

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2019-3107

N° dossier d'accréditation : AQ-2001-4815

EMPLOYEUR VILLE DE SAINTE-BRIGITTE-DE-LAVAL 414, AVENUE SAINTE-BRIGITTE SAINTE-BRIGITTE-DE-LAVAL QC G0A 3K0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5187 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS CAIN LAMARRE, S.E.N.C.R.L. 500, GRANDE ALLÉE EST, BUREAU 1 QUÉBEC QC G1R 2J7		
Date signature : 2019-04-10	Nombre de salariés visés : 21	Date début : 2019-04-10 Date d'expiration : 2024-12-31
Date dépôt : 2019-04-11		

Remarque :

Sylvain Auclair
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757
Téléphone

2019-04-12
Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Sylvain.Auclair@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 644-5757
Télécopieur : (418) 528-0559

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:



VILLE DE SAINTE-BRIGITTE-DE-LAVAL

Ci-après appelée « L'Employeur »

-ET-

SCFP / *Syndicat canadien
de la fonction publique*

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,

SECTION LOCALE 5187

Ci-après appelé « Le Syndicat »

En vigueur du 10 avril 2019 au 31 décembre 2024

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1.	BUT DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 2.	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	1
ARTICLE 3.	DÉFINITIONS	1
ARTICLE 4.	CHAMP D'APPLICATION.....	4
ARTICLE 5.	RÉGIME SYNDICAL	5
ARTICLE 6.	RETENUE SYNDICALE.....	6
ARTICLE 7.	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	6
ARTICLE 8.	ACTIVITÉS SYNDICALES	7
ARTICLE 9.	ANCIENNETÉ	9
ARTICLE 10.	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	11
ARTICLE 11.	PROCÉDURE D'ARBITRAGE	12
ARTICLE 12.	MESURES DISCIPLINAIRES	12
ARTICLE 13.	HEURES DE TRAVAIL	13
ARTICLE 14.	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	14
ARTICLE 15.	JOURS FÉRIÉS	16
ARTICLE 16.	VACANCES ANNUELLES.....	18
ARTICLE 17.	CONGÉS SOCIAUX.....	20
ARTICLE 18.	CONGÉS DE MATERNITÉ ET CONGÉS PARENTAUX	21
ARTICLE 19.	SALAIRES.....	21

ARTICLE 20. PRIMES.....	23
ARTICLE 21. SOUS-CONTRATS.....	24
ARTICLE 22. SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	24
ARTICLE 23. CONGÉS DE MALADIE.....	24
ARTICLE 24. ASSURANCE COLLECTIVE.....	25
ARTICLE 25. RÉGIME DE RETRAITE.....	26
ARTICLE 26. ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE.....	26
ARTICLE 27. PROTECTION JUDICIAIRE.....	27
ARTICLE 28. CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE.....	27
ARTICLE 29. PERFECTIONNEMENT.....	28
ARTICLE 30. CONGÉ SANS SOLDE.....	28
ARTICLE 31. RETRAITE PROGRESSIVE.....	28
ARTICLE 32. CHANGEMENT DE STRUCTURE, FUSION OU ANNEXION.....	29
ARTICLE 33. SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	29
ARTICLE 34. ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION.....	29
ANNEXE A – SALAIRE ET CLASSIFICATION.....	31
ANNEXE B – LISTE DES SALARIÉS RÉGULIERS, DE LEUR CLASSIFICATION ET DE LEUR DATE D'EMBAUCHE.....	35
ANNEXE C – LISTE DES SALARIÉS TEMPORAIRES, DE LEUR CLASSIFICATION ET DE LEUR DATE D'EMBAUCHE.....	37
ANNEXE D – CHAUSSURES DE SÉCURITÉ.....	38

ARTICLE 1. BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et ses salariés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et conditions de travail justes et équitables pour les parties et de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre l'Employeur et ses salariés.
- 1.02 Le genre masculin inclut le féminin à moins que le contexte ne s'y oppose.

ARTICLE 2. RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5187, comme l'unique agent négociateur et le seul représentant des salariés régis par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail.
- 2.02 Un représentant de l'employeur peut exécuter de manière occasionnelle des tâches effectuées par un employé couvert par le certificat d'accréditation pourvu que cela n'occasionne pas une mise à pied ou n'empêche pas le rappel au travail ou une diminution des heures de travail.

ARTICLE 3. DÉFINITIONS

- 3.01 Dans la convention, les expressions et termes suivants signifient :
- 3.02 **Ancienneté**
Durée totale de l'emploi d'un salarié depuis son embauche, exprimée en années, en mois et en jours.
- 3.03 **Conjoints**
- a) Les personnes qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
 - b) Les personnes qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant ;
 - c) Les personnes de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

3.04 Convention

La présente convention collective.

3.05 Employeur

La Ville de Sainte-Brigitte-de-Laval.

3.06 Grief

Toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention.

3.07 Mise à pied

Interruption temporaire de l'emploi d'un salarié conformément à l'article 9.

3.08 Période de probation

Période de travail à laquelle une personne nouvellement embauchée est soumise pour devenir salarié régulier. Elle est de mille deux cent soixante (1 260) heures effectivement travaillées pour le salarié nommé à un poste à temps complet. Elle est de la moindre des deux périodes suivantes : mille deux cent soixante (1 260) heures effectivement travaillées ou de neuf (9) mois, pour le salarié nommé à un poste à temps partiel.

Le salarié temporaire qui obtient un poste régulier identique au poste temporaire cumule les heures de sa période de probation de la façon suivante :

Deux (2) mois de travail à temps complet dans le poste temporaire équivaut à un (1) mois de période de probation pour le poste régulier.

Dans le cas de poste à temps partiel, le cumul de sa période de probation s'effectuera au prorata du temps travaillé dans le poste temps partiel temporaire, s'il s'agit du même poste, ce calcul étant effectué en heures effectivement travaillées, selon le même prorata que celui prévu au premier paragraphe ci-dessus.

3.09 Période d'essai

Période de travail à laquelle un salarié est soumis lors de sa nomination à un poste. Elle est d'une durée maximale de trente (30) jours de travail.

- 3.10 Promotion**
- Désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.
- 3.11 Rappel**
- Action de rappeler au travail un salarié ayant fait l'objet d'une mise à pied.
- 3.12 Rétrogradation**
- Désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.
- 3.13 Salarié**
- Personne couverte par le certificat d'accréditation et à qui une ou plusieurs dispositions de la convention s'appliquent, conformément à l'article 4.
- 3.14 Salarié régulier**
- Un salarié autre qu'un salarié temporaire qui a complété la période de probation prévue à l'article 3.08.
- a) Salarié régulier à temps complet :
- Un salarié détenant un poste comportant le nombre d'heures hebdomadaires prévu pour la semaine normale de travail stipulée à l'article 13.
- b) Salarié régulier à temps partiel :
- Un salarié détenant un poste comportant un nombre d'heures hebdomadaires inférieur à celui prévu à la semaine normale de travail stipulé à l'article 13.
- c) Salarié régulier saisonnier :
- Un salarié détenant un poste saisonnier.
- 3.15 Salarié en période de probation**
- Un salarié nouvellement embauché qui n'a pas complété le nombre d'heures effectivement travaillées ou les mois cumulatifs stipulés à l'article 3.08.

3.16 **Salarié temporaire**

Salarié embauché pour l'une des raisons suivantes :

- a) Surcroît temporaire de travail ou remplacement d'un salarié absent;
- b) Programmes spécifiques ou gouvernementaux ou travaux subventionnés.

Après six (6) mois suivant son entrée en poste, le salarié temporaire sera évalué et les résultats de cette évaluation lui seront communiqués.

3.17 **Salarié étudiant**

Salarié inscrit à temps plein dans une institution d'enseignement.

3.18 **Supérieur immédiat**

La personne non régie par la convention, de qui le salarié prend régulièrement ses directives de travail; cette personne constitue à l'égard d'un salarié, le premier palier d'autorité.

3.19 **Syndicat**

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5187.

3.20 Dans la convention, le genre masculin inclut le féminin et vice-versa, à moins que le contexte ne s'y oppose.

ARTICLE 4. CHAMP D'APPLICATION

4.01 La convention s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation, sous réserve de ce qui suit :

4.02 **Pour le salarié en période de probation**

Sous réserve de toute disposition spécifique à cet effet, le salarié en période de probation bénéficie de toutes les dispositions de la convention ; cependant, il ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage lorsque l'Employeur met fin à son emploi.

