneté, le nom et la catégorie des employés qui ont posé leur candidature.
- c) Si l'employé n'est pas disponible pour passer un test ou une entrevue, s'il y a lieu, le Syndicat en est avisé et un délai supplémentaire de trente (30) jours est accordé. Si l'employé demeure non accessible ou non disponible, sa candidature est retirée du processus de nomination;

## 12.02 Affichage et nomination (suite)

- d) L'Employeur nomme dans les dix (10) jours, à partir de cette liste des candidatures, l'employé ayant le plus d'ancienneté, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la fonction- et ait réussi les tests et entrevues.

Dans tous les cas, advenant que l'employé n'ait pas réussi les tests requis, il pourra le reprendre six (6) mois après la date du test échoué.

- e) L'Employeur versera le nouveau taux de l'employé, s'il y a lieu, dans un délai maximal de trente (30) jours de sa nomination ou de la date de la mise en vigueur inscrite à l'affichage.
- f) Pour tout mouvement de personnel qui le requiert, l'employé embauché avant le 6 mai 2002 est réputé détenir son diplôme de secondaire V. Cependant, cette reconnaissance ne l'exempte pas d'avoir à passer, avec succès, les tests de connaissances requises pour occuper le poste.
- g) Pour le poste laissé vacant suite au poste qui vient d'être comblé, l'Employeur peut attendre la fin de la période d'essai du candidat et la confirmation d'attribution du poste prévue à la clause 12.03 f) pour combler le poste ainsi laissé vacant.

## 12.03 Période d'essai

- a) La période d'essai suivant l'entrée en fonction de l'employé est d'une durée maximale de cinquante-cinq (55) jours de travail. En tout temps au cours de la période d'essai l'Employeur et l'employé peuvent renoncer et l'employé pourra alors réintégrer son ancien poste.
- b) En tout temps pendant cette période minimum ou ayant fait l'objet d'une prolongation par l'Employeur, l'employé peut renoncer à ce poste et réintégrer son ancien poste sans préjudice à tous ses droits.
- c) En cas d'échec durant la période d'essai, l'employé concerné sera réintégré dans son ancienne fonction.
- d) La décision de l'Employeur peut faire l'objet d'un grief de la part de l'employé et le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

12.03 Période d'essai (suite)

- e) L'employé qui obtient une mutation dans une même fonction n'est pas soumis à la période d'essai.
- f) L'Employeur devra aviser par écrit l'employé qui a complété sa période d'essai. L'attribution du poste sera confirmée lorsque l'Employeur aura avisé l'employé des résultats satisfaisants de sa période d'essai ou suivant la décision d'un arbitre, tel que prévu à la procédure de grief.
- g) L'entrée en fonction de l'employé qui a réussi sa période d'essai se situe au début de la semaine de son nouvel horaire de travail.

## **ARTICLE 13 CRÉATION ET ABOLITION DE POSTE**

### **13.01 Création d'un poste à plein temps**

Une garantie de trente-cinq (35) heures de travail par semaine devra être donnée à l'employé temps partiel à horaire programmé ayant le plus d'ancienneté lorsqu'un tel nombre d'heures est disponible en plus du travail régulier garanti à l'employé plein temps, tel que défini à la clause 15.02.

Le nombre d'heures disponibles donnant lieu à la garantie d'un poste plein temps de trente-cinq (35) heures, exclu le travail de remplacement pour cause de maladie, accident pour moins de trois (3) mois, vacances, travail imprévu non répétitif et tout autre congé prévu à la convention.

### **13.02 Abolition d'un poste plein temps**

L'abolition de poste vise la réduction du nombre de postes plein temps ou temps partiel à horaire programmé à l'intérieur d'une fonction ou d'un quart de travail.

L'abolition de poste découlant de la fermeture ou de la réduction d'un quart de travail doit comporter un préavis de quatre (4) semaines à l'employé et au Syndicat.

La garantie de travail de trente-cinq (35) heures ne sera pas maintenue s'il y a moins de trente (30) heures à être effectué pour l'employé plein temps ayant le moins d'ancienneté. Ledit employé aura le choix de joindre la catégorie de l'employé temps partiel s'il y a du travail à temps partiel à effectuer ou suivre la procédure prévue à la clause 13.03.

### **13.03 Procédure régulière de déplacement**

Lors de l'abolition d'un poste régulier à l'intérieur d'une fonction d'un quart de travail, l'employé le moins ancien de la fonction de la catégorie du poste aboli peut aller déplacer l'employé le moins ancien de la fonction d'un autre quart de travail ou d'une autre fonction dans la catégorie de son choix, en autant qu'il détient plus d'ancienneté que cet employé et qu'il réponde aux exigences normales de la fonction.

#### 13.04 Mise à pied

- a) L'employé mis à pied dont l'ancienneté ne lui permet pas de réclamer un poste régité par la convention collective peut demander d'être muté ou rétrogradé au dépens d'un employé temps partiel sans horaire, en autant qu'il ait plus d'ancienneté que l'employé qu'il déplace et qu'il satisfasse aux exigences normales de la fonction.
- b) L'employé affecté par la mise à pied est inscrit sur une liste de rappel et y est maintenu selon les dispositions de la clause 11.04 g).

#### 13.05 Rappel au travail

Dans le cas de rappel au travail, la procédure suivante s'applique :

- a) Le rappel au travail des employés mis à pied se fait selon les règles de l'ancienneté.
- b) L'employé mis à pied est rappelé au travail, en premier lieu à sa fonction et catégorie initiale ou si tel poste n'est pas disponible, soit à une autre fonction ou catégorie auquel il satisfait aux exigences normales.
- c) Le rappel au travail est fait par l'Employeur, par courrier recommandé et envoyé à l'employé à la dernière adresse connue de l'employé mis à pied.

## **ARTICLE 14 FORMATION ET ENTRAÎNEMENT**

- 14.01 Les cours de formation, programmés par l'Employeur, sont payés au taux régulier pour la durée des cours, en autant que cette formation soit donnée durant la semaine normale de travail de l'employé (35 heures ou 5 jours de travail) et ce, pour la durée des cours. À défaut de donner la formation durant la semaine normale de travail de l'employé (35 heures ou 5 jours), l'Employeur versera le taux applicable, en vigueur à la présente convention collective.
- 14.02 L'employé est tenu obligatoirement d'assister aux cours programmés par l'Employeur.
- 14.03 Lorsqu'un employé a à effectuer à la demande expresse de l'Employeur, une formation d'une durée déterminée par ce dernier à l'endroit d'un autre employé, l'employé qui effectue la dite formation, voit son salaire majoré de 7.5%.

## ARTICLE 15 HEURES DE TRAVAIL

- 15.01 Pour tout changement d'horaire, une fois l'horaire initiale accordée à l'employé, l'Employeur avise par écrit le Syndicat et l'employé concerné au moins deux (2) semaines avant la mise en vigueur du changement. À défaut, d'un tel avis, l'Employeur sera tenu de payer un supplément équivalent à une demi (1/2) fois le salaire pour toute heure travaillée qui excède l'ancien horaire initial. Ce supplément ne sera payé que pour la période où l'Employeur est à défaut de donner l'avis ou que le délai de deux (2) semaines n'est pas encore expiré.
- 15.02 La semaine normale de travail de l'employé plein temps est de trente-cinq (35) heures, réparties en un maximum de cinq (5) jours consécutifs.
- 15.03 La semaine normale de travail de l'employé temps partiel est généralement moins de trente-cinq (35) heures de travail par semaine, réparties sur cinq (5) jours d'un minimum de cinq heures et quart (5.25) consécutives.

L'employé temps partiel à horaire programmé, en plus de ses quarts programmés, doit être disponible afin d'être en mesure de travailler jusqu'à un maximum de trente-cinq (35) heures sur cinq (5) jours. Le tableau ci-bas identifie les disponibilités minimales exigées pour le poste. Il est entendu que l'employé doit avoir huit (8) heures de repos entre deux quarts programmés de sept (7) heures et plus.

Horaire de base	Jrs de dispo requis
2 jours	1 jour
3 jours	2 jours
4 jours	1 jour

L'employé temps partiel sans horaire doit être disponible pour au moins un quart de travail par semaine. Les quarts de travail sont établis par l'Employeur en fonction des besoins de main-d'œuvre

Pour compléter sa semaine normale de travail l'employé peut, sur une base volontaire, travailler jusqu'à six (6) jours par semaine.

#### 15.04 Période de repas et de pauses

Les périodes de repas et de pause sont établies selon les règles suivantes :

QUART DE TRAVAIL PROGRAMMÉ	REPAS	PAUSES
5.25 HEURES	UNE (1) PÉRIODE DE REPAS DE TRENTE (30) MINUTES NON RÉMUNÉRÉES	UNE ( 1) PÉRIODE DE REPOS DE QUINZE (15) MINUTES RÉMUNÉRÉES
7 à 8.50HEURES	UNE (1) PÉRIODE DE REPAS DE TRENTE (30) MINUTES NON RÉMUNÉRÉES	DEUX ( 2) PÉRIODES DE REPOS DE QUINZE (15) MINUTES RÉMUNÉRÉES  LA PAUSE EST PRISE ENTRE LE DÉBUT DU QUART ET LE REPAS ET LA DEUXIÈME PAUSE, S'IL Y A LIEU, EST PRISE ENTRE LA PÉRIODE DE REPAS ET LA FIN DU QUART.

Les pauses sont gérées par l'Employeur et le début du repas sera planifié entre la quatrième (4<sup>e</sup>) heure et la cinquième (5<sup>e</sup>) heure. L'employé peut accoler une (1) de ses deux (2) périodes de repos à la période de repas.

- 15.05 Le temps supplémentaire rattaché à la fin de la journée normale de travail sera offert par ordre d'ancienneté dans le quart de travail, d'abord aux employés disponibles sur place, ensuite aux employés disponibles non programmés. Si aucun employé n'est volontaire pour effectuer le temps supplémentaire, l'employeur pourra assigner par ordre inverse d'ancienneté dans le quart de travail ou requérir la main-d'œuvre nécessaire à l'extérieur de l'unité d'accréditation.

Le temps supplémentaire rattaché à la fin de la journée de travail est non comptabilisé aux fins de la clause 15.06.

## 15.06 Attribution du temps supplémentaire

Le temps supplémentaire autre que celui rattaché à la fin de la journée normale de travail est volontaire et attribué par rang d'ancienneté et par rotation dans le quart de travail de l'employé plein temps ou temps partiel qualifié et disponible. Ce temps supplémentaire devra être offert pour un minimum de quatre (4) heures de travail.

- a) L'employé qui désire effectuer du temps supplémentaire dans son quart de travail doit compléter la liste prévue à cet effet à tous les trois (3) mois. Les employés qui ne se sont pas inscrits lors de l'établissement de la liste ne seront pas appelés, sous réserve du paragraphe f).
- b) Lors de l'attribution du temps supplémentaire, l'Employeur utilise deux (2) listes de rotation (cardex), la première pour les employés plein temps et la deuxième pour les employés temps partiel. L'Employeur accorde un délai de cinq (5) minutes pour le retour d'appel et accorde un délai de quinze (15) minutes à l'employé pour accepter ou refuser un quart de travail une fois rejoint.
- c) Un tour est inscrit à la liste de rotation (cardex) lorsque l'employé accepte ou refuse un quart de travail à temps supplémentaire.
- d) Le temps supplémentaire refusé par un employé est calculé aux fins de la présente clause comme du temps supplémentaire travaillé, mais non rémunéré.
- e) Les informations contenues dans la liste de rotation (cardex) sont renouvelables et remises à zéro une (1) fois par année soit, le 1<sup>er</sup> dimanche de février.
- f) À défaut de volontaires, l'employé qualifié ayant le moins d'ancienneté dans son quart de travail doit effectuer le travail.
- g) La liste des employés qui ont effectué du temps supplémentaire est affichée et une copie est remise au Syndicat.

