

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

VILLE DE SAINTE-BRIGITTE-DE-LAVAL

Ci-après appelée « L'Employeur »

-ET-

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 5187

Ci-après appelé « Le Syndicat »

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.....	4
ARTICLE 6.	RETENUE SYNDICALE	5
ARTICLE 7.	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	5
ARTICLE 8.	ACTIVITÉS SYNDICALES	6
ARTICLE 9.	ANCIENNETÉ.....	8
ARTICLE 10.	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	10
ARTICLE 11.	PROCÉDURE D'ARBITRAGE.....	11
ARTICLE 12.	MESURES DISCIPLINAIRES.....	11
ARTICLE 13.	HEURES DE TRAVAIL	12
ARTICLE 14.	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	13
ARTICLE 15.	JOURS FÉRIÉS.....	15
ARTICLE 16.	VACANCES ANNUELLES	15
ARTICLE 17.	CONGÉS SOCIAUX.....	18
ARTICLE 18.	CONGÉS DE MATERNITÉ ET CONGÉS PARENTAUX	19

ARTICLE 19. SALAIRES.....	19
ARTICLE 20. PRIMES.....	21
ARTICLE 21. SOUS-CONTRATS	21
ARTICLE 22. SANTÉ ET SÉCURITÉ	21
ARTICLE 23. CONGÉS DE MALADIE.....	22
ARTICLE 24. ASSURANCE COLLECTIVE.....	23
ARTICLE 25. RÉGIME DE RETRAITE.....	23
ARTICLE 26. ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	24
ARTICLE 27. PROTECTION JUDICIAIRE.....	24
ARTICLE 28. CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE.....	24
ARTICLE 29. PERFECTIONNEMENT.....	25
ARTICLE 30. CONGÉ SANS SOLDE.....	25
ARTICLE 31. RETRAITE PROGRESSIVE.....	25
ARTICLE 32. CHANGEMENT DE STRUCTURE, FUSION OU ANNEXION.....	26
ARTICLE 33. SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	26
ARTICLE 34. ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION.....	27
ANNEXE A – SALAIRE ET CLASSIFICATION	28
ANNEXE B – LISTE DES SALARIÉS RÉGULIERS, DE LEUR CLASSIFICATION ET DE LEUR DATE D'EMBAUCHE	34
ANNEXE C – LISTE DES SALARIÉS TEMPORAIRES, DE LEUR CLASSIFICATION ET DE LEUR DATE D'EMBAUCHE.....	35

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.

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 occasionnelles des tâches effectuées par un employé couvert par le certificat d'accréditation en autant 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 cent quatre-vingts (180) jours effectivement travaillés pour le salarié nommé à un poste à temps complet. Elle est de la moindre des deux périodes suivantes : cent quatre-vingts (180) jours effectivement travaillés ou de neuf (9) mois, pour le salarié nommé à un poste à temps partiel ainsi que pour le salarié temporaire.
- 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 qui a complété la période de probation prévue à la clause 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.

3.15 **Salarié en période de probation**

Un salarié nouvellement embauché qui n'a pas complété le nombre de jours de travail ou les mois cumulatifs stipulés à la clause 3.08.

3.16 **Salarié temporaire**

Salarié embauché pour l'une des raisons suivantes :

a) activités particulières ou travail saisonnier de moins de cent quatre-vingts (180) jours de calendrier ou surcroît temporaire de travail ou remplacement d'un salarié absent;

b) programmes spécifiques ou gouvernementaux ou travaux subventionnés.

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

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 à temps partiel

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

Cependant, tel salarié ne bénéficie des avantages de la convention qu'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 de la convention que relativement aux heures de travail, au temps supplémentaire et au régime syndical.

Le salaire du salarié étudiant correspond au plus élevé de :

a) 70% de l'échelon 1 de l'une des classifications prévues à l'Annexe 1, soit la classification dans laquelle il effectue son travail.

b) En 2016, 12,50\$. En 2017, ce taux est majoré à 13,00\$. En 2018 ce taux est majoré à 13,50\$.

En guise de compensation pour les vacances, fêtes chômées et autres avantages prévus à la convention, le salarié étudiant reçoit une indemnité égale à 6% du salaire versé. Cette indemnité 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 trente-cinq (35) 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 la clause 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. A 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 RÈGLEMENT 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. A 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 ouvrables 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 ouvrables 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 cinquante (150) jours de calendrier suivant le dépôt du grief. Ce délai de cent cinquante (150) 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.