4.03 **Pour le salarié régulier à temps partiel**

Sous réserve de toute disposition spécifique, le salarié régulier à temps partiel est assujéti à la convention.

Cependant, tel salarié bénéficie des avantages prévus à la convention, expressément spécifiés, à défaut, il bénéficie des autres avantages au

prorata des heures régulières de son poste par rapport aux heures régulières de la semaine normale de travail prévue à la convention, pour un poste de sa classification.

4.04 Pour le salarié étudiant

Le salarié étudiant ne bénéficie des avantages prévus à la convention que relativement au salaire, lorsqu'il effectue le travail de l'une des classifications prévues à la convention, aux heures de travail, au temps supplémentaire et au régime syndical.

Afin de compenser le salarié pour les différents avantages sociaux dont il ne peut bénéficier, son taux de salaire est majoré de 10%. Cette majoration lui est versée à chaque période de paie.

Lorsqu'affecté à un travail dont le taux de salaire n'est pas prévu à la présente convention, il reçoit le taux de salaire convenu pour le poste occupé ou les tâches qui lui sont assignées.

4.05 Pour le salarié saisonnier

Le salarié régulier saisonnier ne bénéficie des dispositions de la convention collective que pour la période pendant laquelle il est au travail sauf si une disposition spécifique est à l'effet contraire.

4.06 Pour le salarié temporaire

Le salarié temporaire ne bénéficie des avantages de la convention que relativement au salaire, aux heures de travail, au temps supplémentaire et au régime syndical.

Afin de compenser le salarié pour les différents avantages sociaux dont il ne peut bénéficier, son taux de salaire est majoré de 10 %. Cette majoration lui est versée à chaque période de paie.

ARTICLE 5. RÉGIME SYNDICAL

5.01 Tout salarié membre en règle du Syndicat au moment de l'entrée en vigueur de la convention et tous ceux qui le deviendront par la suite doivent maintenir leur adhésion au Syndicat, pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi.

5.02 Tout nouveau salarié doit devenir membre du Syndicat au moment de son embauche. À cette fin, il doit signer une carte d'adhésion au Syndicat.

5.03 Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait refusé comme membre ou l'aurait éliminé de ses cadres.

ARTICLE 6. RETENUE SYNDICALE

- 6.01 À chaque période de paie, l'Employeur déduit du salaire de chaque salarié, un montant égal à la cotisation régulière du Syndicat, telle que fixée par une résolution adoptée par l'assemblée générale du Syndicat, dont une copie certifiée conforme est transmise à l'Employeur.
- 6.02 Dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, l'Employeur transmet au trésorier du Syndicat les sommes perçues au cours du mois précédent avec un état indiquant le nom de chaque salarié concerné et le montant perçu de chacun.
- 6.03 Toute correspondance administrative relative à la déduction des cotisations syndicales s'effectue entre l'Employeur et le secrétaire-trésorier du Syndicat.

ARTICLE 7. DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 7.01 Sous réserve des restrictions contenues dans la convention, le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations.
- Toutefois, l'Employeur reconnaît que toute décision qu'il prend, modifiant les conditions de travail prévues à la convention, est sujette à la procédure d'arbitrage.
- 7.02 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention entre un salarié et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.
- 7.03 Le Syndicat peut afficher sur le tableau d'affichage mis à sa disposition à l'hôtel de ville, les avis de convocation à ses assemblées; tout autre avis ou document doit recevoir l'approbation de l'Employeur avant d'être affiché.
- 7.04 Le conseiller syndical peut assister à une rencontre d'un représentant du Syndicat avec l'Employeur, après préavis préalable donné à l'Employeur.
- 7.05 En janvier de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat la liste des salariés réguliers spécifiant pour chacun le nom, la classification, la date d'embauche, l'ancienneté, le nombre de jours de maladie et le nombre de jours de vacances à son crédit.
- Avec sa remise mensuelle de cotisations, l'Employeur remet au Syndicat la liste des nouveaux salariés, leur date d'embauche et leur classification.
- 7.06 Le Syndicat doit, dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention, fournir à l'Employeur la liste de ses représentants et l'informer de tout changement dans les quinze (15) jours d'un tel changement.

7.07 L'Employeur par ses représentants et le Syndicat par ses membres, conviennent de n'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination à l'endroit de l'un des représentants ou des membres du Syndicat à cause de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses handicaps physiques, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales, de son lien de parenté, de son statut social ainsi que de son orientation sexuelle, le tout conformément à leurs obligations contractées par la loi et la convention.

ARTICLE 8. ACTIVITÉS SYNDICALES

8.01 Un membre du Syndicat choisi comme délégué pour participer à des congrès et stages d'étude requérant une ou des absences est autorisé à quitter son travail, sans perte d'ancienneté, à la condition cependant qu'il produise à cet effet, si possible, sept (7) jours avant son départ, un certificat du président ou secrétaire-trésorier du Syndicat à l'Employeur.

Si, en raison de la nature de son travail, le départ d'un délégué devait survenir à un moment où l'administration de l'Employeur serait sérieusement affectée par son absence, le Syndicat devra alors se choisir un autre délégué.

8.02 Le salarié qui est représentant officiel du Syndicat ne subit pas de perte de salaire dans les cas où il accompagne un salarié qui soumet un grief ou assiste à une séance convoquée à la demande de l'Employeur durant les heures de travail.

8.03 L'Employeur libère sans solde, pour chaque année complète de convention, pour un maximum de quinze (15) heures, pour l'administration courante du Syndicat, et ce, pour l'ensemble des officiers du Syndicat, si les besoins du service le permettent.

8.04 Le témoin ou représentant d'une partie lorsque sa présence est requise durant les heures de travail devant l'un des comités prévus à la convention l'est sans perte de salaire et d'ancienneté.

8.05 Deux (2) salariés sont libérés sans perte de salaire ni remboursement à l'exception de toute période de grève, pour la durée de toute séance de négociation ou de conciliation. Le Syndicat doit faire connaître à l'Employeur les noms des membres du comité de négociation au moins deux (2) jours à l'avance.

8.06 L'Employeur paie, pour chaque année complète de convention, un maximum de quarante-deux (42) heures pour les activités syndicales incluant celles mentionnées à l'article 8.01, et ce, pour l'ensemble des salariés couverts par la convention.

Les journées additionnelles sont aux frais du Syndicat.

- 8.07 Dans le cas d'un permis d'absence sans solde en vertu de l'article 8, le salarié continue de recevoir son plein salaire et d'avantages marginaux comme s'il était au travail et, par la suite, l'Employeur en fait la réclamation au Syndicat qui s'engage à lui rembourser le salaire du salarié concerné, majoré de trente pour cent (30 %) pour tenir compte du coût des avantages sociaux. Le Syndicat rembourse l'Employeur dans les quinze (15) jours de la réception du compte.

Comité de relations de travail

- 8.08 Le comité de relations de travail est formé d'au plus deux (2) membres de l'unité de négociation et d'au plus deux (2) représentants de l'Employeur.

- 8.09 Ce comité a pour objet de discuter de l'application de la convention collective et la santé et la sécurité au travail.

- 8.10 Le comité se réunit au besoin, et le temps ainsi passé à ces réunions n'entraîne pas de perte de salaire ni de traitement et n'entre pas en compte sur le temps alloué aux libérations.

- 8.11 Une date et une heure sont convenues au moins une (1) semaine à l'avance et les membres du comité doivent s'échanger, au moins quarante-huit (48) heures avant la tenue de la rencontre, les items contenus à l'ordre du jour.

- 8.12 À l'occasion d'un arbitrage, un représentant du syndicat est libéré sans perte de salaire pour l'audition devant l'arbitre.

S'il y a un plaignant, il est aussi libéré sans perte de salaire pour l'audition devant l'arbitre.

Un témoin est libéré sans perte de salaire pour le temps de son témoignage devant l'arbitre.