## 15.07 Seront considérées comme du travail à temps supplémentaire et rémunérés à taux et demi :

- a) Les heures demandées par l'Employeur au-delà de trente-cinq (35) heures;
- b) Pour l'employé plein temps les heures demandées par l'Employeur au-delà de la programmation quotidienne ou de l'horaire quotidien.

#### 15.07 (suite)

- c) Pour l'employé temps partiel les heures demandées par l'Employeur au-delà de sept (7) ou huit et demie (8.50) heures prévues à l'horaire de l'employé.
- d) Les quarts de travail non programmés pour les employés réguliers plein temps.
- e) Le temps double s'applique après trois (3) heures de travail à temps supplémentaire exécutées à la fin d'une journée de travail prévue aux alinéas b) et c) si cette journée de travail est d'au moins sept (7) heures.

Dans aucun des cas susmentionnés, le taux de temps supplémentaire ne sera rajouté à un autre taux de temps supplémentaire lorsque plus d'une clause s'applique concurremment. Le temps supplémentaire pour la journée et pour la semaine ne sera pas payé pour les mêmes heures.

#### 15.08 Banque de temps supplémentaire

L'employé plein temps ou l'employé temps partiel à horaire programmé qui le désire peut mettre en banque les heures travaillées à temps supplémentaire. Les heures supplémentaires effectuées à temps et demi ou temps double sont converties en temps simple jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) heures. À cette fin, l'employé qui désire se prévaloir de cette disposition avise l'Employeur au trois (3) mois et est soumis aux règles suivantes :

- a) L'employé qui le désire peut reprendre en temps, les heures de temps supplémentaire converties. À cette fin, l'employé qui désire se prévaloir de cette disposition avise l'Employeur au plus tard à 10h00 le lundi précédant la prochaine programmation.
- b) La reprise du temps supplémentaire doit être utilisée en remplacement d'une journée normale de travail.
- c) Il est entendu que les dispositions de la clause b) ne peuvent pas s'appliquer durant les mois de juillet, août et de mi-décembre à mi-janvier, ou trois jours travaillés subséquents à une journée fériée ou encore lorsque cette disposition aura pour effet d'occasionner des coûts de temps supplémentaire à l'Employeur à moins que l'employeur y consente.

15.08 Banque de temps supplémentaire (suite)

- d) De plus, les heures qui sont accumulées pour fins de reprise du temps supplémentaire en temps entrent dans le calcul des heures garanties tel que défini à la clause 13.01 de la convention collective.
- e) Les heures supplémentaires accumulées peuvent, à la convenance de l'employé, lui être payées en totalité seulement à la suite d'une demande. Cette demande doit être faite quinze (15) jours précédant la date de paiement et lui est remis sur un chèque distinct.
- f) Le temps supplémentaire accumulé, mais non repris en temps, sera payé durant le mois qui précède l'application des nouveaux taux de salaire prévus à l'annexe A.
- g) Seulement des périodes de plus de 30 minutes continues peuvent être ainsi accumulées.
- h) Lors de la reprise des heures en banque, ces heures sont rémunérées au taux applicable au moment de la reprise.
- i) Après entente avec l'Employeur, une personne salariée pourra utiliser un minimum d'une (1) heure pour combler le temps manquant à sa journée régulière de travail.

15.09 Tout travail effectué par un employé plein temps lors d'un jour férié prévu à la clause 20.01 sera rémunéré à temps et demi pour les heures travaillées, en plus du paiement du jour férié.

15.10 L'employé travaillant dans un même quart de travail dix (10) heures consécutives et plus dans une journée a droit à une (1) pause supplémentaire de quinze (15) minutes rémunérées.

15.11 L'employé en retard est réputé absent aux fins de la présente disposition s'il n'a pas avisé l'Employeur dans un délai raisonnable. Dans un tel cas sa garantie hebdomadaire sera diminuée du nombre d'heures qui était programmé la journée de son retard. L'employé en retard peut rester sur les lieux de travail et prendre la chance d'être assigné ailleurs. Toutefois, il n'a pas le droit de réclamer une assignation. L'Employeur peut lui attribuer une tâche dans un quart de travail pour un minimum de quatre (4) heures.

15.12 La programmation des heures de travail est affichée le mercredi et entre en vigueur le dimanche suivant.

15.13 Durant la démarche de programmation dans chacun des quarts de travail, si des horaires demeurent disponibles après l'attribution aux employés plein temps, ils sont prioritairement attribués aux employés à temps partiel à horaire programmé les plus anciens, à la condition que l'employé détienne les exigences normales.

En un deuxième temps, les horaires sont attribués aux employés à temps partiel sans horaire les plus anciens, en fonction de leur disponibilité à la condition que l'employé détienne les exigences normales.

15.14 L'employeur s'engage de remettre au Syndicat :

À chaque semaine, copie des horaires de travail, pour les employés, au plus tard le vendredi précédant leurs entrées en vigueur;

Une copie des horaires modifiés de la semaine précédente au cours de la semaine suivante.

## **ARTICLE 16 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

- 16.01 Lors d'une modification ou d'une amélioration du travail, actuellement accompli par l'employé, l'Employeur, de concert avec le Syndicat, permettra à l'employé d'être informé ou formé, aux frais de l'Employeur, pour répondre aux nouvelles exigences de l'emploi.

## ARTICLE 17 MODE DE PAIEMENT

17.01 Le salaire de tout employé est payable en entier et lui sera versé à son compte des Caisses Desjardins à toutes les semaines, par dépôt direct, pour la paie de la deuxième semaine précédente travaillée et le talon de dépôt sera transmis à l'employé.

Si le jeudi coïncide avec un jour férié, le salaire sera versé par dépôt direct au compte de l'employé le premier jour ouvrable précédent.

Si au cours de la présente convention l'employeur désire implanter un système de paie aux (2) semaines, il doit en informer le syndicat au moins deux (2) mois à l'avance.

17.02 L'Employeur ne peut, sur une paie, remettre plus qu'une semaine de salaire à moins qu'il ait donné l'avis ci-haut mentionné.

17.03 A) Pour toute correction de plus de 50,00 \$, un dépôt direct sera versé à son compte.

B) Suite à des avances d'indemnisation pour maladie, si des sommes ont été versées en trop, le salarié et l'Employeur doivent s'entendre sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, l'Employeur ne pourra prélever plus de dix pour cent (10%) du salaire net versé au salarié par période de paie.

17.04 Pour la paie de vacances, une paie distincte sera préparée et remise à l'employé selon la pratique du dépôt au compte de l'employé.

Cette paie sera remise avant la prise de vacances.

17.05 L'Employeur doit remettre à tout employé, avec chaque dépôt de salaire, un bulletin de paie qui peut être le talon de dépôt, comportant les mentions suivantes :

- le nom de l'Employeur;
- les nom et prénom de l'employé;
- la date du paiement et de la période de travail qui correspond au paiement;
- le nombre d'heures de travail au taux de salaire en vigueur;
- le nombre d'heures de travail au taux de salaire majoré;
- le taux de salaire;
- le montant du salaire brut;
- le montant cumulatif du salaire brut;
- la nature des retenues opérées y compris le précompte syndical;

## 17.05 (suite)

- le montant du salaire net;
- la paie de vacances;
- le revenu brut;
- les impôts provincial et fédéral;
- l'indemnité de maladie;
- le détail des protections d'assurances collectives avec la prime globale;
- le nombre d'heures en banque de temps.

Les retenues devront être indiquées sur une base hebdomadaire et cumulative.

## **ARTICLE 18 SALAIRE ET INDEMNITÉS**

- 18.01 Les taux de salaire, vis-à-vis les fonctions, sont ceux apparaissant aux échelles de salaires à l'annexe " A " de la présente convention collective.
- a) Les échelles de salaires apparaissant à l'annexe « A » s'appliquent pour la période du 1<sup>er</sup> octobre 2010 au 31 décembre 2011.
  - b) Les échelles de salaires apparaissant à l'annexe « A » sont majorés de un point cinq pourcent (1.5%) pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 31 décembre 2012.
  - c) Les échelles de salaires apparaissant à l'annexe « A » sont majorés de un point cinq pourcent (1.5%) pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2013.
  - d) Les échelles de salaires apparaissant à l'annexe « A » sont majorés de un point cinq pourcent (1.5%) pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 31 décembre 2014.
  - e) Les échelles de salaires apparaissant à l'annexe « A » sont majorés de un point cinq pourcent (1.5%) pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2015.
  - f) Les échelles de salaires apparaissant à l'annexe « A » sont majorés de un point cinq pourcent (1.5%) pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2016.
- 18.02 L'employé qui se rapporte à son travail, au début de son horaire de travail, se voit payer l'équivalent de quatre (4) heures de travail à son taux régulier, si l'Employeur n'a pas de travail à lui donner, sous réserve d'accepter d'autres assignations couvertes par l'unité de négociation selon les pratiques passées. S'il refuse une telle assignation, il sera payé pour les heures effectivement travaillées.
- 18.03 L'employé rappelé à son travail en dehors des heures régulières de travail recevra une rémunération égale à quatre (4) heures de travail au taux applicable, si la durée du travail en est inférieure.

18.04 Lors d'une promotion, d'une réévaluation suite à un changement dans ses fonctions ou d'une affectation temporaire, l'employé régulier promu, réévalué ou affecté temporairement au sein d'un niveau immédiatement supérieur reçoit une augmentation équivalente à 7.5% de son salaire régulier et ce, jusqu'à concurrence du maximum normal du nouveau niveau d'emploi. En toute autre circonstance, l'employé régulier promu, réévalué ou affecté temporairement voit son salaire haussé de la moitié de l'écart en pourcentage entre les maximums normaux de l'échelle de l'emploi de promotion et celle de l'emploi occupé actuellement par l'employé régulier.

Si dans une de ces circonstances, cette augmentation situe l'employé régulier à un niveau inférieur au minimum de son nouveau niveau, il sera intégré automatiquement à ce minimum.

18.05 a) L'employé régulier qui assume pour une période d'une journée ouvrable ou plus, la majorité des tâches caractéristiques d'un poste classé à un niveau supérieur à son poste permanent, devra être rémunéré en fonction des modalités prévues à la clause 18.04 pour les promotions, et cela pour la durée totale pendant laquelle il assume lesdites tâches, c'est-à-dire entre le début de l'affectation jusqu'à la dernière journée de ladite affectation et cette période inclut toute absence prévue à la présente convention collective.

b) L'employé régulier qui assume temporairement des tâches d'un poste classé à un niveau inférieur à son poste permanent sera rémunéré à son salaire régulier.