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 et 14 h 15 à 15 h 45

Horaire des préposés aux prêts

Lundi : 18 h à 21 h
Mardi : 12 h 30 à 15 h 30
Mercredi : 18 h à 21 h
Jeudi : 9 h à 12 h
Samedi : 8 h 30 à 12 h 30

B) 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 A) 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 Le travail requis par l'Employeur exécuté en plus de la semaine normale de travail, telle qu'établie à la clause 13.01, est considéré comme 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 cette clause 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 Un salarié régulier 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 trente cinq (35) 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.

ARTICLE 15. JOURS FÉRIÉS

15.01 A) Le salarié régulier 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

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 temporaire ou un salarié à temps partiel a droit à une rémunération de vacances selon le pourcentage ci-dessous
- quatre (4) ans et moins d'ancienneté : 4% du salaire gagné;
 - quatre (4) 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 en le demandant conformément à la clause 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 du directeur général et secrétaire-trésorier.

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 la clause 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 « C » 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 à un salaire 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 1600 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.

ARTICLE 20. PRIMES

20.01 Une prime de disponibilité hebdomadaire de 30\$ 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 Le salarié régulier acquiert un congé de maladie par mois effectivement travaillé jusqu'à concurrence de dix (10) par année civile du 1^{er} janvier au 31 décembre. Pour les fins de ce bénéfice, un mois effectivement travaillé représente cent vingt (120) heures effectivement travaillées dans un mois de calendrier.
- 23.02 Au premier janvier de chaque année, l'Employeur accorde au salarié régulier 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 à le salarié. Les journées de maladie peuvent être utilisées par périodes de demi-journée.
- 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'urgence 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 clauses 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 la présente clause, 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 présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016, n'a pas d'effet rétroactif, elle se terminera le 31 décembre 2018.
- 34.02 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 3 DÉCEMBRE 2015

VILLE DE SAINTE-BRIGITTE-DE-LAVAL

SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 5187

Par :

Par :

Wanita Daniele, mairesse

Patricia Fortier, vice-présidente

Par :

Par :

Marc Proulx, directeur général et ing.f.

Caroline Letarte, secrétaire

ANNEXE A – SALAIRE ET CLASSIFICATION

2016 1,025

Agente de gestion financière	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	26,8033	27,3394	27,8861	28,4441	29,0127	29,5932	30,1849	30,7890	31,4044	32,0328
	48 782,07	49 757,73	50 752,78	51 768,29	52 803,18	53 859,61	54 936,49	56 036,00	57 155,97	58 299,63

Adjointe administrative, technicienne en comptabilité et archiviste	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	24,2596	24,7448	25,2395	25,7448	26,2596	26,7844	27,3205	27,8666	28,4240	28,9926
	44 152,52	45 035,57	45 935,85	46 855,51	47 792,41	48 747,61	49 723,27	50 717,25	51 731,67	52 766,56

Agente de soutien administratif, secrétaire et secrétaire-réceptionniste	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	21,9605	22,6200	23,0721	23,5336	24,0046	24,4845	24,9744	25,4738	25,9832	26,5057
	39 968,18	41 168,45	41 991,20	42 831,17	43 688,38	44 561,73	45 453,40	46 362,30	47 289,50	48 240,40

Coordonnatrice à la vie communautaire et responsable de la bibliothèque	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	26,8033	27,3394	27,8861	28,4441	29,0127	29,5932	30,1849	30,7890	31,4044	32,0328
	48 782,07	49 757,73	50 752,78	51 768,29	52 803,18	53 859,61	54 936,49	56 036,00	57 155,97	58 299,63

2016 1,025

Coordonnatrice à la programmation	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	25,8974	26,4152	26,9436	27,4820	28,0317	28,5926	29,1642	29,7476	30,3429	30,9494
	47 133,35	48 075,63	49 037,29	50 017,26	51 017,69	52 038,58	53 078,87	54 140,67	55 224,03	56 327,84