ARTICLE 9. ANCIENNETÉ

- 9.01 Pour que le droit d'ancienneté soit reconnu, un salarié doit avoir complété sa période de probation. Une fois la période de probation complétée, l'ancienneté rétroagit à la date d'embauche. On entend par date d'embauche : la première date d'une période continue de travail sans interruption du lien d'emploi.
- 9.02 Sous réserve de l'article 9.03, une absence prévue dans la convention ne constitue pas une interruption de l'ancienneté et de son accumulation.
- 9.03 Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent dans les cas suivants :
- a) Abandon volontaire du travail;
 - b) Renvoi pour cause;
 - c) Mise à pied pour une période excédant douze (12) mois;
 - d) À l'expiration du vingt-quatrième (24^e) mois d'une absence pour maladie autre qu'une maladie professionnelle ou pour accident autre qu'un accident du travail;
 - e) À l'expiration du quarante huitième (48^e) mois d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle;
 - f) Absence du travail de plus de cinq (5) jours ouvrables sans donner d'avis ou sans cause raisonnable;
 - g) S'il est mis à pied et qu'après avoir été rappelé au travail, par courrier recommandé, il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours qui suivent ce rappel.
- 9.04 La liste d'ancienneté jointe à la convention comme annexe « B » fait état en date de l'entrée en vigueur de la convention du nom des salariés ainsi que de leur ancienneté; cette liste d'ancienneté fait foi de l'ancienneté des salariés qui y sont inscrits en date de l'entrée en vigueur de la convention.
- 9.05 Le salarié avise promptement l'Employeur de tout changement relatif aux renseignements nominatifs qu'il lui a antérieurement communiqués. À défaut de ce faire, l'Employeur n'est pas tenu responsable des conséquences que ce manque d'information peut engendrer.

Poste vacant ou nouveau poste

9.06 Pour combler un poste vacant ou un poste nouvellement créé, l'Employeur affiche ce poste pendant une période de cinq (5) jours ouvrables. L'avis contient notamment les éléments suivants :

- La classification du poste
- Le taux de salaire
- Les qualifications et exigences requises
- La période d'affichage.

Pour poser sa candidature, le salarié y inscrit son nom pendant la période d'affichage.

9.07 L'Employeur dispose d'une période de vingt (20) jours ouvrables, successive à l'affichage, pour procéder à la nomination.

Le poste est comblé parmi les salariés ayant fait application en l'accordant au salarié ayant le plus d'ancienneté, qui remplit les exigences normales de la tâche et possède les qualifications requises.

9.08 A) Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours de travail. Cependant, l'Employeur peut mettre fin à cette période en tout temps.

B) Le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

C) Le salarié promu à une fonction hors de l'unité de négociation peut, dans les cent quatre-vingts (180) jours effectivement travaillés ou neuf (9) mois de sa nomination et suite à un préavis écrit de dix (10) jours ouvrables, réintégrer son ancien poste s'il le désire ou si l'Employeur ne le juge pas satisfaisant.

9.09 Lorsque l'Employeur décide de combler un poste vacant ou nouvellement créé et qu'il ne se trouve aucun salarié ayant complété sa période de probation et ayant les qualifications requises et pouvant satisfaire aux exigences du poste concerné, l'Employeur peut choisir toute autre personne pour combler le poste.

9.10 Le fait de ne pas postuler un poste vacant n'affecte pas le droit d'un salarié de postuler tout poste affiché ultérieurement.

9.11 Mise à pied

Dans le cas de réduction de personnel pour manque de travail, le salarié ayant le moins d'ancienneté dans la classification est mis à pied en autant que les salariés demeurant en emploi possèdent les qualifications requises et répondent aux exigences normales de la tâche.

9.12 Un salarié mis à pied peut déplacer le salarié le moins ancien dans une autre classification, s'il a plus d'ancienneté que lui, à la condition qu'il ait les qualifications requises et puisse remplir les exigences du travail à accomplir.

9.13 Rappel

Il se fait par classification et les salariés sont réembauchés dans l'ordre inverse de leur mise à pied, en autant qu'ils possèdent les qualifications requises et répondent aux exigences normales de la tâche.

ARTICLE 10. PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS

10.01 Un grief doit être réglé dans les plus brefs délais possibles.

10.02 Tout salarié accompagné d'un officier syndical a le loisir, avant de soumettre un grief, de tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat. À défaut d'entente, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante :

a) Première étape :

Le salarié doit soumettre le grief par écrit au représentant désigné par l'Employeur dans les trente (30) jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'il en a eue; le délai mentionné au présent alinéa est de rigueur sauf si les parties conviennent de le prolonger.

Le représentant de l'Employeur, suite à la réception de ce grief, rend sa décision dans les trente (30) jours suivant la soumission du grief.

b) Deuxième étape :

Si la décision du représentant de l'Employeur n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief peut être soumis à l'arbitrage selon les dispositions prévues à l'article 11.

ARTICLE 11. PROCÉDURE D'ARBITRAGE

11.01 Si un grief n'a pas été réglé par la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 10, le Syndicat peut recourir à l'arbitrage dans les cent vingt (120) jours de calendrier suivant le dépôt du grief. Ce délai de cent vingt (120) jours est de rigueur, sauf si les parties conviennent de le prolonger. Le Syndicat signifie son intention à l'autre partie en l'avisant par écrit.

Pouvoirs de l'arbitre

11.02 Le pouvoir de l'arbitre est d'interpréter et d'appliquer les stipulations de la convention. L'arbitre n'a pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire, d'amender aucune des dispositions de la convention. L'arbitre doit rendre une décision sur la ou les questions contestées par le grief.

11.03 Dans le cas d'arbitrage concernant une mesure disciplinaire, l'arbitre peut la maintenir, la modifier, l'annuler ou le cas échéant y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées ailleurs par le salarié durant la période où, au jugement de l'arbitre, il n'aurait pas dû être suspendu ou congédié, le cas échéant.

11.04 Honoraires

Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

ARTICLE 12. MESURES DISCIPLINAIRES

12.01 L'Employeur détermine une mesure disciplinaire en appliquant le principe de la gradation des sanctions, sauf lorsqu'il y a faute grave.

12.02 Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire, il en avise le salarié concerné au moyen d'un avis écrit qui contient sommairement, à titre informatif, les faits à l'origine de cette mesure ; copie d'un tel avis est transmise au Syndicat. Préalablement à la remise d'une mesure disciplinaire dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement, une rencontre est organisée en présence d'un représentant du Syndicat.

12.03 Un salarié régulier qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief.

12.04 Un rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié est retiré du dossier après douze (12) mois de la date du rapport, sauf s'il y a un manquement de même nature pendant cette période.

12.05 Un salarié accompagné d'un représentant du Syndicat peut, après avoir avisé son supérieur immédiat et après rendez-vous avec une personne

autorisée de l'Employeur, vérifier en présence de cette dernière son dossier personnel pendant les heures régulières d'ouverture de bureau. Il en est de même pour un représentant du Syndicat seul ayant l'autorisation écrite du salarié. Ces personnes ont alors l'obligation de reconnaître par écrit qu'elles ont pris connaissance du dossier du salarié et de son contenu à cette date. La signature du salarié ou du représentant du Syndicat sur le formulaire prescrit à cet effet constitue une reconnaissance de ce qui précède.

12.06 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un salarié.

ARTICLE 13. HEURES DE TRAVAIL

13.01 A) La semaine normale de travail est répartie en cinq (5) jours consécutifs du lundi au vendredi.

Horaire normal de travail

Lundi au jeudi : 8 h à 12 h et 13 h à 16 h 30
Vendredi : 8 h à 12 h

Le salarié doit travailler une heure additionnelle à la semaine de travail, à sa convenance, en consultation avec le supérieur immédiat.

B) Horaire des brigadiers scolaires

Lundi au vendredi : 7 h 30 à 8 h 25
10 h 45 à 11 h 45
12 h 30 à 13 h 15
14 h 15 à 15 h 45

C) Horaire des préposés aux prêts

Lundi : 17 h 30 à 20 h 30
Mardi : 10 h à 12 h
Mercredi : 17 h 30 à 20 h 30
Jeudi : 13 h 30 à 20 h 30
Samedi : 9 h 30 à 14 h 30

D) Pour les brigadiers scolaires et les préposés aux prêts, l'Employeur peut déterminer, après consultation avec le Syndicat, de nouveaux horaires de travail différents de ceux apparaissant au paragraphe B) et C) ci-dessus.

Ces horaires de travail sont conçus en tenant compte de l'ancienneté des salariés visés et ceux-ci sont consultés relativement au choix des différents horaires.

Conditions applicables à tous les salariés

- 13.02 Un salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail.
- 13.03 Un salarié qui doit être au travail pour une période minimale de six (6) heures a droit à une période de repas d'une (1) heure non rémunérée qui sera fixée par son supérieur à moins d'indication contraire dans la convention.
- 13.04 Pour des raisons particulières et exceptionnelles, la pause-café peut être annulée sur demande du supérieur et acceptation du salarié concerné. Après entente, ce temps est repris.