18.06 Si un employé régulier est rétrogradé par suite d'une réévaluation de tâches ou autres conditions susceptibles de provoquer des mises à pied ou encore à cause de son état de santé, son salaire ne subit aucune modification:

1. Si, au moment de la rétrogradation, son taux de salaire est inférieur au maximum normal de l'échelle de son nouveau niveau, l'employé régulier reçoit les augmentations selon les conditions prévues à la présente convention pour son nouveau niveau d'emploi.

2. Si, au moment de la rétrogradation, son taux de salaire est supérieur au maximum normal de son nouveau niveau, l'employé régulier devient hors barème, et sera intégré au maximum normal de l'échelle de son nouveau niveau lorsque l'évolution de celle-ci permettra une telle intégration. Au moment de l'intégration, si l'augmentation accordée à l'employé régulier est inférieure à l'augmentation générale accordée à son niveau d'emploi, la différence lui sera versée sous forme de montant forfaitaire.

18.06 2. (suite)

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

L'employé régulier qui se situe au-dessus du maximum exceptionnel n'a droit à aucun forfaitaire.

3. Suite à une rétrogradation involontaire, l'employé régulier à nouveau promu ou dont l'emploi est réévalué ou qui accepte une affectation temporaire à un niveau d'emploi supérieur voit son salaire ajusté selon les mécanismes salariaux établis par la clause 18.04 comme si l'employé occupait un emploi d'un niveau équivalent à l'emploi qu'il occupait avant sa rétrogradation involontaire.

Cependant, l'application de ce paragraphe ne doit jamais avoir pour effet d'augmenter ou de diminuer le salaire qu'un employé régulier aurait touché s'il était demeuré dans le poste qu'il occupait avant sa rétrogradation involontaire.

- 18.07 Dans le cas d'une rétrogradation volontaire, l'employé régulier rétrogradé dans le niveau d'emploi immédiatement inférieur verra son salaire diminué d'un montant équivalent à 7.5% de son salaire régulier ou fixé au maximum normal de son nouveau niveau d'emploi, le moins élevé des deux.

Dans le cas de rétrogradation volontaire impliquant plus d'un (1) niveau d'emploi, l'employé régulier verra son salaire diminué de la moitié de l'écart en pourcentage entre les maximums normaux de l'échelle de l'emploi obtenu et celle de l'emploi occupé actuellement par l'employé régulier ou fixé au maximum normal de son nouveau niveau d'emploi, le moins élevé des deux.

Dans les circonstances où l'employé régulier réintègre un emploi d'un niveau (1) équivalent ou supérieur à la fonction qu'il occupait avant sa rétrogradation volontaire, il verra son salaire ajusté en fonction des mécanismes salariaux prévus à la clause 18.04. Cependant, l'application de la clause 18.04 ne doit pas avoir pour effet de garantir à l'employé régulier un salaire inférieur à celui qu'il gagnait avant sa rétrogradation volontaire.

## ARTICLE 19 JOURS FÉRIÉS

19.01 Sont reconnus comme jours fériés et chômés, les jours suivants :

- Jour de l'An;
- Lendemain du Jour de l'An;
- Fête des Patriotes;
- Vendredi Saint ou Lundi de Pâques;
- Fête Nationale;
- Fête du Canada;
- Fête du Travail;
- Jour de l'Action de Grâce;
- Jour du Souvenir;
- Jour de Noël;
- Lendemain du Jour de Noël.

L'Employeur avisera le Syndicat trente (30) jours avant le congé de Pâques de son intention à observer l'un ou l'autre des jours fériés prévus à la convention collective (Vendredi Saint ou Lundi de Pâques).

19.02 a) L'employé plein temps bénéficie du paiement des jours fériés à raison de sept (7) heures payées pour une semaine de cinq (5) jours.

Lorsqu'un congé férié correspond à un horaire planifié, l'employé est en congé et le paiement est considéré à titre d'heures travaillées. Si, au contraire, le congé férié ne correspond pas à un horaire planifié, les heures sont alors ajoutées au salaire de l'employé à titre d'indemnité à moins que ce dernier demande lors de la semaine du férié à ce que son indemnité soit versée à taux simple dans sa banque de temps supplémentaire, tel que défini à la clause 15.08.

b) L'employé temps partiel à horaire programmé, bénéficie du paiement des jours fériés par une indemnité égale à la moyenne du salaire journalier des deux (2) semaines précédant ce jour férié, sans dépasser sept (7) heures. L'indemnité sera égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine de congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

## 19.02 (Suite)

- c) L'employé temps partiel sans horaire, recevra l'indemnité équivalente aux heures qu'il aurait dû travailler sans dépasser sept (7) heures. L'indemnité sera égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine de congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

19.03 L'indemnité prévue à la clause 20.02 ne peut entrer dans le calcul des heures supplémentaires pour la semaine durant laquelle survient le jour férié.

19.04 L'Employeur pourra modifier la date du jour férié en considérant prioritairement les besoins de la clientèle après entente avec le Syndicat, et cela dans un délai de quinze (15) jours précédant le jour férié.

19.05 Si un jour férié survient au cours de la période de vacances payées de l'employé, ce dernier peut, à son choix, additionner ce jour férié à la fin ou au début de ses vacances selon ce qui est disponible ou être payé à taux régulier en surplus de sa paie de vacances.

19.06 Les jours fériés qui n'ont pas été chômés sont payés.

19.07 a) Pour bénéficier de ces jours fériés, l'employé doit avoir travaillé sa dernière journée programmée régulière précédant le jour férié ou sa première journée programmée régulière suivant le jour férié, à moins qu'il ait été absent pour une raison valable.

- b) De plus, il est entendu que les employés peuvent bénéficier du paiement des jours fériés s'ils ont en banque du temps en vertu des congés de maladie prévu à la clause 22.01 a) alinéa 1 ou alinéa 2 de la convention collective. Sinon, ils devront justifier leur absence par un certificat médical.

## ARTICLE 20 CONGÉS SOCIAUX

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

### a) **Mortalité**

1. Cinq (5) jours ouvrables à l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant ou de l'enfant du conjoint, de son père ou de sa mère ;
2. 3 jours ouvrables, à l'occasion du décès ou des funérailles de son père et/ou de sa mère ;
3. Trois (3) jours de calendrier à l'occasion du décès de son frère, de sa sœur, de son beau-père, de sa belle-mère;
4. Beau-frère, belle-sœur, grand-père, grand-mère, gendre, bru : un (1) jour.
5. Dans tous les cas, deux (2) jours de calendrier additionnels si le défunt demeurait avec l'employé concerné.
6. Les congés prévus à 1, 2, 3, 4 de la présente clause ne sont pas nécessairement continus, mais doivent être reliés à l'événement, à savoir : l'exposition, l'incinération, l'enterrement, le service funèbre et devoir de liquidateur, s'il y a lieu

### b) **Jour supplémentaire**

Si l'un des événements cités aux paragraphes a et b a lieu à plus de 160 kilomètres du domicile de l'employé, il a droit à un jour additionnel de congé payé.

### c) **Juré et témoin**

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

L'employé appelé à siéger durant ses vacances, pourra reporter ses vacances.

## 20.02 Restrictions

- a) Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la présente convention.

Toutefois, dans le cas d'un congé prévu à la clause 20.01 1a) 1. et 2. et dans le cas du décès d'un frère ou d'une sœur survenu au cours des vacances annuelles de l'employé, celui-ci pourra remplacer les journées de vacances qui coïncident avec ce congé. Les journées de vacances ainsi remplacées seront reportées à une autre période convenue entre l'employé et l'employeur.

- b) Les employés à temps partiel peuvent en bénéficier uniquement lorsque cela coïncide avec les jours où ils auraient normalement dû travailler. Dans les cas de congés spéciaux prévus pour décès, les absences autorisées seront toujours accordées de façon continue et comprenant le jour des funérailles. Les employés recevront la rémunération de ces congés au prorata des heures rémunérées pour l'année civile se terminant le 31 décembre précédent. Dans tous les cas, les employés recevront une rémunération minimum correspondant à leurs heures normales travaillées.
- c) Dans tous les cas, l'employé devra aviser son supérieur immédiat.
- d) Seuls les jours ouvrables durant cette période de congé seront payés et ces congés ne peuvent être reportés ni monnayés.

20.03 L'employé plein temps au 1<sup>er</sup> janvier de l'année, a droit, sur demande à son supérieur, à cinq (5) congés mobiles par année équivalent à sept (7) heures à taux régulier pour l'employé qui travaille sur un horaire de cinq (5) jours.

L'employé temps partiel à horaire programmé au 1<sup>er</sup> janvier de l'année, peut bénéficier de congés mobiles. Le calcul du nombre d'heures de congés mobiles est fait au prorata du temps régulier rémunéré des douze (12) mois de l'année civile précédente.

Cependant, l'employé devra en faire la demande avant la programmation hebdomadaire de travail. Ledit congé ne pourra être monnayé ou reporté à l'année suivante. Aucun congé mobile ne peut être pris entre le 7 décembre et le 7 janvier et durant la période estivale (de la Saint-Jean-Baptiste à la Fête du travail, le jour férié doit être inclus dans la semaine du dimanche au samedi inclusivement), sauf si le pourcentage prévu de vacances est moins élevé, ou dans les semaines où il y a un jour férié. En tout autre temps un maximum de 4% des employés réguliers pour la journée programmée.

### 20.03 (suite)

Lors de l'année de référence en cours, l'employé acquiert le droit à ces congés à raison de (1,25) jour de congé pour chaque tranche de trois (3) mois de travail.

### 20.04 Aux fins de cet article, le conjoint signifie :

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

- qui sont marié et cohabitent;

ou qui vivent maritalement et sont les père et mère d'une même enfant;

ou qui vivent maritalement et qui :

- i. résident ensemble depuis au moins un (1) an;

et

- ii. sont publiquement représentés comme conjoints.

### 20.05 Congé sans solde

L'Employeur accorde un (1) congé sans solde à l'employé plein temps pour un motif qu'il juge valable, en autant que cela ne nuise pas aux opérations normales de l'entreprise. Le tout sujet aux conditions suivantes :

- a) L'employé doit faire une demande écrite un (1) mois à l'avance en expliquant, entre autres, les motifs de sa demande.
- b) La durée du congé est d'un minimum de trois (3) mois et d'un maximum de douze (12) mois.
- c) Si l'employé décide de revenir au travail avant l'expiration de son congé, il devra donner un préavis de deux (2) semaines.
- d) Pendant un tel congé, seule l'ancienneté s'accumule. Il n'aura droit à aucun autre bénéfice prévu à la convention collective de travail.
- e) Pendant cette période, l'employé ne pourra obtenir une rémunération d'un compétiteur. Si l'employé en question enfreint cette règle, l'Employeur met automatiquement fin à l'emploi (excluant stage de formation).

## ARTICLE 21 VACANCES

21.01 Pour fins de calcul des vacances, l'année de référence se compte à partir du 1<sup>er</sup> mai d'une année jusqu'au 30 avril de l'année suivante.

Toutes les vacances payées sont prises obligatoirement dans les douze (12) mois commençant le 1<sup>er</sup> mai d'une année. Elles peuvent être prises consécutivement ou par période d'une semaine. Celles-ci sont les vacances gagnées et dues pour les douze (12) mois qui précèdent ledit 1<sup>er</sup> mai.