Inspecteur en bâtiment, inspecteur en bâtiment et en environnement	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	26,8033	27,3394	27,8861	28,4441	29,0127	29,5932	30,1849	30,7890	31,4044	32,0328
	48 782,07	49 757,73	50 752,78	51 768,29	52 803,18	53 859,61	54 936,49	56 036,00	57 155,97	58 299,63

Brigadière scolaire	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	17,45	17,79	18,15	18,51	18,88	19,26	19,65	20,04	20,44	20,85

Préposé aux prêts	1	2	3
	14,08	14,39	14,70

Coordonnatrice à l'approvisionnement	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	31,0050	31,6251	32,2576	32,9026	33,5605	34,2321	34,9167	35,6149	36,3273	37,0539
	56 429,07	57 557,65	58 708,85	59 882,66	61 080,16	62 302,43	63 548,39	64 819,12	66 115,70	67 438,12

Greffière adjointe	32,1884	32,8321	33,4889	34,1587	34,8416	35,5386	36,2492	36,9746	37,7137	38,4681
	58 582,85	59 754,51	60 949,86	62 168,90	63 411,63	64 680,20	65 973,55	67 293,82	68 638,85	70 011,89

2017 1,025

Agente de gestion financière	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	27,4734	28,0229	28,5833	29,1552	29,7381	30,3330	30,9395	31,5587	32,1895	32,8336
	50 001,62	51 001,68	52 021,60	53 062,50	54 123,26	55 206,10	56 309,91	57 436,90	58 584,87	59 757,12

Adjointe administrative, technicienne en comptabilité et archiviste	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	24,8661	25,3634	25,8705	26,3884	26,9161	27,4540	28,0035	28,5633	29,1346	29,7174
	45 256,33	46 161,46	47 084,24	48 026,89	48 987,22	49 966,30	50 966,35	51 985,18	53 024,96	54 085,72

Agente de soutien administratif, secrétaire et secrétaire-réceptionniste	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	22,5096	23,1855	23,6489	24,1220	24,6047	25,0966	25,5988	26,1106	26,6328	27,1684
	40 967,39	42 197,66	43 040,98	43 901,95	44 780,59	45 675,77	46 589,73	47 521,36	48 471,74	49 446,40

Coordonnatrice à la vie communautaire et responsable de la bibliothèque	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	27,4734	28,0229	28,5833	29,1552	29,7381	30,3330	30,9395	31,5587	32,1895	32,8336
	50 001,62	51 001,68	52 021,60	53 062,50	54 123,26	55 206,10	56 309,91	57 436,90	58 584,87	59 757,12

2017 1,025

Coordonnatrice à la programmation	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	26,5449	27,0756	27,6172	28,1691	28,7325	29,3074	29,8933	30,4913	31,1014	31,7231
	48 311,69	49 277,52	50 263,22	51 267,69	52 293,14	53 339,55	54 405,84	55 494,19	56 604,63	57 736,04

Inspecteur en bâtiment, inspecteur en bâtiment et en environnement	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	27,4734	28,0229	28,5833	29,1552	29,7381	30,3330	30,9395	31,5587	32,1895	32,8336
	50 001,62	51 001,68	52 021,60	53 062,50	54 123,26	55 206,10	56 309,91	57 436,90	58 584,87	59 757,12

Brigadière scolaire	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	17,88	18,24	18,61	18,97	19,35	19,74	20,14	20,54	20,95	21,37

Préposé aux prêts	1	2	3
	14,44	14,75	15,07

Coordonnatrice à l'approvisionnement	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	31,7801	32,4157	33,0640	33,7251	34,3995	35,0879	35,7896	36,5053	37,2355	37,9803
	57 839,80	58 996,59	60 176,57	61 379,72	62 607,16	63 859,99	65 137,10	66 439,60	67 768,59	69 124,07

Greffière adjointe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	32,9931	33,6530	34,3262	35,0127	35,7126	36,4270	37,1554	37,8990	38,6565	39,4298
	60 047,42	61 248,37	62 473,60	63 723,12	64 996,92	66 297,21	67 622,89	68 976,16	70 354,83	71 762,19

2018 1,025

Agente de gestion financière	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	28,1603	28,7235	29,2979	29,8841	30,4815	31,0913	31,7130	32,3477	32,9942	33,6544
	51 251,66	52 276,72	53 322,14	54 389,06	55 476,34	56 586,25	57 717,65	58 872,82	60 049,49	61 251,05