ARTICLE 14. TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 14.01 A) Le travail requis par l'Employeur exécuté en plus de la journée ou de la semaine normale de travail, pour les salariés assujettis à l'horaire de travail prévu à l'article 13.01 A), est considéré comme temps supplémentaire.
- B) Le travail requis par l'Employeur, exécuté après sept (7) heures durant une même journée ou en plus de trente-cinq (35) heures au cours d'une semaine de travail pour les salariés visés par les paragraphes B et C de l'article 13.01, est considéré comme du temps supplémentaire.
- 14.02 Le travail en temps supplémentaire est volontaire. Lorsque, sur une base volontaire, personne n'est disponible pour effectuer les heures supplémentaires requises, le ou les salariés ayant le moins d'ancienneté, parmi les salariés qui effectuent habituellement le travail, peut (peuvent) être requis de l'effectuer.
- 14.03 Le temps supplémentaire est rémunéré comme suit :
- a) Au taux et demi du salaire régulier du salarié au-delà des heures normales de travail;
 - b) Au taux et demi le samedi et le dimanche;
 - c) Au taux double les jours fériés, en plus de l'allocation à laquelle le salarié a droit pour la fête.
- 14.04 À l'exception du travail qui suit immédiatement les heures régulières de travail, le travail effectué en temps supplémentaire est réparti parmi les salariés en commençant par le salarié le plus ancien de la classe d'emploi où le travail est requis.

Le travail effectué en temps supplémentaire et qui suit immédiatement les heures régulières de travail est effectué par le salarié qui a commencé ledit travail avant la fin de sa journée régulière de travail.

14.05 Une période supplémentaire complète de trois (3) heures consécutives comprendra une période de repos de quinze (15) minutes. Après une période de travail supplémentaire de quatre (4) heures, le salarié a droit à une période d'une demi-heure (1/2) pour manger, et ce, pourvu qu'il soit tenu d'effectuer au moins deux (2) heures supplémentaires suivant les quatre (4) heures prévues.

Si le travail supplémentaire est effectué en continuité avec la fin de son horaire, la période de repas ou de repos prévue au paragraphe précédent est prise après deux (2) heures de travail pourvu que le salarié soit tenu d'effectuer au moins une (1) heure supplémentaire après le repas.

Les périodes de repas et de pause-café prévues à cet article sont rémunérées au taux des heures supplémentaires applicable.

14.06 Le temps supplémentaire autorisé excédant cinq (5) minutes est calculé au quart d'heure pour la première demi-heure. Donc, toute fraction qui excède quinze (15) minutes est considérée comme une demi-heure, sauf si cette fraction de demi-heure est causée par un retard du salarié. Par la suite, le temps est calculé en temps réel.

14.07 À l'exception du temps prévu pour le dîner, un salarié obligé de revenir au travail, sans en avoir été avisé avant son départ, est rémunéré un minimum de trois (3) heures au taux applicable. Toutefois, si la présence de ce salarié est de nouveau requise avant l'expiration de cette période de trois (3) heures, ce dernier ne peut réclamer d'être à nouveau rémunéré pour un minimum de trois (3) heures, et ses heures supplémentaires comptent à partir du premier rappel.

Un salarié obligé de revenir au travail et qui en a été avisé avant la fin de sa journée régulière de travail est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au taux applicable, sauf si les heures effectuées sont en continuité avec le début ou la fin de sa journée normale de travail.

14.08 A) Un salarié a droit de recevoir, en paiement des heures supplémentaires effectuées, un crédit de congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux des heures supplémentaires. Il peut également fractionner une partie des heures supplémentaires effectuées en crédit de congé et l'autre partie sous forme de paiement au taux prévu.

La banque du crédit de ces congés et des congés prévus ne peut dépasser la somme totale de soixante-dix (70) heures régulières de travail. Ces congés doivent être pris en heures, en demi-journées ou multiples de demi-journée à une date choisie par le salarié et approuvée par son supérieur.

Les jours de congé en compensation ne pouvant être remis au cours du même exercice financier sont payés au plus tard au 15 décembre.

Le solde de ce crédit est payable au départ du salarié.

B) L'Employeur peut, occasionnellement de façon discrétionnaire, en tenant compte des besoins opérationnels, permettre à un salarié, de bénéficier d'une banque d'heures d'un maximum de quinze (15) heures cumulables en temps régulier, et ce, nonobstant toute disposition contraire.

Toute demande de cumul doit, au préalable, être approuvée par le supérieur immédiat du salarié.

Les heures ainsi effectuées jusqu'au maximum permis sont cumulables en temps régulier.

Le salarié désirant bénéficier des présentes dispositions doit inscrire sa demande et les heures effectuées dans le fichier prévu à cet effet et le remettre à l'Employeur.

ARTICLE 15. JOURS FÉRIÉS

15.01 A) Le salarié régulier ou en probation bénéficie des jours fériés et payés suivants:

Le Vendredi saint

Le lundi de Pâques

La fête des Patriotes

La fête nationale (24 juin)

La fête du Canada

La fête du Travail

Le jour de l'Action de grâces

Du 24 décembre au 2 janvier inclusivement

La rémunération des jours fériés est la suivante :

Pour le salarié régulier à temps plein, il reçoit le salaire qu'il aurait normalement reçu s'il avait effectué une journée régulière de travail conformément à son horaire.

Pour le salarié régulier à temps partiel, il reçoit une rémunération correspondant à un vingtième (1/20) du salaire régulier gagné au cours des quatre (4) semaines précédant le jour férié.

Le salarié en probation a également droit aux jours fériés, sa rémunération étant celle correspondant à son statut de temps plein ou de temps partiel tel que défini ci-dessus.

B) Congé mobile

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié régulier bénéficie d'un jour de congé mobile payé à être pris au plus tard le 31 décembre suivant à un moment mutuellement convenu entre le salarié et son supérieur immédiat. L'indemnité d'un congé mobile correspond au nombre d'heures que le salarié aurait travaillé ce jour-là sans réduction de salaire.

15.02 Pour avoir droit au paiement d'un congé férié prévu à l'article 15.01 A, le salarié régulier doit avoir travaillé la journée ouvrable qui précède immédiatement la fête et la journée ouvrable qui suit immédiatement la fête à l'exception :

- A) du salarié absent pour cause de maladie et qui puise à même sa banque de congé de maladie. Lors de son retour au travail, le salarié doit fournir un certificat médical justifiant son absence;
- B) du salarié dont l'absence est autrement prévue et autorisée par l'une ou l'autre des dispositions de la convention collective.

15.03 Lorsqu'un congé férié coïncide avec une journée non ouvrable, l'Employeur le reporte au premier (1^{er}) jour ouvrable précédant ou suivant, après entente avec le Syndicat.

15.04 Un salarié requis par l'Employeur de travailler un jour chômé et payé est rémunéré au taux de temps double (200 %) en plus de la paie à laquelle il a droit pour ce jour de congé.

ARTICLE 16. VACANCES ANNUELLES

16.01 L'année de référence pour l'Employeur donnant droit aux vacances s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre. Le calcul du droit aux vacances et de la rémunération qui sera versée se fait au 1^{er} janvier suivant l'année de référence.

Les vacances doivent être prises durant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre suivant l'année de référence.

- 16.02
- a) Un salarié régulier qui a travaillé pour l'Employeur et qui a moins d'un (1) an d'ancienneté à la fin de l'année de référence a droit à un congé d'autant de journées qu'il a travaillé de mois (un mois représentant ici quinze (15) jours rémunérés), tel congé ne devant pas excéder dix (10) jours ouvrables.
 - b) Un salarié régulier qui, à la fin de l'année de référence, justifie un (1) an de service continu ou plus a droit à dix (10) jours ouvrables.
 - c) Un salarié régulier qui, à la fin de l'année de référence ou dans l'année suivant l'année de référence, justifie ou justifiera deux (2) ans de service continu ou plus, a droit à quinze (15) jours ouvrables.
 - d) Un salarié régulier qui, à la fin de l'année de référence ou dans l'année suivant l'année de référence, justifie ou justifiera cinq (5) ans de service continu ou plus, a droit à vingt (20) jours ouvrables.
 - e) Un salarié régulier qui, à la fin de l'année de référence ou dans l'année suivant l'année de référence, justifie ou justifiera sept (7) ans de service continu ou plus, a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables.
 - f) Un salarié régulier qui, à la fin de l'année de référence ou dans l'année suivant l'année de référence, justifie ou justifiera vingt-cinq (25) ans de service continu ou plus, a droit à trente (30) jours ouvrables.
 - g) Un salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie, le cas échéant, deux (2) années de service continu, cinq (5) années de service continu, sept (7) années de service continu ou vingt-cinq (25) années de service continu, a droit à cinq (5) jours ouvrables additionnels de vacances au cours de cette année de référence pour autant qu'il soit encore à l'emploi le 31 décembre de ladite année. Le salarié qui, ayant bénéficié de ses cinq (5) jours ouvrables additionnels, quitte avant le 31 décembre, doit, au moment de son départ, rembourser à l'employeur, en totalité ou en partie, les cinq (5) journées additionnelles de vacances au prorata du temps travaillé pendant cette année de référence.