### 21.02 Calcul du nombre de journées de vacances

1. Pour le calcul du nombre de jours de vacances et non pour le choix des vacances auxquelles un employé régulier a droit, l'employeur tiendra compte, sauf pour celui qui a moins d'un (1) an de service chez l'employeur, de l'ancienneté du Mouvement Desjardins, c'est-à-dire la durée du service continu d'un employé pour l'une ou l'autre des institutions du Mouvement Desjardins. Si l'employé visé a moins d'un (1) an d'ancienneté chez l'employeur, le nombre de jours de vacances supplémentaires auxquels l'employé a ainsi droit sera pris à ses frais.

On entend par service continu d'ancienneté du Mouvement Desjardins des périodes d'emploi non interrompues par plus de douze (12) mois.

2. À partir du 30 avril 2006, tout employé plein temps couvert par les présentes a droit aux jours de vacances payées selon les normes ci-après:

a) Un employé ayant moins d'un an d'ancienneté a droit à un jour et quart (1 1/4) pour chaque mois d'ancienneté avec un maximum de quinze (15) jours ouvrables rémunérés.

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

b) Un employé ayant complété un (1) an d'ancienneté mais moins de cinq (5) ans a droit à quinze (15) jours ouvrables de congés rémunérés.

## 21.02 (suite)

- c) Un employé ayant complété cinq (5) ans d'ancienneté mais moins de seize (16) ans a droit à vingt (20) jours ouvrables rémunérés.
- d) Un employé ayant complété:
  - 16 ans d'ancienneté a droit à 21 jours ouvrables rémunérés;
  - 17 ans d'ancienneté a droit à 22 jours ouvrables rémunérés;
  - 18 ans d'ancienneté a droit à 23 jours ouvrables rémunérés;
  - 19 ans d'ancienneté a droit à 24 jours ouvrables rémunérés;
  - 20 ans et plus d'ancienneté a droit à 25 jours ouvrables rémunérés.
- e) Pour fins de calcul, l'employé embauché entre le 1<sup>er</sup> et le 15<sup>e</sup> jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un mois complet d'ancienneté.
- f) Les vacances sont payées au taux horaire de base de l'employé.

À la demande de l'employé, avant son départ pour vacances et pour la période de vacances à laquelle il a droit, celui-ci reçoit une rémunération équivalente au taux établi précédemment. Il doit faire sa demande à son supérieur immédiat au moment de son choix de vacances.

- 3. L'employé temps partiel à horaire programmé accumule des crédits de vacances au même titre que l'employé plein temps. Pour les fins de calcul du quantum de vacances, l'ancienneté de l'employé à temps partiel à horaire programmé s'établit depuis sa dernière date d'embauche en y ajoutant, s'il y a lieu, l'ancienneté du Mouvement Desjardins. La rémunération est payée en pourcentage des gains au 30 avril de l'année courante.
- 4. Si un employé a travaillé moins de dix (10) mois au cours de l'année se terminant le 30 avril d'une année, il sera payé au pourcentage de ses revenus bruts. Ces pourcentages sont de 6%, 8% et 10% pour ceux dont l'ancienneté donne respectivement droit à des vacances de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) semaines.

Toutefois, cette restriction ne s'applique pas dans les cas d'absences en vertu d'un congé de maternité, dans les cas d'absences dues à un accident de travail ou à une maladie. Dans ce cas, l'employé doit avoir fourni une prestation de travail au cours de la période de référence pour être admissible à la pleine rémunération de vacances.

## 21.02 (suite)

5. Les vacances de l'employé temps partiel sans horaire sont payées au pourcentage (6%) de ses revenus bruts au cours de l'année se terminant le 30 avril d'une année.

## 21.03 Le choix des vacances

La période des vacances, pour l'employé, s'étendra du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de l'année suivante et le choix s'effectue par rang d'ancienneté.

21.04 L'Employeur permet à 15 % d'employés réguliers d'une fonction d'un quart de travail de prendre leurs vacances simultanément. Le pourcentage prévu au présent alinéa est porté à 10% entre la mi-décembre et la mi-janvier.

- 21.05
- a) Entre le 10 mars et le 10 avril, l'Employeur affichera un tableau dans chaque quart de travail afin que l'employé puisse inscrire ses trois premières semaines de vacances.
  - b) Entre le 11 et le 17 avril, il pourra inscrire sa quatrième (4<sup>e</sup>) et cinquième (5<sup>e</sup>) semaine.
  - c) Après le 17 avril, l'employé ne pourra faire valoir son droit que pour les semaines disponibles.
  - d) Si l'employé annule ses vacances subitement avant qu'elles soient prises, les semaines en question seront offertes lors du deuxième (2<sup>e</sup>) tour.
  - e) Si le deuxième (2<sup>e</sup>) tour est terminé, elles seront disponibles pour les employés n'ayant pas complété leur choix de vacances.

21.06 En cas de cessation définitive d'emploi, l'employé reçoit une indemnité égale au crédit de vacances non utilisées à la date de son départ.

## ARTICLE 22 RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE

22.01 a) L'employé régulier qui, est incapable de travailler par suite de maladie ou accident hors travail, a droit à une indemnité de maladie selon les modalités suivantes :

1. Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, l'employé régulier recevra l'équivalent en heures selon les pourcentages apparaissant ci-après du salaire gagné au 31 décembre. Ces heures non utilisées au 31 décembre de l'année, sont monnayables. Ainsi, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, l'employé régulier ayant acquis les années suivantes d'ancienneté générale se verra attribuer les pourcentages ci-après :

- 1 an à moins de 2 ans d'ancienneté: 1% du salaire gagné;
- 2 ans à moins de 3 ans d'ancienneté: 1,5% du salaire gagné;
- 3 ans à moins de 5 ans d'ancienneté: 2% du salaire gagné;
- 5 ans à moins de 8 ans d'ancienneté: 2,5% du salaire gagné;
- 8 ans et plus d'ancienneté: 3% du salaire gagné.

2. Nonobstant ce qui précède, l'employé temps partiel sans horaire bénéficie de l'indemnité de maladie prévue au paragraphe 1.

b) Pour bénéficier du présent article, tout employé régulier doit aviser l'Employeur dès le début de son absence, à moins qu'un événement de force majeure l'en empêche.

c) Pour avoir droit à un congé de maladie, tout employé régulier doit établir qu'il est physiquement incapable de travailler. Si l'absence n'excède pas trois (3) jours consécutifs, l'Employeur acceptera une déclaration écrite de l'employé établissant la cause de l'absence, sauf s'il y a un abus, alors l'Employeur pourra exiger un certificat médical. Pour toute absence de plus de trois (3) jours consécutifs, l'Employeur pourra exiger un certificat attestant que l'employé est physiquement incapable de travailler.

- 22.02 a) L'employé régulier bénéficie pendant la durée de la présente convention collective, des plans d'assurance-vie collective et assurance frais hospitaliers et paramédicaux obligatoires présentement en vigueur.

La prime de ces polices est payée par l'Employeur et l'employé de la façon suivante :

**EMPLOYEUR : 80 %      EMPLOYÉ : 20 %**

1. Pour l'employé régulier, les absences prolongées en maladie (à partir du quinzième (15<sup>e</sup>) jour de calendrier de la maladie et ce, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) semaines), l'Employeur maintient en vigueur un plan d'assurance indemnité hebdomadaire couvrant environ 85% de son salaire régulier pour les douze (12) premières semaines et 80% de son salaire régulier pour les douze semaines subséquentes, le tout sujet aux conditions d'assurance.

La prime de cette police est payée dans la proportion suivante :

**EMPLOYEUR : 80 %      EMPLOYÉ : 20 %**

- L'employeur s'engage à maintenir le salaire de l'employé de la 8<sup>e</sup> journée à la fin de la période de carence prévue au plan d'assurance courte durée.
2. Pour les absences de longue durée, c'est-à-dire excédant une période de vingt-quatre (24) semaines, l'Employeur met en vigueur un plan d'assurance de revenu d'invalidité à long terme couvrant environ 70% de son salaire régulier, le tout sujet aux conditions d'assurance.

La prime de cette police est payée dans la proportion suivante:

**EMPLOYEUR : 80 %      EMPLOYÉ : 20 %**

- b) L'Employeur maintient son adhésion, pour la durée de la convention, aux protections du régime d'assurances collectives du M.C.D.
- c) L'Employeur fournit sur demande au Syndicat une copie des polices d'assurances et les documents d'informations qui peuvent légalement être remis et tout amendement qui est apporté par le Conseil d'administration de la F.C.D.Q. au régime d'assurances collectives ou aux polices d'assurances.

## **ARTICLE 23 REER COLLECTIF**

23.01 L'Employeur verse dans le REER de l'employé régulier une somme équivalente à cinq pourcent (5%) du salaire annuel brut. La contribution de l'employé régulier est de 2.5 pourcent (2.5%) du salaire annuel brut.

## **ARTICLE 24 SANTÉ ET SÉCURITÉ**

24.01 L'Employeur prend toutes les dispositions nécessaires pour protéger et sauvegarder la sécurité de l'employé. Les parties s'engagent à respecter les lois, règlements et directives édictés par les divers paliers gouvernementaux et l'Employeur.

L'Employeur doit s'assurer de tenir à jour un registre des accidents de travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer et en transmettre une copie au Syndicat mensuellement.

Si un employé constate une dérogation aux règles relatives à la santé et à la sécurité, elle en informe la personne supérieure immédiate intéressée. Si le problème n'est pas réglé de façon satisfaisante, le cas sera alors soumis à un enquêteur de la CSST ou au comité de relations de travail.

L'Employeur assure, pendant les heures de travail, un service de premiers soins et fait transporter, à ses frais, l'employé à l'hôpital, dans la mesure du possible, si son état le nécessite.

Lorsque des équipements de protection individuels sont requis par les règlements en santé et sécurité au travail pour la protection des employés, ils seront alors fournis sur les lieux de travail et payés par l'Employeur.

Il incombe à la direction de chaque quart de travail d'informer les employés des normes de santé et sécurité et des règlements en vigueur où ils travaillent.

L'Employeur affiche bien en vue aux endroits appropriés les normes, les règlements de sécurité et les instructions en cas d'urgence, quant aux locaux, appareils et produits dans ces locaux.

Certains employés dont la santé est exposée à des risques particuliers peuvent être requis de subir un examen médical. Lorsqu'un tel examen est requis par la loi, le coût de l'examen est à la charge de l'Employeur. Cet examen intervient pendant les heures régulières de travail sans perte du salaire régulier de l'employé.

Il incombe à l'Employeur de mettre à la disposition des employés à un endroit facilement accessible en tout temps, une trousse adéquate de premiers soins.

#### 24.02 Examen médical

Si l'Employeur exige que l'employé subisse un examen médical durant ses heures normales de travail, l'employé recevra l'équivalent de son taux horaire régulier.

Si l'employé est en congé, il recevra le salaire correspondant à la durée de l'examen. De plus, l'Employeur lui rembourse quarante cent (0,40 \$) du kilomètre parcouru en plus des frais inhérents reliés à ce déplacement.

#### 24.03 Accident de travail

L'employé victime d'un accident de travail recevra les avances salariales, tel que mentionné dans la loi sur les Accidents de Travail et de Maladies Professionnelles.

