

INTERMÉDIAIRES FINANCIERS ET ASSURANCES

Caisse Desjardins Ahuntsic-Viel (Montréal)

et

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

CTC – FTQ

Numéro du certificat de dépôt pour référence au portail Corail : DQ-2014-8708

- **Secteur d'activité de l'employeur** : caisses locales d'épargne et de crédit
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 93
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : services financiers
- **Échéance de la convention précédente** :
30 novembre 2013
- **Date de début de la convention** : 22 septembre 2014
- **Date de signature de la convention** : 22 septembre 2014
- **Échéance de la convention** : 28 février 2018
N. B. – Il y aura réouverture de la convention en 2017 sur les échelles et les salaires uniquement.
- **Durée de la semaine normale de travail**
35 heures/sem., 5 jours/sem.
- **Salaires**

1. Taux le moins élevé : niveau 1

Date	1 ^{er} janv. 2014	1 ^{er} janv. 2015	1 ^{er} janv. 2016
Salaires/sem. Min.	457,79 \$	466,94 \$	476,29 \$

Salaires/sem. Max. normal	591,21 \$	603,04 \$	615,10 \$
------------------------------	-----------	-----------	-----------

2. Taux le plus élevé : niveau 8

Date	1 ^{er} janv. 2014	1 ^{er} janv. 2015	1 ^{er} janv. 2016
Salaires/sem. Min.	991,75 \$	1 011,58 \$	1 031,81 \$

Salaires/sem. Max. normal	1 353,71 \$	1 380,79 \$	1 408,42 \$
------------------------------	-------------	-------------	-------------

Augmentation salariale

L'augmentation salariale de chaque salarié est conforme à son évaluation de rendement et en fonction de sa position relative dans son échelle de salaire.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour la période du 1^{er} janvier au 22 septembre 2014.

Augmentation pour acquisition de scolarité

Le salaire annuel d'un salarié est majoré de 1 000 \$ lors de l'obtention d'une scolarité qui a été autorisée par l'employeur et qui est équivalente à une année de 30 crédits, selon les modalités prévues.

Montant forfaitaire

Le salarié admissible ayant atteint le maximum de son niveau reçoit un montant forfaitaire selon les modalités prévues.

• **Heures supplémentaires**

Rémunération

150 % du taux normal pour les 3 premières heures effectuées en temps supplémentaire, 200 % pour les heures subséquentes dans une même journée

200 % du taux normal – travail le dimanche

Le travail exécuté durant un jour férié est rémunéré au taux double pour le temps accompli, en plus du taux régulier, et ce, pour un minimum de trois heures.

Temps de repas

30 minutes payées – salarié qui doit travailler en continuité au moins trois heures en temps supplémentaire

• **Primes**

Rappel au travail

Le salarié qui est rappelé au travail est payé un minimum de trois heures au taux de temps supplémentaire.

Affectation temporaire

Le salarié qui doit remplir une fonction de niveau supérieur au sien bénéficie d'une hausse de 7,5 % de son salaire normal ou le minimum du niveau auquel il est promu ou la moitié de la différence en pourcentage entre le maximum de l'échelle du poste obtenu et le maximum de l'échelle du poste occupé actuellement par le salarié.

Indemnité pour cessation d'emploi

Il existe un programme d'indemnité de départ pour le salarié admissible qui peut atteindre 52 semaines selon les modalités prévues.

• Allocations

Frais de déplacement

Le salarié dont la fonction exige des déplacements se voit rembourser les frais d'utilisation de son véhicule selon les recommandations du MCDQ : 0,43 \$/kilomètre avec un minimum de 5 \$.

Formation

L'employeur paie les frais d'inscription et de scolarité et les autres frais afférents, tels que transport, repas, etc. au salarié qui est appelé à suivre un cours requis par l'employeur.

Les frais d'achat de livres et de documentations obligatoires sont remboursés par l'employeur.

Pour les autres types de cours, l'employeur rembourse entre 50 % et 100 % les frais d'inscription et de scolarité, selon les modalités prévues.

