

**Desjardins sécurité financière (Montréal)
et
Le Syndicat des employées et employés professionnels
et de bureau, section locale 575 – SEPB CTC-FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** intermédiaires financiers et assurances
 - **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 140
 - **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 115; hommes: 25
 - **Statut de la convention:** renouvellement
 - **Catégories de personnel:** soutien administratif, technique et professionnel
 - **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2010
 - **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2014
 - **Date de signature:** 7 juin 2012
 - **Durée de la semaine normale de travail:** 35 heures/sem., 5 jours/sem.
- N. B. — Il existe un système d'aménagement du temps de travail.

• **Salaires**

1. Préposé aux dossiers, messenger et autres fonctions

	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
	/année	/année	/année
Min.	24 903 \$ (24 535 \$)	25 277 \$	25 656 \$
Max.	35 510 \$ (34 985 \$)	36 042 \$	36 583 \$

2. Préposé à l'administration, préposé au service à la clientèle et autres fonctions, 24 salariés

	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
	/année	/année	/année
Min.	30 951 \$ (30 494 \$)	31 415 \$	31 886 \$
Max.	44 847 \$ (44 184 \$)	45 519 \$	46 202 \$

3. Technicien en administration, technicien en aménagement et autres fonctions

	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
	/année	/année	/année
Min.	44 059 \$ (43 408 \$)	44 720 \$	45 391 \$
Max.	65 871 \$ (64 898 \$)	66 859 \$	67 862 \$

N. B. — Restructuration de l'échelle salariale pour les salariés des niveaux N-02, N-03 et N-04.

Augmentation générale

Le salarié reçoit une augmentation de salaire conforme à son évaluation de rendement et en fonction de sa position relative, déterminée selon les modalités prévues.

Rétroactivité

Le salarié en emploi a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 2011 au 7 juin 2012.

• **Primes**

Bilinguisme: 1 500 \$/année — travail à 10 % de son temps avec la clientèle externe anglophone ou francophone hors Québec ou possession du niveau de bilinguisme avancé ou expert — salarié de soutien et technique seulement

Disponibilité: 1 heure de travail au taux horaire normal/période de 12 heures

• **Jours fériés payés**

13 jours/année

• **Congés mobiles**

(2) 3 jours/année

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	15 jours	6,0 %
5 ans	20 jours	8,0 %
16 ans	21 jours	8,4 %
17 ans	22 jours	8,8 %
18 ans	23 jours	9,2 %
19 ans	24 jours	9,6 %
20 ans	25 jours	10,0 %

N.B. — Le salarié peut anticiper ou reporter jusqu'à 5 jours de vacances d'une année de référence à l'autre.

• **Congés supplémentaires**

Caisse d'heures de travail: le salarié peut accumuler jusqu'à l'équivalent de (1) 2 semaines normales de travail, soit (35) 70 heures. À l'inverse, le salarié peut anticiper des heures jusqu'à l'équivalent d'une semaine normale de travail, soit 35 heures.

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité et congé parental

La salariée a droit à un congé de maternité d'une durée de 18 semaines.

Durant ces 18 semaines, l'employeur verse un montant forfaitaire qui équivaut à la différence entre 95 % du salaire hebdomadaire brut normal et les prestations d'assurance parentale qu'elle reçoit ou pourrait recevoir.

La salariée a aussi droit à un congé parental sans solde d'une durée maximale de 60 semaines continues. Il lui est également possible de bénéficier des prestations du RQAP.

2. Congé de paternité et congé parental

Le salarié bénéficie de deux options:

Un congé de paternité de 5 semaines et un congé parental d'une durée maximale de 60 semaines continues. Durant les 12 premières semaines, l'employeur verse un montant forfaitaire qui équivaut à la différence entre 95 % du salaire hebdomadaire brut normal et les prestations d'assurance parentale qu'il reçoit ou pourrait recevoir.

ou

Un crédit de 18 jours de congé de paternité payé entièrement par l'employeur, répartissable selon les besoins familiaux du salarié.

3. Congé d'adoption et congé parental

Les salariés bénéficient de deux options :

Un congé parental d'une durée maximale de 60 semaines continues. Durant les 12 premières semaines, l'employeur verse un montant forfaitaire qui équivaut à la différence entre 95 % du salaire hebdomadaire brut normal et les prestations d'assurance parentale que le salarié reçoit ou pourrait recevoir.

ou

Un crédit de 18 jours de congé d'adoption payé entièrement par l'employeur, répartissable selon les besoins familiaux du salarié.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur et comprend une assurance vie de base, supplémentaire et des personnes à charge, une assurance des frais hospitaliers et paramédicaux, une assurance salaire de courte et de longue durée, une assurance des frais dentaires et une des soins oculaires.

Prime: payée dans une proportion de 80 % par l'employeur et 20 % par le salarié, sauf pour l'assurance vie supplémentaire qui est payée entièrement par le salarié — pour l'option « le complet »

1. Congés de maladie

Le salarié régulier à temps plein peut choisir entre recevoir 12 jours de congé sur 3 ans qu'il pourra utiliser pour ses besoins personnels ou se faire rémunérer 4 jours de salaire pendant les 3 prochaines années.

Afin d'harmoniser les conditions de travail avec celles du Mouvement Desjardins, pour la période du 1^{er} décembre 2011 au 7 juin 2012, l'employeur rembourse au salarié régulier à temps plein le solde des congés pour absences maladie ou affaires personnelles non pris.

L'entente comporte aussi des particularités pour le salarié régulier à temps partiel.

2. Assurance maladie

L'employeur s'engage à maintenir le salaire de l'employé dès sa 1^{re} journée d'absence jusqu'à la fin de la période de carence prévue au plan d'assurance salaire de courte durée.

À partir du 15^e jour civil de la maladie, et ce, pour une période de 24 semaines, sous réserve de son admissibilité au plan d'assurance salaire, le salarié reçoit 85 % de son salaire normal pour les 12 premières semaines et

80 % de son salaire normal pour les 12 semaines subséquentes.

Pour les absences de longue durée, c'est-à-dire qui excèdent une période de 26 semaines, sous réserve de son admissibilité au plan d'assurance salaire, le salarié reçoit 70 % de son salaire normal.

3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.