L'employé accidenté au travail et incapable de continuer son travail pour cette journée, continue de recevoir sa pleine rémunération jusqu'à la fin de sa journée normale de travail.

Si la lésion de l'employé l'empêche d'exécuter son emploi au-delà de la journée de l'accident, l'Employeur devra lui verser, sur réception de l'attestation médicale visée dans l'article 199 de la « Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles », 90 % de son salaire net pour chaque journée ou partie de journée où l'employé aurait normalement travaillé pendant les quatorze (14) jours suivants le début de son incapacité.

24.04 Lorsque l'employé est rétabli suite à un accident, à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, il a le droit de reprendre le poste qu'il occupait avant son absence au travail. Cependant, l'employé sera programmé de jour en jour les deux (2) premières semaines. Si l'employé en question a des restrictions permanentes qui l'empêche de reprendre son poste régulier, le syndicat et l'Employeur collaborent afin de lui trouver, dans la mesure du possible, un poste à l'intérieur de l'unité de négociation qui respecte ses restrictions médicales.

## **ARTICLE 25 GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE**

- 25.01 Pendant la durée de cette convention, le Syndicat, ses représentants et ses membres ne causeront, n'autoriseront, n'approuveront ou ne participeront pas à quelque grève, ralentissement ou interruption de travail que ce soit. D'autre part, l'Employeur ne causera ni ne fera de contre-grève.
- 25.02 Aucun employé ne participera à une ligne de piquetage affectant directement ou indirectement l'Employeur ou ses opérations, sauf si le Syndicat a acquis légalement le droit de grève.

## **ARTICLE 26 CONGÉS PARENTAUX**

- 26.01 L'employé a droit à un congé de maternité ou de paternité tel que stipulé dans la Loi des normes du travail.
- 26.02 L'Employeur n'est pas tenu de reprendre l'employé avant deux (2) semaines suivant son préavis de retour au travail.
- 26.03 L'Employeur accorde à l'employée ayant un (1) an d'ancienneté au début du congé de maternité et qui est admissible à l'assurance-chômage, un montant forfaitaire égal à la différence entre son salaire régulier hebdomadaire et les prestations hebdomadaires reçues de l'Assurance-Emploi et ce, pour une période de dix (10) semaines. Le bénéfice s'applique à toute employée qui revient au travail pour une période minimum de trois (3) mois et disparaît si la cessation d'emploi a lieu à l'intérieur de ce délai.
- 26.04 Maintien des conditions de travail :
- a) Au cours des congés prévus par la loi, l'employé accumule son ancienneté comme s'il avait été au travail.
  - b) Au retour des congés ou de la prolongation prévue par la loi, l'employé reprend sa fonction. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.
- 26.05 Si l'employé ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus, il sera considéré comme ayant remis sa démission, sauf s'il lui était impossible de revenir au travail pour raison de santé. Dans ce cas, il doit présenter à son Employeur un certificat médical.

## **ARTICLE 27 DIVERS**

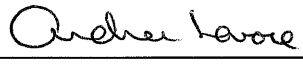
27.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.


## **ARTICLE 28 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

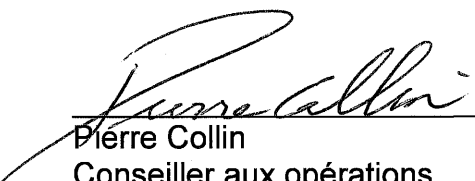
- 28.01 La présente convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2010 pour se terminer le 31 décembre 2016.
- 28.02 Malgré les dispositions du paragraphe précédent, la convention collective continue de s'appliquer pendant la période de négociations jusqu'à ce qu'un renouvellement soit intervenu entre les parties ou bien jusqu'à l'exercice de droit de grève ou de lock-out.


EN FOI DE QUOI, les parties et leurs représentants dûment mandatés ont signé à Montréal, ce 9<sup>e</sup> jour du mois de mars 2012.


  
\_\_\_\_\_  
Angélique Paquette  
Présidente, SNCF-SCFP

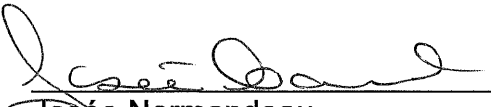
  
\_\_\_\_\_  
Andrée Lavoie  
Directrice  
Transit Desjardins inc.

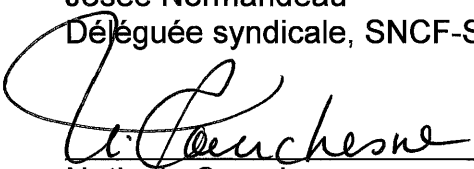
  
\_\_\_\_\_  
Daniel Tessier  
Directeur syndical, SNCF-SCFP

  
\_\_\_\_\_  
Pierre Collin  
Conseiller aux opérations  
Transit Desjardins inc.

  
\_\_\_\_\_  
Eve-Lyne Picard  
Directrice syndicale, SNCF-SCFP

  
\_\_\_\_\_  
Pierre-Paul Dupré  
Conseiller en relations de travail

  
\_\_\_\_\_  
Josée Normandeau  
Déléguée syndicale, SNCF-SCFP

  
\_\_\_\_\_  
Nathalie Courchesne  
Conseillère syndicale, SCFP

**ANNEXE « A » NIVEAU D'EMPLOI ET TAUX DE SALAIRE**

<b>1<sup>er</sup> octobre 2010 au 31 décembre 2011</b>						
<b>Niveau d'emploi</b>	<b>Minimum</b>	<b>Point 85</b>	<b>Point 95</b>	<b>Point 100</b>	<b>Point 105</b>	<b>Point 115</b>
2	13,48 \$	14,21 \$	15,88 \$	16,72 \$	17,55 \$	19,22 \$
3	14,86 \$	15,79 \$	17,65 \$	18,58 \$	19,51 \$	21,37 \$
<b>Année 2012</b>						
<b>Niveau d'emploi</b>	<b>Minimum</b>	<b>Point 85</b>	<b>Point 95</b>	<b>Point 100</b>	<b>Point 105</b>	<b>Point 115</b>
2	13,68 \$	14,42 \$	16,12 \$	16,97 \$	17,81 \$	19,51 \$
3	15,09 \$	16,03 \$	17,91 \$	18,86 \$	19,80 \$	21,69 \$
<b>Année 2013</b>						
<b>Niveau d'emploi</b>	<b>Minimum</b>	<b>Point 85</b>	<b>Point 95</b>	<b>Point 100</b>	<b>Point 105</b>	<b>Point 115</b>
2	13,89 \$	14,64 \$	16,36 \$	17,22 \$	18,08 \$	19,80 \$
3	15,31 \$	16,27 \$	18,18 \$	19,14 \$	20,10 \$	22,01 \$
<b>Année 2014</b>						
<b>Niveau d'emploi</b>	<b>Minimum</b>	<b>Point 85</b>	<b>Point 95</b>	<b>Point 100</b>	<b>Point 105</b>	<b>Point 115</b>
2	14,10 \$	14,86 \$	16,60 \$	17,48 \$	18,35 \$	20,10 \$
3	15,54 \$	16,51 \$	18,46 \$	19,43 \$	20,40 \$	22,34 \$
<b>Année 2015</b>						
<b>Niveau d'emploi</b>	<b>Minimum</b>	<b>Point 85</b>	<b>Point 95</b>	<b>Point 100</b>	<b>Point 105</b>	<b>Point 115</b>
2	14,31 \$	15,08 \$	16,85 \$	17,74 \$	18,63 \$	20,40 \$
3	15,77 \$	16,76 \$	18,73 \$	19,72 \$	20,70 \$	22,68 \$
<b>Année 2016</b>						
<b>Niveau d'emploi</b>	<b>Minimum</b>	<b>Point 85</b>	<b>Point 95</b>	<b>Point 100</b>	<b>Point 105</b>	<b>Point 115</b>
2	14,52 \$	15,31 \$	17,11 \$	18,01 \$	18,91 \$	20,71 \$
3	16,01 \$	17,01 \$	19,01 \$	20,01 \$	21,01 \$	23,02 \$

## **ANNEXE « A » NIVEAU D'EMPLOI ET TAUX DE SALAIRE (suite)**

### **AUGMENTATIONS SALARIALES**

Rétroactivement au 1<sup>er</sup> octobre 2010, les employés reçoivent une augmentation de salaire équivalant à 15/12<sup>e</sup> de la valeur inscrite au tableau 1, conforme à leur évaluation de rendement et en fonction de leur position relative déterminée selon ce tableau. Le maximum normal ne peut être dépassé que dans les cas d'un rendement exceptionnel sans toutefois dépasser le maximum exceptionnel.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2012, les employés reçoivent une augmentation de salaire conforme à leur évaluation de rendement et en fonction de leur position relative déterminée selon le tableau numéro 2. Le maximum normal ne peut être dépassé que dans les cas d'un rendement exceptionnel sans toutefois dépasser le maximum exceptionnel.

Pour les années 2013,2014, 2015 et 2016, les employés ayant une cote autre que satisfaisant reçoivent une augmentation de salaire conforme à leur évaluation de rendement et en fonction de leur position relative déterminée selon le tableau recommandé par le mouvement pour ces années. Les employés ayant un rendement satisfaisant reçoivent l'augmentation prévue au tableau no 2. Le maximum normal ne peut être dépassé que dans les cas d'un rendement exceptionnel sans toutefois dépasser le maximum exceptionnel.

L'employé temps partiel sans horaire recevra une augmentation de 2% par année.

**TABLEAU NUMÉRO 1 (pour les années 2010 et 2011)**

<b>Minimum</b>			<b>Maximum normal</b>	<b>Maximum exceptionnel</b>
<b>Zone d'entrée</b>	<b>Zone de progression</b>		<b>Zone de contribution exceptionnelle</b>	
↓ ↓ 85 ↓ ↓		95	105	115

<b>Rendement annuel →</b>	<b>Jusqu'à 85</b>	<b>&gt;85 jusqu'à 95</b>	<b>&gt;95 jusqu'à 105</b>	<b>&gt;105 jusqu'à 115</b>	
	▼	▼	▼	▼	
<i>1. Insatisfaisant</i>	<b>0-1%</b>	<b>0-1%</b>	<b>0-1%</b>	<b>0%</b>	
<i>2 Satisfaisant</i>	<b>4%</b>	<b>3%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	forfaitaire
<i>3 Supérieur</i>	<b>5%</b>	<b>4%</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>	1% forf.
<i>4 Exceptionnel</i>	<b>6%</b>	<b>5%</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>	2% sal. 1% forf. 3% sal.