- 16.03 Pour un salarié ayant plus de deux (2) semaines de vacances, celles-ci sont prises avec restriction de deux (2) semaines consécutives. Les deux (2) premières semaines de vacances de chaque salarié sont fixées par ordre d'ancienneté et à une date choisie par le salarié avant le 1^{er} avril, le reste des vacances est aussi fixé par ancienneté. Celles-ci sont sujettes à l'approbation de l'Employeur en fonction des besoins du service. Après cette date, le salarié ne peut plus changer ses vacances pour une autre date à moins d'entente.
- 16.04 Un salarié à temps partiel a droit à une rémunération de vacances selon le pourcentage ci-dessous :
- trois (3) ans et moins d'ancienneté : 4 % du salaire gagné;
 - trois (3) ans et moins de dix (10) ans d'ancienneté : 6 % du salaire gagné;
 - plus de dix (10) ans d'ancienneté : 8 % du salaire gagné.
- La rémunération de vacances est calculée à chaque période de paie et versée alors.
- Un salarié temporaire ou un salarié à temps partiel qui travaille plus de dix (10) mois dans la période de référence peut prendre des vacances, à ses frais, en le demandant conformément à l'article 16.03.
- 16.05 Pour chaque semaine de vacances, le salarié reçoit une semaine de paie à son taux régulier au moment de la prise de ses vacances.
- 16.06 Lorsqu'un salarié laisse son emploi pour une raison quelconque, il reçoit toutes vacances acquises au cours de l'année précédente, et non prises, ainsi que le prorata de toutes vacances acquises durant l'année en cours.
- 16.07 Une liste des vacances sera affichée au plus tard le 15 avril de chaque année. La signature de la liste par le directeur général fait foi de l'acceptation par l'Employeur de la liste de vacances.
- 16.08 Si une journée fériée survient pendant les vacances d'un salarié, elle est remplacée par une journée additionnelle de vacances qu'il prend à une autre date après entente avec l'Employeur.
- 16.09 Si un salarié est rappelé au travail durant un congé de vacances, il est rémunéré au taux de temps et demi pour sa journée de travail régulière, et sa ou ses journées de congé lui sont remplacées.
- 16.10 Le salarié ne peut prévoir une période de vacances continue de plus de trois (3) semaines sans l'autorisation préalable de son supérieur immédiat et de la direction générale.

16.11 Le salarié peut, avec l'autorisation préalable de son directeur de service, prendre une période de vacances d'une durée minimale d'une demi-journée (1/2).

ARTICLE 17. CONGÉS SOCIAUX

17.01 Un salarié régulier bénéficie, au prorata des heures de son poste, d'un congé sans perte de salaire dans les cas suivants :

17.02 Décès :

Lors du décès d'un membre de sa famille ou simultanément de plus d'un membre de sa famille, un salarié a droit à :

- a) Conjoint et enfant à charge: cinq (5) jours ouvrables;
- b) Père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur : cinq (5) jours ouvrables;
- c) Grands-parents : un (1) jour ouvrable.

Les jours de congés ci-haut mentionnés ne sont toutefois pas payables s'ils coïncident avec les vacances du salarié.

17.03 Naissance ou adoption d'un enfant :

A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables.

17.04 Mariage :

Le salarié a droit à cinq (5) jours ouvrables de congé lors de son mariage.

17.05 Les jours de congés prévus aux articles 17.02, 17.03 et 17.04 doivent être pris dans une période comprise depuis le jour de l'évènement y donnant droit jusqu'au 15^e jour suivant.

Advenant le cas où relativement aux congés prévus à l'article 17.02 l'inhumation avait lieu à une date ultérieure aux funérailles, le salarié pourra utiliser un des jours de congés prévus pour l'évènement et s'absenter alors du travail sans perte de salaire le jour de l'inhumation.

17.06 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat et produire, à sa demande, la preuve de l'évènement.

17.07 a) Juré :

Lorsqu'un salarié régulier est appelé à agir comme juré durant ses heures régulières de travail, il reçoit la différence entre son plein salaire et l'indemnité qu'il a reçue comme juré pendant le temps où il est requis d'agir comme tel.

b) Témoin :

Un salarié qui, durant ses heures régulières de travail, doit comparaître en cour ou à une enquête dans une cause où l'Employeur est concerné reçoit son plein salaire moins l'allocation accordée par la cour.

ARTICLE 18. CONGÉS DE MATERNITÉ ET CONGÉS PARENTAUX

18.01 Le salarié qui a cumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible à des prestations en vertu du régime québécois d'assurance parentale (RQAP) a également le droit de recevoir pendant son congé parental, une indemnité complémentaire de l'employeur. Cette indemnité correspond à 10 % des indemnités versées à titre de prestations par le RQAP.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP auxquelles l'employé a droit, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités ou autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

18.02 Une salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme.

La salariée avise l'Employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

18.03 L'employeur convient de respecter les dispositions des lois et règlements relativement au congé de maternité, d'adoption, de paternité ou parental. Ces dispositions font partie intégrante de la convention collective comme si elles y étaient reproduites au long.

ARTICLE 19. SALAIRES

19.01 Le salarié est payé par dépôt bancaire aux deux (2) semaines le mercredi, pour le travail effectué la semaine se terminant le samedi précédent. Si le mercredi est un jour chômé et payé, la paie est remise le jour précédent.

19.02 L'Employeur remet au salarié un état du salaire et des retenues sur lequel on retrouve les mentions suivantes :

- Nom et prénom du salarié;

- Date et période de paie;
- Le nombre d'heures et le montant payé pour le travail régulier et pour le travail supplémentaire;
- Les primes;
- Le montant détaillé des déductions;
- Le montant net versé.

19.03 L'Employeur inscrit sur l'état des revenus (T-4 et relevé 1) du salarié, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et retenue sur la paie.

19.04 Un salarié qui est mis à pied, congédié ou qui quitte son emploi de son plein gré, doit recevoir le salaire et les bénéfices qui lui sont dus dans les trente (30) jours suivant son départ.

19.05 La correction des erreurs dans la paie d'un salarié se fait au plus tard à la paie suivante, sans préjudice au droit de l'Employeur de retenir ou de recouvrer en tout temps, de façon raisonnable (pas plus de vingt pour cent (20 %) du salaire net) les montants payés en trop. Ceci ne s'applique pas dans le cas de l'article 23.05 ci-après.

19.06 Le salarié régulier affecté temporairement à un emploi d'une classification :

- i) Inférieure, conserve le taux salarial de sa classification;
- ii) Supérieure, est rémunéré au taux salarial de cette classification si l'affectation est d'une (1) journée et plus.

19.07 Un salarié reçoit le salaire prévu à l'annexe « A » des présentes qui en fait partie intégrante.

19.08 Lors de son embauche, l'Employeur établit l'échelon auquel a droit le salarié dans sa classification en tenant compte de l'expérience pertinente acquise auparavant.

19.09 Le salarié régulier affecté à un emploi d'une autre classification assujettie à la présente convention collective, de façon temporaire ou par suite de l'obtention d'un poste conformément à la procédure prévue à l'article 9.06 reçoit le salaire correspondant à l'échelon de la classification qui lui assure une augmentation de 4 % de son salaire antérieur.

À la demande de l'employeur, le salarié régulier qui accepte d'être affecté de façon temporaire à un emploi non-assujetti à la présente convention collective, a droit au salaire le plus élevé entre le salaire correspondant au premier échelon salarial du poste de direction qu'il occupe temporairement

ou correspondant à son salaire régulier majoré de 10 %, et ce, pour la durée de l'affectation.

19.10 Le premier avancement d'échelon est consenti le 1^{er} janvier qui suit l'obtention par un salarié de son statut de salarié régulier. Par la suite il est consenti au 1^{er} janvier de chaque année.