Adjointe administrative, technicienne en comptabilité et archiviste	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	25,4878	25,9975	26,5172	27,0481	27,5890	28,1404	28,7036	29,2774	29,8630	30,4604
	46 387,74	47 315,49	48 261,35	49 227,57	50 211,90	51 215,45	52 240,51	53 284,81	54 350,58	55 437,87

Agente de soutien administratif, secrétaire et secrétaire-réceptionniste	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	23,0723	23,7652	24,2401	24,7250	25,2198	25,7240	26,2387	26,7634	27,2986	27,8476
	41 991,57	43 252,60	44 117,00	44 999,50	45 900,10	46 817,67	47 754,48	48 709,39	49 683,53	50 682,56

Coordonnatrice à la vie communautaire et responsable de la bibliothèque	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	28,1603	28,7235	29,2979	29,8841	30,4815	31,0913	31,7130	32,3477	32,9942	33,6544
	51 251,66	52 276,72	53 322,14	54 389,06	55 476,34	56 586,25	57 717,65	58 872,82	60 049,49	61 251,05

2018 1,025

Coordonnatrice à la programmation	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	27,2085	27,7524	28,3076	28,8733	29,4508	30,0401	30,6407	31,2536	31,8790	32,5162
	49 519,48	50 509,45	51 519,80	52 549,39	53 600,46	54 673,04	55 765,98	56 881,55	58 019,74	59 179,44

Inspecteur en bâtiment, inspecteur en bâtiment et en environnement	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	28,1603	28,7235	29,2979	29,8841	30,4815	31,0913	31,7130	32,3477	32,9942	33,6544
	51 251,66	52 276,72	53 322,14	54 389,06	55 476,34	56 586,25	57 717,65	58 872,82	60 049,49	61 251,05

Brigadière scolaire	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	18,33	18,69	19,07	19,45	19,84	20,23	20,64	21,05	21,47	21,90

Préposé aux prêts	1	2	3
	14,80	15,12	15,44

Coordonnatrice à l'approvisionnement	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	32,5746	33,2261	33,8906	34,5683	35,2595	35,9651	36,6844	37,4179	38,1664	38,9298
	59 285,79	60 471,51	61 680,98	62 914,22	64 172,34	65 456,49	66 765,53	68 100,59	69 462,81	70 852,18

Greffière adjointe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	33,8179	34,4943	35,1843	35,8880	36,6054	37,3377	38,0843	38,8465	39,6229	40,4155
	61 548,61	62 779,58	64 035,44	65 316,20	66 621,84	67 954,64	69 313,46	70 700,57	72 113,70	73 556,24

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

SALARIÉ RÉGULIER

<u>Nom du salarié</u>	<u>Classification du salarié</u>	<u>Date d'embauche</u>
Patricia Fortier	Agente de gestion financière	1 janvier 1979
Carole Gagnon	Préposé aux prêts	1 janvier 1999
Francine Belleau	Préposé aux prêts	27 avril 2001
Sabrina Thomassin	Coordonnatrice à la vie communautaire et responsable de la bibliothèque	9 mai 2005
Marie-Josée Gagné	Technicienne comptable	21 juillet 2008
Caroline Parent	Coordonnatrice à la programmation	26 août 2008
Émilie Levesque	Coordonnatrice aux approvisionnements et trésorière adjointe	5 mai 2009
Rosie Truchon	Secrétaire	1 juin 2009
Aline Côté	Brigadière scolaire	28 août 2009
Andrée-Anne Turcotte	Greffière adjointe	6 février 2012
Marilou Lemieux	Inspecteur en bâtiment	11 juin 2012
Mélanie Bouchard	Secrétaire	4 septembre 2012
Karine Baril	Inspecteur en bâtiment	15 avril 2013
Caroline Letarte	Secrétaire	21 mai 2013
Catherine Gagnon	Secrétaire	21 mai 2013
Isabelle Henry	Secrétaire	19 août 2013

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

SALARIÉ TEMPORAIRE

<u>Nom du salarié</u>	<u>Classification du salarié</u>	<u>Date d'embauche</u>
Julien Brière	Inspecteur en bâtiment	3 mars 2015
Julie Pellerin	Inspectrice en bâtiment	3 octobre 2015