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

**TABLEAU NUMÉRO 2**

	<b>ZONE D'ENTRÉE</b>	<b>ZONE DE PROGRES- SION</b>	<b>ZONE DE PLEINE CONTRIBU- TION</b>	<b>ZONE DE CONTRIBUTION EXCEPTIONNELLE</b>
	MIN - 85	> 85 - 95	> 95 - Max	> Max - Max.exc.
<b>Satisfaisant</b>	2%	2%	2%	0% forfaitaire 2% salaire
<b>Supérieur</b>	4%	3.5%	3%	0% forfaitaire 3% salaire
<b>Exceptionnel</b>	5%	4.5%	4%	0% forfaitaire 4% salaire

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

### Application du tableau (Gestion des salaires)

1. Respect en toute situation des minimums des échelles de salaire.
2. Le maximum normal de l'échelle de salaire ne peut être dépassé et la « zone de contribution exceptionnelle » atteinte que par l'employé dont le salaire se situant alors dans la « zone de pleine contribution » fournit au cours de la période annuelle de référence un rendement jugé exceptionnel.
3. L'employé admis à la « zone de contribution exceptionnelle » voit son salaire progresser comme suit lors des évaluations de rendement subséquentes pour le même emploi :
  - Pour une évaluation globale de rendement annuel jugé « satisfaisant », l'employé recevra un montant forfaitaire égal à 2% de son salaire indiqué et verra son salaire gelé. Toutefois, si le gel du salaire impliquait que celui-ci se situe sous le maximum normal, l'employé recevrait alors le forfaitaire de 2% duquel aurait été déduit le pourcentage d'augmentation requis pour maintenir le salaire de l'employé au maximum normal.
  - Pour une évaluation de rendement annuel jugé « supérieur », son salaire est réajusté de 3%. Pour les années 2013 et suivante ce sera selon les recommandations du mouvements.
  - Pour une évaluation de rendement annuelle jugée « exceptionnelle », son salaire est réajusté de 4%. Pour les années 2013 et suivante ce sera selon les recommandations du mouvements.
2. L'employé ayant atteint ou atteignant le maximum normal, qui ne fournit pas un rendement annuel exceptionnel qui lui permettrait d'accéder à la « zone de contribution exceptionnelle » recevra en montant forfaitaire la différence entre le pourcentage d'augmentation correspondant à son niveau de rendement annuel et le pourcentage effectivement reçu sur le salaire pour se rendre au maximum normal de l'échelle de son niveau d'emploi.

3. L'employé atteignant ou ayant atteint le salaire maximum exceptionnel reçoit en forfaitaire la différence entre le pourcentage d'augmentation salariale correspondant à son niveau de rendement annuel et le pourcentage effectivement reçu sur le salaire pour atteindre ou se maintenir au maximum exceptionnel.
4. L'employé qui se retrouve dans la zone exceptionnelle sans en rencontrer les critères d'accès (exemple : dans le cadre d'une rétrogradation involontaire), le salaire de base n'est pas modifié et l'employé reçoit en forfaitaire l'écart entre l'augmentation de salaire recommandé pour la zone 95-105 et l'augmentation d'échelle.

## ANNEXE « B » DÉFINITION DE FONCTIONS

### À TITRE INFORMATIF

**Nouvelle fonction  
Approuvée le 5 Mai 2005**

#### AGENT SOUTIEN AUX PROCESSUS ET AUX SYSTÈMES

DESCRIPTION DE FONCTION	
<b>Unité adm. : Transit Desjardins</b>	<b>Spécialité : Soutien aux opérations</b>
<b>Fonction : Agent soutien aux processus et aux systèmes</b>	<b>Clientèle : Caisses</b>
Responsabilités	
Responsabilités générales	Responsabilités spécifiques
Fournir différents renseignements reliés aux politiques, programmes, processus et pratiques.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribuer au traitement des enveloppes de guichets dans le respect des politiques, des pratiques et des normes en vigueur en supportant les agents au traitement des enveloppes;</li> </ul> <p style="text-align: right;">15 %</p>
Supporter les processus opérationnels et les systèmes d'information.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vérifier et approuver les corrections demandées par les agents du traitement des enveloppes;</li> <li>• S'assurer d'une bonne distribution du volume de travail à traiter selon les exigences établies;</li> </ul> <p style="text-align: right;">10 %</p>
Accomplir différents travaux de cueillette, traitement, saisie, compilation, codification de données; produire des rapports et des statistiques.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Régler les situations irrégulières et effectuer les recherches requises (lorsque nécessaire);</li> <li>• Traiter les effets sur le lecteur trieur et préparer le dépôt;</li> </ul> <p style="text-align: right;">35 %</p>
Effectuer différents contrôles permettant de valider l'information.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Balancer les opérations quotidiennes                             <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Vérifier le traitement des enveloppes</li> <li>➢ Confirmer la conciliation des guichets automatiques</li> <li>➢ Préparer les effets et remettre à l'encodage</li> </ul> </li> </ul> <p style="text-align: right;">40 %</p>
<b>Niveau : N-3</b>	

## **PROFIL DE COMPÉTENCES**

<b>Compétences relationnelles</b>			
Être orienté vers les résultats (53)	Être orienté vers le client (15)	Avoir la capacité de se former aux aspects techniques (61)	Respecter l'éthique et les valeurs (22)
Entretenir de bonnes relations avec ses collègues (42)	Savoir informer (27)	Faire preuve d'intégrité (29)	Démontrer une grande capacité à apprendre rapidement (32)
<b>Compétences techniques</b>			
Outils bureautiques (Lotus Notes, fax, etc.)	Système TEGA (OMA)	Lecteur / Trieur NDP 500	Lecteur N 70
Compteur à billets			
<b>Connaissances</b>			
Culture et esprit coopératif Desjardins	Orientations et priorités d'affaires	Normes SOC et de l'ACP	Base en comptabilité
Politiques et procédures opérationnelles	Maîtrise des notions de l'encaisse		
<b>Scolarité : Diplôme d'études secondaires V (DES)</b>			
<b>Expérience : deux (2) ans</b>			

**AGENT SOUTIEN AUX PROCESSUS ET AUX SYSTÈMES**

<b>DESCRIPTION DE FONCTION</b>	
<b>Unité adm. : Transit Desjardins</b>	<b>Spécialité : Traitement des enveloppes de guichets automatiques</b>
<b>Fonction : Agent soutien aux processus et aux systèmes</b>	<b>Clientèle : Caisses</b>
<b>Responsabilités</b>	
<b>Responsabilités générales</b>	<b>Responsabilités spécifiques</b>
Fournir différents renseignements reliés aux politiques, programmes, processus et pratiques.	
Supporter les processus opérationnels et les systèmes d'information.	
Accomplir différents travaux de cueillette, traitement, saisie, compilation, codification de données; produire des rapports et des statistiques.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recevoir les sacs contenant les enveloppes de guichets automatiques;</li> <li>• Traiter le contenu des enveloppes de guichets automatiques dans le respect des politiques, pratiques et normes en vigueur;</li> </ul> <p align="right">90 %</p>
Effectuer différents contrôles permettant de valider l'information.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concilier des données du guichet traité pour remettre à l'agent de soutien aux opérations;</li> <li>• Concilier le numéraire et préparer le dépôt;</li> </ul> <p align="right">10 %</p>
<b>Niveau : N-2</b>	

## **PROFIL DE COMPÉTENCES**

<b>Compétences relationnelles</b>			
Être orienté vers les résultats (53)	Être orienté vers le client (15)	Faire preuve d'intégrité (29)	Respecter l'éthique et les valeurs (22)
Entretenir e bonnes relations avec ses collègues (42)	Démontrer une grande capacité à apprendre rapidement (32)	Avoir la capacité de se former aux aspects techniques (61)	
<b>Compétences techniques</b>			
Outils bureautiques	Système TEGA (OMA)	Lecteur N 70	Compteur à billets
Équipement de consolidation du numéraire			
<b>Connaissances</b>			
Culture et esprit coopératif Desjardins	Orientations et priorités d'affaires	Normes SOC et de l'ACP	Maîtrise des notions de l'encaisse
Politiques et procédures opérationnelles			
<b>Scolarité : Diplôme d'études secondaires V (DES)</b>			
<b>Expérience : Un (1) an</b>			

## ANNEXE « C » LISTE D'ANCIENNETÉ

# Emp	Nom	Niv.	Catégorie	Quart De Travail	Emb.	Ancienneté	Mvt
4576	Notarnicola, Raffaella	N3	TP	Jour	1989-04-15	1989-04-15	
5928	Gaumond, Chantal	N2	TP	Jour	1992-12-21	1992-12-21	
1679	Boudreau, Lorraine	N2	TP	Jour	1998-03-05	1998-03-05	
1819	Arcila, Martha	N2	TP	Jour	1998-06-16	1998-06-16	
1825	Alarie, Nicole	N2	TP	Jour	1998-07-07	1998-07-07	
1954	Normandeau, Josée	N3	TP	Jour	1999-03-15	1999-03-15	1994-10-19
2030	Biron, Linda	N2	TP	Jour	1999-06-01	1999-06-01	
2043	Soucy, Denise	N3	TP	Jour	1999-06-14	1999-06-14	
2160	Deslauriers, Ginette	N2	TP	Jour	1999-10-27	1999-10-27	
2165	Duguay, Rita	N2	TP	Jour	1999-11-03	1999-11-03	
2488	Rousseau, Annie	N2	TP	Jour	2000-07-13	2000-07-13	
2505	Tomasino, Maria	N2	TP	Soir	2000-08-27	2000-08-27	
2513	Scutaru, Ana	N2	TP	Soir	2000-09-21	2000-09-21	
2540	Mathews, Ginette	N2	TP	Jour	2000-11-09	2000-11-09	
2570	Bouchard, Danielle	N2	TP	Jour	2000-11-12	2000-11-12	
2602	Flores, Lisely	N2	TP	Soir	2000-11-23	2000-11-23	
2690	Carrières, Angèle	N2	TP	Jour	2001-01-07	2001-01-07	
2879	Picard, Eve-Lyne	N3	TP	Jour	2001-06-25	2001-06-25	
2957	Gauthier, Véronique	N2	TP	Jour	2001-09-12	2001-09-12	
3396	Ganoza, Rossana	N2	TP	Jour	2003-02-24	2003-02-24	
3511	Leclerc, Nathalie	N2	TP	Jour	2003-05-20	2003-05-20	
3549	Gingras, Sylvie	N2	TP	Jour	2003-07-06	2003-07-06	
3590	Ianniciello, Gennaro	N2	TP	Jour	2003-08-18	2003-08-18	
3044	Louis, Edeline	N2	TP	Jour	2001-12-23	2004-02-03	
2373	Ste-Marie, Colette	N2	TPSH	Soir	2000-05-25	2004-06-21	
3581	Forcier, Diane	N2	TP	Jour	2003-08-18	2004-07-05	
3459	Bélanger, Christiane	N2	TP	Jour	2003-04-20	2004-08-10	
3586	Dumont, Denise	N2	TP	Jour	2003-08-18	2004-08-23	
3667	Durocher Petit, Lucie	N2	TPAH	Soir	2004-05-16	2005-03-23	
3716	Balan, Catalin Florin	N2	TP	Jour	2005-03-08	2005-07-04	
3813	Mukwende, Charles	N2	TP	Jour	2005-06-13	2005-08-20	
3714	Dionne Marie-Christine	N3	TPSH	Dim	2005-03-06	2006-01-27	
3867	Ndiaye Ibrahima	N2	TP	Jour	2005-11-26	2006-03-02	
3884	St-Jean, Miriam	N2	TP	Soir	2006-04-18	2006-04-18	
3894	Leroux, Nathalie	N2	TP	Jour	2006-07-09	2006-07-09	
3939	Lagos, Jeaneth	N3	TP	Jour	2006-07-26	2006-07-26	
3737	Benali Nouredine	N2	TPSH	Dim	2005-04-03	2006-08-01	
3947	Pelletier Réjeanne	N3	TP-2	Soir	2006-10-16	2006-10-16	
3948	Dina Emilionelia	N3	TP-1	Jour	2006-10-16	2006-10-16	
3963	Kabasele Marguerite	N2	TP	Jour	2006-10-30	2006-10-30	
3956	Herban Cristina	N3	TP	Jour	2006-10-31	2006-10-31	
3974	Patenaude Michelle	N3	TP	Jour	2006-12-05	2006-12-05	
4002	Flibotte Carmen	N2	TP	Soir	2007-07-31	2007-07-31	
4006	Tremblay Steven	N3	TP	Jour	2007-08-14	2007-08-14	
4035	Innocent Dushimimana	N2	TP	Jour	2008-01-13	2008-01-13	
2503	Mensah-Dzkaku, Kwassivi	N2	TPSH	Dim	2000-08-27	2008-04-14	
4053	Chen Tsi Ming	N2	TP	Jour	2008-03-11	2008-06-22	
4106	Guérin Christine	N3	TP	Jour	2008-10-14	2008-10-14	2006-10-10
3902	Ranger Vincent	N2	TPSH	Soir	2006-05-28	2009-01-09	
3937	Kouonya, Martine	N2	TPAH-1	Dim	2006-07-09	2009-02-01	
4119	Daoust Alexia	N3	TP	Soir	2009-02-24	2009-06-17	
4104	Beaulieu Isabelle	N2	TP	Soir	2008-10-07	2009-10-10	
3701	Morand, Johanne	N2	TPSH	Dim	2004-10-31	2010-03-04	
4163	Flibotte Lise	N2	TP	Soir	2010-02-23	2010-06-17	
4164	Trottier Ghislaine	N2	TPSH	Dim	2010-03-09	2010-06-20	