Un salarié temporaire peut avancer d'échelon lorsqu'il travaille 1 600 heures régulières dans une classification. En aucun cas un tel salarié ne peut avancer de plus d'un échelon par année.

19.11 Dans l'éventualité où l'exercice de maintien de l'équité salariale a pour effet de modifier à la baisse une classification, les parties conviennent que le salarié affecté ne subit pas de baisse de salaire, il conserve le salaire qui lui était versé à la date d'entrée en vigueur du maintien de l'équité salaire et reçoit les augmentations de salaires prévues à la convention collective tant et aussi longtemps qu'il ne recevra pas un salaire équivalent en regard de la classification qui lui est attribuée compte tenu des tâches qu'il effectue.

19.12 L'Employeur doit aviser le Syndicat de toute nouvelle classification ; les parties doivent tenter de s'entendre sur le taux de salaire de telle nouvelle classification.

19.13 À défaut d'entente, l'Employeur fixe le taux de salaire de la nouvelle classification ; dans un tel cas, cette décision est sujette à révision par un arbitre choisi conformément à l'article 11, lequel doit tenir compte des autres salaires régis par cette convention.

ARTICLE 20. PRIMES

20.01 Une prime de disponibilité hebdomadaire de quatre-vingt-dix (90 \$) est accordée au salarié qui, à la demande de l'employeur, est disponible pour répondre aux appels qui lui sont transmis sur le téléphone mobile fourni par l'employeur, en dehors de son horaire régulier.

ARTICLE 21. SOUS-CONTRATS

- 21.01 L'employeur peut confier, dans le cours de ses opérations, du travail à forfait, à contrat ou à sous-contrat; cependant, l'attribution d'un tel travail ne peut avoir pour effet de causer la mise à pied ou la rétrogradation d'un salarié régulier.

ARTICLE 22. SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 22.01 L'Employeur doit prendre tous les moyens pour assurer le bien-être, la santé et la sécurité des salariés en tout temps sur les lieux de travail et les informer des risques inhérents à leur travail.
- 22.02 Dans les cas d'accidents, l'Employeur s'engage à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin et, le cas échéant, à les payer pour la balance de leur journée de travail.
- 22.03 Les parties coopèrent dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des salariés.
- 22.04 L'Employeur s'engage à fournir au besoin au salarié les articles et les vêtements inscrits à la liste de l'annexe « D ». Cependant, ces vêtements et articles demeurent propriété de l'Employeur.
- 22.05 L'Employeur doit fournir les articles et l'outillage de protection et de sécurité requis par la loi et les règlements aux fins de protéger les salariés contre les accidents ou maladies professionnelles.
- 22.06 Un salarié peut refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique. Dans l'exercice de ce droit, le salarié doit aviser son supérieur immédiat, lequel doit s'efforcer d'apporter les corrections nécessaires s'il y a lieu. L'exercice du droit de refus doit se faire conformément aux modalités prévues à la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

ARTICLE 23. CONGÉS DE MALADIE

- 23.01 Au premier janvier de chaque année, l'Employeur accorde au salarié régulier à temps plein un crédit de dix (10) jours de congé de maladie. Si pendant l'année civile, le salarié régulier a utilisé plus de congé de maladie que le nombre qu'il a acquis, il doit rembourser l'Employeur et, pour ce faire, l'Employeur peut opérer compensation avec tout autre montant dû au salarié. Les journées de maladie peuvent être utilisées par périodes de demi-journée.

23.02 Au 1^{er} janvier de chaque année, l'Employeur accorde au salarié régulier saisonnier, aux salariés réguliers à temps partiel, aux salariés en probation un congé de maladie par mois effectivement travaillé au cours de l'année précédente jusqu'à concurrence de dix (10) jours.

Pour les fins de ce bénéfice, un mois effectivement travaillé représente cent vingt heures (120) effectivement travaillées dans un mois de calendrier.

Pour les salariés à temps partiel dont l'horaire de travail ne leur permet pas d'accumuler cent vingt heures (120) effectivement travaillées pour aucun des mois de l'année civile précédente, le nombre de jours de congé de maladie sera alors déterminé en fonction du nombre d'heures travaillées au cours de l'année civile précédente de la façon suivante :

- Au prorata du nombre d'heures régulières effectuées par un salarié régulier à temps plein versus le nombre d'heures travaillées par le salarié au cours de l'année civile précédente.

23.03 Un salarié doit aviser l'Employeur aussitôt que possible de son absence pour maladie.

23.04 Les congés de maladie non utilisés sont payés au salarié régulier à la dernière paye de l'année.

23.05 Lors du décès du salarié, les jours cumulés et non utilisés par le salarié pour fins de maladie sont payés aux ayants droit.

23.06 L'Employeur peut exiger une preuve médicale pour justifier une absence de plus de trois (3) jours ou lorsqu'il a un motif sérieux.

Si l'Employeur fait examiner un salarié par un médecin, il assume les frais reliés à cet examen.

ARTICLE 24. ASSURANCE COLLECTIVE

24.01 Sauf après entente, l'Employeur s'engage à maintenir en vigueur, l'ensemble des couvertures d'assurances prévues au régime d'assurances collectives présentement en vigueur. Les modalités du régime sont contenues dans la police maîtresse laquelle fait foi des droits et obligations des parties.

24.02 L'Employeur et le salarié régulier contribueront à parts égales au paiement des primes d'assurances. Les coûts sont répartis après entente entre les parties.

24.03 L'Employeur fournit au Syndicat tous les détails pertinents et l'ensemble des documents relatifs au plan en vigueur. Une modification à la police

d'assurance actuelle doit recevoir préalablement un accord écrit du Syndicat.

24.04 La participation au régime est obligatoire pour un salarié régulier, sauf si celui-ci démontre qu'il est assuré ailleurs auquel cas il doit cependant maintenir sa participation à l'assurance vie et à l'assurance invalidité.

24.05 La contribution du salarié régulier est affectée au paiement des différentes composantes du régime selon la séquence suivante :

- Au paiement de l'assurance salaire longue durée;
- Si la contribution excède le coût de l'assurance salaire de longue durée, l'excédent est alors affecté au paiement de l'assurance vie;
- Si la contribution excède le coût de l'assurance vie, l'excédent est alors affecté au paiement de l'assurance santé (médicaments);
- Si la contribution excède le coût de l'assurance santé, l'excédent est alors affecté aux autres couvertures.

ARTICLE 25. RÉGIME DE RETRAITE

25.01 L'Employeur maintient le régime de retraite conformément aux dispositions du règlement dudit régime. Le régime ne peut être modifié à moins d'accord écrit entre les parties.

25.02 La participation du salarié régulier au régime de retraite est obligatoire.

25.03 L'Employeur verse une contribution de neuf pour cent (9 %) du salaire brut d'un salarié dans le régime de retraite et le salarié doit aussi contribuer pour neuf pour cent (9 %) de son salaire brut.

25.04 En cas de congés de maladie d'un salarié, l'Employeur s'engage à maintenir sa participation au régime de retraite si le salarié maintient la sienne et si le régime en vigueur le permet.

ARTICLE 26. ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

26.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

ARTICLE 27. PROTECTION JUDICIAIRE

- 27.01 L'Employeur s'engage à assurer, à ses frais, une défense pleine et entière au salarié qui est poursuivi par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant que salarié de l'Employeur.
- 27.02 L'Employeur convient d'indemniser le salarié de toute obligation que la Loi impose à ce salarié en raison de la perte ou du dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde, posés par lui dans l'exercice et les limites de ses fonctions, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel le salarié n'est pas déjà indemnisé d'une autre source, pourvu que :
- a) Le salarié ait donné, dès que raisonnablement possible, par écrit, au greffier ou, en son absence, à tout autre représentant de l'Employeur, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite;
 - b) Qu'il n'ait admis aucune responsabilité quant à telle réclamation;
 - c) Qu'il cède à l'Employeur, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par lui, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par l'Employeur à cette fin.
- 27.03 Le salarié a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur choisi par l'Employeur.