Examen médical : l'employeur peut, à ses frais, s'il le juge à propos faire examiner un salarié par un médecin durant les heures de travail du salarié

• Jours fériés payés

11 jours/année

N. B. – Tous les salariés bénéficieront d'une demi-journée de congé payé la veille de Noël ainsi que la veille du jour de l'An si les 24 et le 31 décembre sont des journées ouvrables.

• Congés mobiles

35 heures/année – salarié régulier qui a 1 an de service

• Congés annuels payés

Ancienneté	Durée	Indemnité
1 an	15 jours	Taux normal ou 6 %
5 ans	20 jours	Taux normal ou 8 %
16 ans	21 jours	Taux normal ou 8,4 %
17 ans	22 jours	Taux normal ou 8,8 %
18 ans	23 jours	Taux normal ou 9,2 %
19 ans	24 jours	Taux normal ou 9,6 %
20 ans	25 jours	Taux normal ou 10 %

• Congés et indemnité supplémentaire

Le salarié ayant plus de 15 années de service au sein du Mouvement a droit à des vacances supplémentaires et à une indemnité payable selon les modalités prévues.

Années de service	Durée	Indemnité
15 ans	-	250 \$
20 ans	-	500 \$
25 ans	1 semaine	500 \$
30 ans	2 semaines	750 \$
35 ans	3 semaines	1 000 \$
40 ans	4 semaines	1 000 \$

• Congés sociaux

Congé pour décès

5 jours ouvrables – lors du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint

3 jours ouvrables – lors du décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur et 1 jour additionnel si le défunt demeurait avec le salarié

3 jours de calendrier – lors du décès du père ou de la mère de son conjoint, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son grand-père, de sa grand-mère, de son gendre, de sa bru, des grands-parents du conjoint ou d'un petit-enfant

N. B. – Le salarié a droit à une journée payée supplémentaire si l'événement a lieu à plus de 160 kilomètres de son domicile.

Congé de juré ou témoin

Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré ou témoin, il reçoit la différence entre les indemnités reçues à cet effet et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

• Droits parentaux

En fonction de son admissibilité et selon les modalités prévues, la salariée ou le salarié peut recevoir, lors des différents congés, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou du Régime d'assurance emploi (RAE).

Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité de 27 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement.

La salariée admissible au RQAP a droit à une indemnité égale à la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire et les prestations du RQAP (maximum 25 %), et ce, pendant de 18 semaines.

Congé de paternité et d'adoption

Le salarié admissible au RQAP a droit à une indemnité égale à la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire et les prestations du RQAP (maximum 25 %), et ce, pendant 12 semaines.

Congé parental

Le salarié admissible a droit à un congé parental sans solde d'au plus 52 semaines continues qui devra se terminer au plus tard 70 semaines après la naissance ou l'adoption, selon les modalités prévues.

Le salarié admissible peut, en lieu et place du congé de paternité ou d'adoption, se faire octroyer un crédit supplémentaire de 20 jours de congé, selon les modalités prévues.

• Avantages sociaux

1. Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur et comprend une assurance vie, une assurance salaire de courte et de longue durée, une assurance maladie, une assurance pour soins dentaires et une assurance pour soins visuels.

Prime : payée dans une proportion de 80 % par l'employeur et de 20 % par le salarié, sauf pour les assurances vie supplémentaires du salarié et du conjoint, qui sont payées entièrement par le salarié

Toutefois, la prime est établie en fonction du coût fixé pour l'option Le Complet. Ainsi, lorsque le salarié choisit l'option Le Préventif, Le Complet + ou L'Enrichi, il doit assumer la différence entre le coût total de l'option choisie et celui de l'option Le Complet.

Assurance salaire

Courte durée

Prestations : 85 % du salaire normal pour les 12 premières semaines et 80 % pour les 12 semaines subséquentes, sujet à un délai de carence de 14 jours de calendrier payés par l'employeur à 100 % du salaire

Longue durée

Prestation : 70 % de son salaire normal

Début : après 26 semaines

2. Régime de retraite/Plan d'épargne

L'employeur et le salarié contribuent au Régime de rentes du Mouvement Desjardins selon les modalités prévues.