# Emp	Nom	Niv.	Catégorie	Quart De Travail	Emb.	Ancienneté	Mvt
3977	St-Amand Alexandra	N3	TPAH	Jour	2009-11-04	2010-06-23	
4131	Paradis Guillaume	N2	TPSH	Soir	2009-05-26	2010-07-18	
4160	Servant-Millette François	N2	TPAH	Dim	2009-12-15	2010-08-22	
4147	Hernandez Arno	N3	TP	Jour	2009-11-08	2010-11-16	
4137	Trépanier Valérie	N2	TPSH	Dim	2009-06-09	2010-11-17	
3668	Ménard France	N3	TP	Soir	2010-10-05	2010-11-22	
4169	Saudemont Emilie	N2	TPAH	Jour	2010-03-30	2010-11-24	
4183	Thiffault Catherine	N2	TP	Soir	2010-11-02	2011-01-01	
4132	Polizzi Adamo	N2	TPSH	Soir	2009-05-26	2011-01-09	
4196	Grisé Diane	N2	TPAH	Dim	2011-02-22	2011-02-13	
4158	Beaupré Eve	N2	TPSH	Dim	2009-12-15	2011-02-24	
4156	Isac Alexandru	N2	TPSH	Soir	2009-12-09	2011-03-17	
4200	Labelle Sébastien	N3	TP	Soir	2011-03-15	2011-03-17	
4194	Pelletier Vanessa	N3	TP	Soir	2011-02-15	2011-03-18	
4204	Bolli Daniel	N2	TP	Jour	2011-03-20	2011-03-20	
4203	Fortier Jeffrey	N2	TP	Soir	2011-03-15	2011-03-30	
4197	Lamonde-Cantin Mollie	N2	TPSH	Dim	2011-03-08	2011-04-10	
4206	Tremblay Guylaine	N2	TP	Jour	2011-04-12	2011-04-17	
4192	Dionne Mélissa	N2	TPSH	Dim	2011-02-08	2011-04-19	
4145	Gagné François	N2	TPSH	Dim	2009-11-03	2011-05-22	
4217	Laplante Roger	N2	TP	Soir	2011-05-30	2011-06-09	
4221	Hijazi Goffran	N2	TPAH	Dim	2011-06-07	2011-06-21	
4235	Gauthier Élane	N2	TPSH	Dim	2011-07-03	2011-06-27	
4223	Roch Simon	N2	TPAH	Dim	2011-06-21	2011-07-01	
4229	Farhat Ali	N2	TPSH	Dim	2011-06-26	2011-07-06	
4233	Demontigny Sylvain	N2	TPAH	Soir	2011-06-26	2011-07-09	
4234	Desroches Pierre	N2	TPAH	Dim	2011-07-03	2011-07-09	
4240	Farhat Jihad	N2	TPSH	Dim	2011-08-30	2011-07-16	
4212	Deschamps Gabrielle	N2	TPSH	Dim	2011-04-26	2011-07-27	
4174	Hebert Desjardins Eve	N2	TPSH	Soir	2010-06-15	2011-08-06	
4211	Toussaint Emmanuelle	N2	TPSH	Dim	2011-04-26	2011-08-28	
4224	Simard Charles	N2	TPSH	Dim	2011-06-21	2011-09-03	
4146	Surprenant Julie	N2	TPAH	Jour	2010-10-05	2011-10-19	
4244	Polizzi, Santo	N2	TPSH	Dim	2011-09-27	2011-11-28	
4253	Amdan, Mourad	N2	TPAH	Jour	2011-11-10	2011-12-10	
4250	Farid, Nawal	N2	TPAH	Jour	2011-11-08	2011-12-17	
4243	Gosselin, Viviane	N2	TPSH	Dim	2011-09-27	2011-12-31	
4251	Poulin, Marie-Ève	N2	TPSH	Dim	2011-11-08	2012-01-17	
4170	Tremblay, Myriam	N2	TPAH	Dim	2011-11-14	2012-01-30	
4258	Benchalha, Souhir	N2	TPAH	Jour	2012-02-21	2012-02-21	
4257	Gilbert Blais, Isabelle	N2	TPAH	Jour	2012-02-21	2012-02-21	
4256	Diaz, Fabiana	N2	TPAH	Jour	2012-02-21	2012-02-21	
4259	Fleurie Chiegwa, Darline	N2	TPSH	Dim	2012-02-28	2012-03-02	
4260	Bessière Clergue, Julianie	N2	TPSH	Dim	2012-02-29	2012-03-03	

**Sauf les lettres d'entente incluses à la présente convention collective, toutes les autres lettres d'entente signées antérieurement à la présente convention collective sont caduques à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective.**

## **LETTRE D'ENTENTE # 1**

### **Cotisation au fonds de solidarité F.T.Q.**

L'Employeur déduira, à la demande de l'employé, des sommes par multiple de 5,00 \$ à être remises au fonds de solidarité F.T.Q. Cependant, il ne sera pas permis à l'employé, à l'intérieur d'au moins six (6) mois, d'annuler cette autorisation de déduction à moins qu'il quitte.

## **LETTRE D'ENTENTE # 2**

### **Absence pour cause de maladie**

La garantie hebdomadaire prévue à la clause 13.01 dont jouissent les employés à plein temps est maintenue advenant une absence d'une ou de plusieurs journées pour cause de maladie en autant que l'employé possède un minimum d'heures à sa banque de monnayables équivalent à celles où il était programmé et que ces heures lui sont versées lors de sa ou ses journées d'absence.

Dans ce cas précis, les heures monnayables seront considérées comme des heures effectivement travaillées.

## **LETTRE D'ENTENTE # 3**

### **Avance lors d'accident de travail ou de maladie**

Lors d'absence prolongée en raison d'accident de travail ou de maladie, l'Employeur s'engage à verser à l'employé concerné, une avance monétaire en proportion du montant que l'employé devait recevoir de la CSST ou de l'assurance, selon le cas, sous réserve de l'admissibilité de l'employé et que ledit employé se conforme, selon les délais, aux exigences prescrites afin de maintenir son dossier en règle en tout temps.

Cette avance prend fin après une période douze (12) semaines.

Il est entendu que l'employé s'engage à rembourser à l'Employeur les sommes avancées dès que lui seront versées les indemnités auxquelles il a droit.

L'Employeur se réserve le droit d'attribuer de telles avances monétaires selon chaque cas soumis et pourra refuser toute demande jugée non conforme.

## **LETTRE D'ENTENTE # 4**

### **Local syndical**

Advenant que l'employeur emménagerait dans de nouveaux locaux en dehors du présent établissement, celui-ci devra prévoir un bureau aménagé qu'il mettra à la disposition du Syndicat. Ce local devra être sécuritaire et contenir un mobilier adéquat, un téléphone et un classeur verrouillable.

## **LETTRE D'ENTENTE # 5**

### **Stationnement**

L'Employeur consent à maintenir quinze (15) espaces de stationnement pour les employés de l'unité de négociation. Il est entendu que ces espaces doivent servir pour le stationnement du véhicule lorsqu'au travail.

Ces espaces peuvent être utilisés par l'Employeur à toute autre fin lorsque non utilisés par l'employé au travail.

Par la présente, l'Employeur est autorisé à déduire sur le salaire le montant dû pour chaque employé. Ce montant représente 4,46\$ par semaine et pourra être indexé selon la politique de l'entreprise lors de sa révision.

S'il advenait que le locateur ait besoin desdits espaces, soit afin de procéder à un réaménagement ou un agrandissement de ses locaux ou si le locateur reprend possession de ses terrains, alors il pourra diminuer le nombre d'espaces en conséquence après avoir dûment avisé le Syndicat.

Il est entendu que l'Employeur ne peut mettre fin à cette entente dans le simple but d'utiliser ces espaces afin d'y stationner d'autres véhicules que ceux de l'Employeur ou ceux des employés de l'unité qui y ont droit.

Cette lettre d'entente prend fin lors du déménagement du local de travail pour un autre local en dehors du présent établissement.

## LETTRE D'ENTENTE # 6

### Semaine de travail réduite pour les 55 ans et 10 ans de service

Dans certaines conditions particulières, l'Employeur peut permettre à l'employé régulier plein temps de réduire sa semaine de travail sous réserve des critères suivants :

- 1- L'employé plein temps, âgé de plus de cinquante-cinq (55) ans et ayant un minimum de dix (10) années d'ancienneté, peut, s'il le désire, réduire ses heures de travail.
- 2- Cette période est assujettie aux conditions suivantes :
  - a) La durée maximale de cette période est de cinq (5) ans, ce qui signifie qu'à la fin de cette période l'employé est considéré automatiquement comme retraité avec tous les droits et obligations s'y rattachant.
  - b) La demande doit être présentée par l'employé un mois avant le début de sa semaine réduite de travail. Elle est acceptée par l'Employeur à moins que cela nuise aux opérations de l'entreprise (ex. : délais d'embauche, heures supplémentaires). Dans ce cas, l'Employeur indique à l'employé la date à laquelle il peut s'en prévaloir.
  - c) L'employé doit travailler un minimum de deux (2) jours hebdomadairement.
- 3- L'employé bénéficie, lorsqu'il participe à ce programme, des avantages rattachés à sa catégorie comme s'il travaillait sa semaine normale de travail, à l'exception des clauses suivantes qui stipulent que :
  - a) Garantie hebdomadaire de travail pour l'employé plein temps :
    - i) La garantie hebdomadaire s'applique aux jours travaillés prévus dans la présente entente. Cela signifie que l'employé plein temps qui travaille par exemple deux (2) journées de sept (7) heures a droit à une garantie hebdomadaire de quatorze (14) heures, et celui qui fait trois (3) jours de sept (7) heures a droit à vingt et une (21) heures.