ARTICLE 28. CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

- 28.01 Le terme « changement technologique » désigne l'introduction de nouveaux équipements ou de nouvelles méthodes de travail ayant pour effet de changer la nature d'une occupation ou entraîner une mise à pied.
- 28.02 L'Employeur avise le Syndicat vingt (20) jours avant la date à laquelle il entend introduire le changement technologique.
- 28.03 L'Employeur rencontre le Syndicat pour discuter des mesures qui peuvent être prises pour atténuer les inconvénients résultant de la mise en place du changement technologique.
- 28.04 Lors d'un tel changement, l'Employeur met à la disposition du salarié la formation raisonnable pour lui permettre de s'adapter audit changement. Dans un tel cas, le salarié doit, après une période maximale de vingt (20) jours travaillés, montrer qu'il est capable d'effectuer le travail.
- 28.05 Advenant qu'un salarié affecté par un changement technologique soit incapable de s'adapter dans le délai requis, il peut alors utiliser son droit de déplacer comme s'il s'agissait d'une mise à pied.

ARTICLE 29. PERFECTIONNEMENT

29.01 L'Employeur peut rembourser au salarié en tout ou en partie le coût des frais d'inscription, des volumes obligatoires, des frais de scolarité, afférents à des cours d'étude de formation professionnelle ou spécialisée qu'il suit en relation avec ses fonctions ou qu'il pourrait être appelé à exercer.

Pour avoir droit à ce remboursement, le salarié doit obtenir au préalable l'approbation de l'Employeur et avoir complété son cours avec succès.

29.02 Lorsque l'Employeur demande au salarié de suivre des cours d'étude de formation professionnelle ou spécialisée, il doit lui rembourser cent pour cent (100 %) des frais d'inscription, des volumes obligatoires ainsi que des frais de scolarité en lien avec ces cours.

Durant un tel cours suivi à la demande de l'Employeur, le salarié bénéficie d'un congé avec solde lorsque les périodes de cours coïncident avec ses heures normales de travail.

ARTICLE 30. CONGÉ SANS SOLDE

30.01 L'Employeur peut accorder un congé sans solde au salarié qui en fait la demande, si les besoins du service le permettent.

30.02 Le salarié bénéficie aussi d'un congé spécial sans solde en cas de maladie ou d'accident à un membre de sa famille immédiate, s'il y a urgence de sa présence auprès de la personne malade ou accidentée. Ce privilège ne doit s'appliquer que provisoirement et dans des cas d'urgente nécessité. L'Employeur se réserve le droit de contrôler les faits.

ARTICLE 31. RETRAITE PROGRESSIVE

31.01 Suite à une demande écrite formulée au moins trois (3) mois avant son entrée en vigueur, le salarié régulier peut bénéficier d'une retraite progressive si un remplaçant est disponible et apte à remplacer le salarié régulier ou si le remplacement de ce dernier n'est pas nécessaire.

31.02 Les modalités de prise de retraite progressive du salarié sont établies pour la durée de ce congé qui prend fin au départ à la retraite.

31.03 La retraite progressive est d'une durée maximale de cinq (5) ans et ne peut comporter moins de vingt-deux heures et demie (22,5) heures de travail par semaine.

31.04 Pendant la durée de ce congé, le salarié régulier, s'il ne l'était déjà, devient salarié régulier à temps partiel aux fins d'application des articles de la convention, mais peut maintenir le statut de temps complet aux fins du

régime de retraite et de l'assurance collective, s'il en maintient la contribution personnelle afférente et paie la contribution de l'Employeur pour les jours de congés pris dans le cadre de sa retraite progressive.

ARTICLE 32. CHANGEMENT DE STRUCTURE, FUSION OU ANNEXION

32.01 Dans l'éventualité d'un changement de structure, d'un regroupement, d'une fusion ou d'une annexion avec une autre ville, le salarié devient automatiquement à l'emploi de la nouvelle entité ou ville. Il conserve son ancienneté, ses conditions de travail et il ne peut pas être licencié du seul fait de ce changement.

ARTICLE 33. SÉCURITÉ D'EMPLOI

33.01 a) Aucun salarié régulier à l'emploi de l'employeur et dont le nom figure à l'Annexe B de la convention collective à la date de la signature de celle-ci ne peut être congédié, mis à pied, ni subir de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations quelconques dans la structure telles que l'abolition de postes ou dans le système administratif de l'employeur ainsi que dans les procédés de travail.

b) Le paragraphe a) ci-dessus ne peut constituer une obligation pour l'employeur de combler un poste laissé vacant par le départ d'un salarié régulier dont le nom apparaît à l'Annexe B. Il est également convenu que cette sécurité est nominative et qu'elle ne peut s'appliquer aux salariés qui obtiennent le statut de salariés réguliers après la signature de la présente convention.

c) Dans le cas où l'employeur procède à l'abolition du poste d'un salarié régulier visé par le présent article, tel salarié doit être affecté à un autre poste compatible avec ses qualifications.

33.02 Lorsque l'employeur crée un poste ou achète de nouveaux instruments de travail, le salarié régulier susceptible d'être affecté par ces changements devra suivre les cours ou l'entraînement requis disponibles à cet effet, afin qu'il puisse bénéficier de ces avantages pour se qualifier, le tout conformément à l'article 9.

ARTICLE 34. ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION

34.01 La convention collective entre en vigueur le jour de sa signature, n'a pas d'effet rétroactif à moins de stipulation expresse à l'effet contraire et se terminera le 31 décembre 2024.

- 34.02 Les salaires et la prime prévue à l'article 20.01 sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2019.
- 34.03 La présente convention demeure en vigueur durant les négociations jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, et ce, conformément au *Code du travail*.


EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À SAINTE-BRIGITTE-DE-LAVAL, CE 10^e JOUR DU MOIS D'AVRIL DE L'ANNÉE 2019.

VILLE DE SAINTE-BRIGITTE-DE-LAVAL

Par :


Carl Thomassin, maire

Par :


Marc Proulx, directeur général

SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 5187

Par :


Patricia Fortier, présidente

Par :


Mélanie Bouchard, salariée

Par :


Karine Baril, salariée

ANNEXE A – SALAIRE ET CLASSIFICATION

2019	2.00 %
2020	2.00 %
2021	2.00 %
2022	2.25 %
2023	2.25 %
2024	2.50 %

Préposé aux prêts	1	2	3
2018	14.8000	15.1200	15.4400
2019	15.0960	15.4224	15.7488
2020	15.3979	15.7308	16.0638
2021	15.7059	16.0455	16.3851
2022	16.0593	16.4065	16.7537
2023	16.4206	16.7756	17.1307
2024	16.8311	17.1950	17.5589

Brigadier scolaire	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2018	18.3300	18.6900	19.0700	19.4500	19.8400	20.2300	20.6400	21.0500	21.4700	21.9000
2019	18.6966	19.0638	19.4514	19.8390	20.2368	20.6346	21.0528	21.4710	21.8994	22.3380
2020	19.0705	19.4451	19.8404	20.2358	20.6415	21.0473	21.4739	21.9004	22.3374	22.7848
2021	19.4519	19.8340	20.2372	20.6405	21.0544	21.4682	21.9033	22.3384	22.7841	23.2405
2022	19.8896	20.2802	20.6926	21.1049	21.5281	21.9513	22.3962	22.8410	23.2968	23.7634
2023	20.3371	20.7365	21.1582	21.5798	22.0125	22.4452	22.9001	23.3550	23.8210	24.2980
2024	20.8456	21.2550	21.6871	22.1193	22.5628	23.0063	23.4726	23.9388	24.4165	24.9055

Agent de soutien administratif, secrétaire-réceptionniste	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2018	23.1225	23.8657	24.3908	24.9260	25.4711	26.0255	26.5904	27.1654	27.7508	28.3500
2019	23.5850	24.3430	24.8787	25.4245	25.9805	26.5460	27.1222	27.7087	28.3059	28.9170
2020	24.0567	24.8298	25.3762	25.9330	26.5001	27.0769	27.6647	28.2628	28.8720	29.4953
2021	24.5378	25.3264	25.8838	26.4516	27.0301	27.6184	28.2180	28.8281	29.4494	30.0852
2022	25.0899	25.8963	26.4661	27.0468	27.6383	28.2398	28.8529	29.4767	30.1120	30.7622
2023	25.6544	26.4789	27.0616	27.6554	28.2601	28.8752	29.5021	30.1399	30.7895	31.4543
2024	26.2958	27.1409	27.7382	28.3467	28.9666	29.5971	30.2396	30.8934	31.5593	32.2407

Adjoint administratif, technicien en comptabilité et agent de communication	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2018	25.4878	25.9975	26.5172	27.0481	27.5890	28.1404	28.7036	29.2774	29.8630	30.4604
2019	25.9975	26.5175	27.0476	27.5891	28.1407	28.7032	29.2777	29.8629	30.4602	31.0696
2020	26.5175	27.0478	27.5885	28.1409	28.7035	29.2772	29.8632	30.4602	31.0694	31.6910
2021	27.0478	27.5888	28.1403	28.7037	29.2776	29.8628	30.4605	31.0694	31.6908	32.3248
2022	27.6564	28.2095	28.7734	29.3495	29.9364	30.5347	31.1458	31.7684	32.4039	33.0521
2023	28.2787	28.8442	29.4208	30.0099	30.6099	31.2217	31.8466	32.4832	33.1329	33.7958
2024	28.9856	29.5653	30.1564	30.7601	31.3752	32.0023	32.6428	33.2953	33.9613	34.6407

Coordonnateur à la programmation	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2018	27.2085	27.7524	28.3076	28.8733	29.4508	30.0401	30.6407	31.2536	31.8790	32.5162
2019	27.7527	28.3074	28.8738	29.4508	30.0398	30.6409	31.2535	31.8787	32.5166	33.1665
2020	28.3077	28.8736	29.4512	30.0398	30.6406	31.2537	31.8786	32.5162	33.1669	33.8299
2021	28.8739	29.4511	30.0403	30.6406	31.2534	31.8788	32.5162	33.1666	33.8302	34.5065
2022	29.5235	30.1137	30.7162	31.3300	31.9566	32.5961	33.2478	33.9128	34.5914	35.2828
2023	30.1878	30.7913	31.4073	32.0349	32.6757	33.3295	33.9958	34.6759	35.3697	36.0767
2024	30.9425	31.5611	32.1925	32.8358	33.4925	34.1627	34.8457	35.5428	36.2540	36.9786

Coordonnateur à la vie communautaire et responsable de la bibliothèque	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2018	28.1603	28.7235	29.2979	29.8841	30.4815	31.0913	31.7130	32.3477	32.9942	33.6544
2019	28.7235	29.2979	29.8838	30.4818	31.0911	31.7132	32.3473	32.9947	33.6541	34.3275
2020	29.2979	29.8839	30.4815	31.0914	31.7130	32.3474	32.9942	33.6546	34.3272	35.0141
2021	29.8839	30.4816	31.0911	31.7132	32.3472	32.9944	33.6541	34.3276	35.0137	35.7143
2022	30.5563	31.1674	31.7907	32.4268	33.0750	33.7368	34.4113	35.1000	35.8015	36.5179
2023	31.2438	31.8687	32.5060	33.1564	33.8192	34.4958	35.1856	35.8898	36.6071	37.3396
2024	32.0249	32.6654	33.3186	33.9853	34.6647	35.3582	36.0652	36.7870	37.5223	38.2731

Inspecteur en urbanisme, inspecteur en environnement	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2018	28.1603	28.7235	29.2979	29.8841	30.4815	31.0913	31.7130	32.3477	32.9942	33.6544
2019	28.7235	29.2979	29.8838	30.4818	31.0911	31.7132	32.3473	32.9947	33.6541	34.3275
2020	29.2979	29.8839	30.4815	31.0914	31.7130	32.3474	32.9942	33.6546	34.3272	35.0141
2021	29.8839	30.4816	31.0911	31.7132	32.3472	32.9944	33.6541	34.3276	35.0137	35.7143
2022	30.5563	31.1674	31.7907	32.4268	33.0750	33.7368	34.4113	35.1000	35.8015	36.5179
2023	31.2438	31.8687	32.5060	33.1564	33.8192	34.4958	35.1856	35.8898	36.6071	37.3396
2024	32.0249	32.6654	33.3186	33.9853	34.6647	35.3582	36.0652	36.7870	37.5223	38.2731

Agent de gestion financière	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2018	28.1603	28.7235	29.2979	29.8841	30.4815	31.0913	31.7130	32.3477	32.9942	33.6544
2019	28.7235	29.2979	29.8838	30.4818	31.0911	31.7132	32.3473	32.9947	33.6541	34.3275
2020	29.2979	29.8839	30.4815	31.0914	31.7130	32.3474	32.9942	33.6546	34.3272	35.0141
2021	29.8839	30.4816	31.0911	31.7132	32.3472	32.9944	33.6541	34.3276	35.0137	35.7143
2022	30.5563	31.1674	31.7907	32.4268	33.0750	33.7368	34.4113	35.1000	35.8015	36.5179
2023	31.2438	31.8687	32.5060	33.1564	33.8192	34.4958	35.1856	35.8898	36.6071	37.3396
2024	32.0249	32.6654	33.3186	33.9853	34.6647	35.3582	36.0652	36.7870	37.5223	38.2731

Greffier adjoint	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2018	33.8179	34.4943	35.1843	35.8880	36.6054	37.3377	38.0843	38.8465	39.6229	40.4155
2019	34.4943	35.1842	35.8880	36.6058	37.3375	38.0845	38.8460	39.6234	40.4154	41.2238
2020	35.1842	35.8878	36.6058	37.3379	38.0843	38.8462	39.6229	40.4159	41.2237	42.0483
2021	35.8878	36.6056	37.3379	38.0847	38.8460	39.6231	40.4154	41.2242	42.0482	42.8893
2022	36.6953	37.4292	38.1780	38.9416	39.7200	40.5146	41.3247	42.1517	42.9942	43.8543
2023	37.5210	38.2714	39.0370	39.8177	40.6137	41.4262	42.2545	43.1001	43.9616	44.8410
2024	38.4590	39.2282	40.0129	40.8132	41.6290	42.4618	43.3109	44.1776	45.0606	45.9620

ANNEXE B – LISTE DES SALARIÉS RÉGULIERS, DE LEUR CLASSIFICATION ET DE LEUR DATE D’EMBAUCHE

SALARIÉ RÉGULIER, À TEMPS PLEIN

<u>Nom du salarié</u>	<u>Classification du salarié</u>	<u>Date d'embauche</u>
Patricia Fortier	Agente de gestion financière	1 janvier 1979
Sabrina Thomassin	Coordonnatrice à la vie communautaire et responsable de la bibliothèque	9 mai 2005
Marie-Josée Gagné	Technicienne comptable	21 juillet 2008
Rosie Truchon	Agente de soutien administratif	1 juin 2009
Andrée-Anne Turcotte	Greffière adjointe	6 février 2012
Marilou Lemieux	Inspectrice en urbanisme	11 juin 2012
Mélanie Bouchard	Agente de soutien administratif	4 septembre 2012
Karine Baril	Inspectrice en urbanisme	15 avril 2013
Catherine Gagnon	Adjointe administrative	21 mai 2013
Isabelle Henry	Agente de soutien administratif	19 août 2013
Julien Brière	Inspecteur en environnement	3 mars 2015
Julie Pellerin	Inspectrice en urbanisme	3 octobre 2015
Carole Levasseur Roussel	Technicienne comptable	16 mai 2016
Vicky Lebrun	Agente de soutien administratif	19 février 2018

SALARIÉ RÉGULIER, À TEMPS PARTIEL

<u>Nom du salarié</u>	<u>Classification du salarié</u>	<u>Date d'embauche</u>
Francine Belleau	Préposée aux prêts	27 avril 2001
Marion Chêne	Préposée aux prêts	2 mars 2009
Caroline Letarte	Adjointe administrative	21 mai 2013
Krystelle Walsh	Agente de communication	5 décembre 2017

SALARIÉ RÉGULIER, SAISONNIER, À TEMPS PARTIEL

<u>Nom du salarié</u>	<u>Classification du salarié</u>	<u>Date d'embauche</u>
Aline Côté	Brigadière scolaire	28 août 2009

ANNEXE C – LISTE DES SALARIÉS TEMPORAIRES, DE LEUR CLASSIFICATION ET DE LEUR DATE D'EMBAUCHE

SALARIÉ TEMPORAIRE, À TEMPS PLEIN

<u>Nom du salarié</u>	<u>Classification du salarié</u>	<u>Date d'embauche</u>
Charles Dufour	Coordonnateur à la programmation	12 mars 2018
Charles Marcotte	Inspecteur en urbanisme	10 septembre 2018

ANNEXE D – CHAUSSURES DE SÉCURITÉ

L'employeur fournit aux salariés réguliers dont l'exécution du travail nécessite l'utilisation de bottes de sécurité, une allocation pour l'acquisition des bottes d'un même montant que l'allocation établie pour les cols bleus, et ce, pour l'acquisition d'une telle paire de chaussures de sécurité.

Cette allocation est versée annuellement.