- ii) La garantie hebdomadaire de travail pour l'employé visé par la présente n'est pas maintenue s'il y a une réduction des heures programmées à être effectuées pour l'employé plein temps ayant moins d'ancienneté et qui est visé par cette entente spécifique. Par exemple, l'employé plein temps programmé quatorze (14) heures et dont les heures de travail sont réduites à moins quatorze (14) heures est rétrogradé à la catégorie de temps partiel.

b) Programmation de travail de l'employé régulier :

- i) L'employé régulier est programmé par l'Employeur.
- ii) L'employé régulier débute sa semaine réduite de travail avec le début d'un nouveau choix.

c) Congés et assurances collectives :

L'employé bénéficie du paiement des congés et du régime d'assurance collective selon les modalités prévues pour les employés temps partiel à horaire programmé.

- 4- Suite à cette semaine réduite, l'employé régulier ne peut-être promu à une catégorie supérieure.
- 5- Il est convenu que cette entente ne doit pas entraîner des coûts supplémentaires pour l'Employeur.
- 6- Les articles précités pourraient faire l'objet de modifications selon les besoins de l'Employeur.

## LETTRE D'ENTENTE # 7

### Évaluation du rendement

1. Les principes directeurs sous-tendant l'augmentation salariale au rendement sont :

- a) les employés sont informés des critères d'évaluation à l'avance;
- b) des rencontres supérieur-employé sont prévues;
- c) l'évaluation est transmise à l'employé, laquelle est invité à apporter ses commentaires;
- d) l'évaluation est révisée par le supérieur hiérarchique du supérieur qui a évalué l'employé;
- e) à la fin de l'année, l'employeur avise par écrit le syndicat des augmentations accordées à chaque employé;
- f) lorsque l'employé dont le rendement jugé non-satisfaisant en fait la demande expresse, l'employeur fournit au syndicat l'information pertinente à son évaluation et le cas peut être révisé lors d'un comité de relations de travail.
- g) l'employé en maladie, maternité et/ou absence autorisé pour une période de six (6) mois ou plus, reçoit une augmentation salariale satisfaisante.
- h) pour l'employé dont l'évaluation du rendement est jugée "non-satisfaisante", l'employeur peut réduire en tout ou en partie l'augmentation prévue à la ligne "satisfaisante" du tableau 1 de l'annexe A.  
pour la durée de la convention collective, l'employé qui pour la première fois obtient un rendement non-satisfaisant obtiendra une augmentation qui ne peut être inférieure à 2% .

2. L'évaluation permettant l'octroi d'un pourcentage d'augmentation au rendement pour un rendement de niveau satisfaisant, supérieur ou exceptionnel ne peut être soumise à la procédure d'arbitrage. Dans le cas où l'employé obtient un rendement évalué non-satisfaisant la preuve incombe à l'employeur.

## LETTRE D'ENTENTE # 8

### Reconnaissance des années de services

Personnes visées :

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

<u>Ancienneté</u>	<u>Vacances additionnelles</u>	<u>Gratification</u>
<u>15 ans</u>	-	<u>250\$</u>
<u>20 ans</u>	-	<u>500\$</u>
<u>25 ans</u>	<u>1 semaine</u>	<u>500\$</u>
<u>30 ans</u>	<u>2 semaines</u>	<u>750\$</u>
<u>35 ans</u>	<u>3 semaines</u>	<u>1000\$</u>
<u>40 ans</u>	<u>4 semaines</u>	<u>1000\$</u>

Les vacances additionnelles s'ajoutent pour l'année de l'anniversaire de service seulement; elles sont accordées au 1<sup>er</sup> mai qui suit la date anniversaire de service de l'employé. Elles doivent être prises dans l'année de référence ou l'employé y a droit.

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

## LETTRE D'ENTENTE # 9

### Comité évaluation du rendement

Pour les années 2013 à 2016, un comité paritaire non décisionnel, formé de 3 représentants patronaux et 3 représentants syndical est formé afin de prendre connaissance des objectifs fixés par l'employeur pour l'année. Ce comité peut discuter des objectifs, proposer des modifications sur les objectifs, et poser toutes questions d'éclaircissements en rapport avec la fixation des objectifs et du processus d'évaluation de rendement.

Le comité se rencontre en début d'année pour discuter des objectifs de l'année en cours.

## LETTRE D'ENTENTE # 10

### Rétroactivité

- a) Tous les articles à incidence monétaire prennent effet rétroactivement au 30 septembre 2010 et seront versées à tous les employés au service de l'Employeur au plus tard trente (30) jours après la signature de la convention collective.
- b) Malgré le paragraphe précédent, l'Employeur verse la rétroactivité à l'employé qui a quitté son emploi et à l'employé retraité ayant quitté son emploi entre le 30 septembre 2010 et la date de la signature de la convention collective. Le paiement sera effectué un maximum de quarante-cinq (45) jours après la signature de la convention collective. Dans le cas du décès d'un employé survenu entre le 30 septembre 2010 et la date de signature de la convention collective, l'Employeur verse aux ayants droits le montant de rétroactivité auquel l'employé aurait eu droit. Ce versement est effectué au plus tard quarante-cinq (45) jours suivant la signature de la convention collective.
- c) Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'Employeur fournit au Syndicat la liste de tous les employés ayant quitté leur emploi depuis le 30 septembre 2010 ainsi que leur dernière adresse connue.

## **LETTRE D'ENTENTE DÉPOSÉE MAIS NON IMPRIMÉE**

### **Corrections et montant forfaitaire**

Le syndicat reconnaît que les travaux relatifs à l'équité salariale et au maintien ont été effectués de façon conforme dans l'entreprise et il retire sa plainte à la commission.

Considérant les corrections apportées aux échelles et aux tableaux, un % du salaire gagné pour chacune des années 2009 et 2010, est accordé sous forme de montant forfaitaire, moins toutes déductions légales. Le pourcentage accordée pour chacune des années est de 1.6% au niveau N-2 et de 1,5% au N-3.

En plus de l'augmentation prévue à la rubrique « augmentations salariales » rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2011, une augmentation de salaire de 1.6% N-2 et de 1.5% N-3 est accordée aux employés tel que décrit ci-dessous.

## LETTRE D'ENTENTE DÉPOSÉE MAIS NON IMPRIMÉE

Les employés plein temps dont les noms suivent sont visés par la présente lettre d'entente.

1	1679	Boudreau, Lorraine	N2
2	1819	Arcila Martha	N2
3	1825	Alarie, Nicole	N2
4	1954	Normandeau, Josée	N3
5	2030	Biron, Linda	N2
6	2043	Soucy, Denise	N3
7	2160	Deslauriers, Ginette	N2
8	2165	Duguay, Rita	N2
9	2488	Rousseau, Annie	N2
10	2505	Tomasino, Maria	N2
11	2513	Scutaru, Ana	N2
12	2540	Mathews, Ginette	N2
13	2570	Bouchard, Danielle	N2
14	2602	Flores, Lisely	N2
15	2690	Carrières, Angèle	N2
16	2879	Picard, Eve-Lyne	N2
17	2957	Gauthier, Véronique	N2
18	3396	Ganoza, Rossana	N2
19	3549	Gingras, Sylvie	N2
20	3581	Forcier, Diane	N2
21	3590	Ianniciello, Gennaro	N2
22	4576	Notarnicola, Raffaella	N3
23	5928	Gaumond, Chantal	N2

Jusqu'au 1<sup>er</sup> novembre 2005 ou jusqu'à l'obtention d'un volume moyen de traitement de 7.5 millions d'enveloppes annuellement, le dernier atteint, l'Employeur s'engage à maintenir la catégorie des employés ci-haut mentionnés.

De plus l'Employeur s'engage à maintenir le nombre d'heures régulières de ces employés.

Pour compléter la semaine garantie de certains employés, l'employeur peut programmer l'employé à d'autre quart ou journée que son horaire actuel.

## LETTRE D'ENTENTE DÉPOSÉE MAIS NON IMPRIMÉE

Les employés plein temps dont les noms suivent sont visés par la présente lettre d'entente.

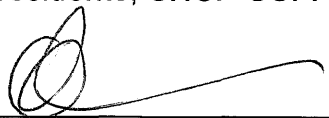
1	1679	Boudreau, Lorraine	N2
2	1819	Arcila Martha	N2
3	1825	Alarie, Nicole	N2
4	1954	Normandeau, Josée	N3
5	2030	Biron, Linda	N2
6	2043	Soucy, Denise	N3
7	2160	Deslauriers, Ginette	N2
8	2165	Duguay, Rita	N2
9	2488	Rousseau, Annie	N2
10	2505	Tomasino, Maria	N2
11	2513	Scutaru, Ana	N2
12	2540	Mathews, Ginette	N2
13	2570	Bouchard, Danielle	N2
14	2602	Flores, Lisely	N2
15	2690	Carrières, Angèle	N2
16	2879	Picard, Eve-Lyne	N2
17	2957	Gauthier, Véronique	N2
18	3396	Ganoza, Rossana	N2
19	3549	Gingras, Sylvie	N2
20	3581	Forcier, Diane	N2
21	3590	Ianniciello, Gennaro	N2
22	4576	Notarnicola, Raffaella	N3
23	5928	Gaumond, Chantal	N2


Nonobstant la convention collective ces employés sont régis selon les mécanismes suivants :


- Travaillent sur une base de 37.5 semaine au lieu de 35 heures semaine durant la première et deuxième année de la convention collective. L'ensemble de la convention collective doit donc être interprété en conséquence tant au niveau de l'application du temps supplémentaire que de l'octroi des congés, etc.
- Sont régis par les augmentations salariales selon les tableaux de l'Annexe « A ».

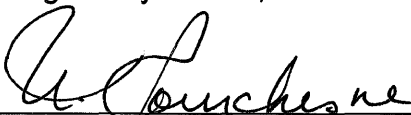
EN FOI DE QUOI, les parties et leurs représentants dûment mandatés ont signé à Montréal, ce 9<sup>e</sup> jour du mois de mars 2012.

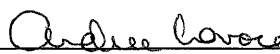
  
\_\_\_\_\_  
Angélique Paquette  
Présidente, SNCF-SCFP

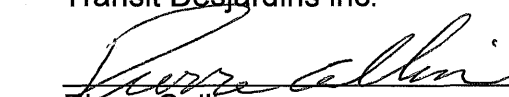
  
\_\_\_\_\_  
Daniel Tessier  
Directeur syndical, SNCF-SCFP

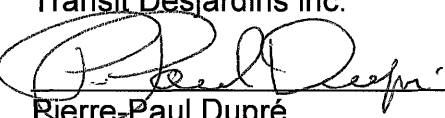
  
\_\_\_\_\_  
Eve-Lyne Picard  
Directrice syndicale, SNCF-SCFP

  
\_\_\_\_\_  
Josée Normandeau  
Déléguée syndicale, SNCF-SCFP

  
\_\_\_\_\_  
Nathalie Courchesne  
Conseillère syndicale, SCFP

  
\_\_\_\_\_  
Andrée Lavoie  
Directrice  
Transit Desjardins inc.

  
\_\_\_\_\_  
Pierre Collin  
Conseiller aux opérations  
Transit Desjardins inc.

  
\_\_\_\_\_  
Pierre-Paul Dupré  
Conseiller en relations de travail