

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA VILLE DE DOLBEAU-MISTASSINI

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2468 – BRIGADIERS(ÈRES)**

Du 10 décembre 2019 au 31 décembre 2020

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 :	BUT DE LA CONVENTION.....	4
ARTICLE 2 :	RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION.....	4
ARTICLE 3 :	DÉFINITIONS.....	4
ARTICLE 4 :	RÉGIME SYNDICAL.....	5
ARTICLE 5 :	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE.....	7
ARTICLE 6 :	RÈGLEMENT DE GRIEF.....	7
ARTICLE 7 :	ARBITRAGE.....	8
ARTICLE 8 :	DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE.....	8
ARTICLE 9 :	CATÉGORIES D'EMPLOYÉS.....	9
ARTICLE 10 :	SALAIRES.....	9
ARTICLE 11 :	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL ET PÉRIODE DE REPOS.....	9
ARTICLE 12 :	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.....	10
ARTICLE 13 :	VACANCES ANNUELLES PAYÉES.....	10
ARTICLE 14 :	JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS.....	10
ARTICLE 15 :	CONGÉS SOCIAUX AVEC PLEIN SALAIRE.....	11
ARTICLE 16 :	ABSENCE MALADIE ET ACCIDENTS DU TRAVAIL.....	12
ARTICLE 17 :	ANCIENNETÉ.....	13
ARTICLE 18 :	MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE.....	14
ARTICLE 19 :	MESURES DISCIPLINAIRES.....	16
ARTICLE 20 :	TRAITEMENT DE LA PAIE.....	17
ARTICLE 21 :	VÊTEMENTS DE TRAVAIL.....	17
ARTICLE 22 :	CONGÉ SANS SOLDE.....	18
ARTICLE 23 :	LES ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE, DE DON D'ORGANE OU DE TISSUS, D'ACCIDENT, DE VIOLENCE CONJUGALE, DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL OU D'ACTE CRIMINEL.....	18
ARTICLE 24 :	LES ABSENCES ET LES CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES.....	20
ARTICLE 25 :	CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL.....	22
ARTICLE 26 :	COMITÉ DE RELATION DE TRAVAIL.....	22
ARTICLE 27 :	COMITÉ PARITAIRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ.....	23
ARTICLE 28 :	RENCONTRE ANNUELLE.....	23
ARTICLE 29 :	ÉVALUATION DES EMPLOIS.....	23
ARTICLE 30 :	OBLIGATION D'INFORMATION.....	23
ARTICLE 31 :	DISPOSITIONS DIVERSES.....	23
ARTICLE 32 :	DURÉE DE LA CONVENTION.....	24
ARTICLE 33 :	RÉTROACTIVITÉ.....	24

ARTICLE 1 : BUT DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et ses employés; d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail équitables pour tous qui assurent, dans la mesure du possible, le bien-être et la sécurité des employés; de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et les employés régis par les présentes et de maintenir la qualité des services de la Ville de Dolbeau-Mistassini.

ARTICLE 2 : RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

2.01 a) La Ville reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2468 (Brigadiers) comme seul agent négociateur de tout le personnel affecté à la brigade scolaire de la Ville de Dolbeau-Mistassini, à l'exception des personnes automatiquement exclues par la loi en matière de salaire, conditions de travail et autres questions concernées et que ledit Syndicat a tous les droits découlant de telle reconnaissance.

b) Seul le Syndicat peut, par l'entremise de son ou ses représentant(s) dûment autorisé(s), conclure une entente avec la Ville concernant les conditions de travail des brigadiers scolaires à son emploi.

c) L'Employeur reconnaît le conseiller syndical comme porte-parole du Syndicat

2.02 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de la Ville de diriger et d'administrer ses affaires en conformité des dispositions de la présente convention.

2.03 La présente convention collective s'applique à tous les employés visés par le certificat d'accréditation AQ-2001-8742 émis en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2468 (Brigadiers), et ce, tel que spécifié dans la décision de la Commission des relations du travail du 4 juillet 2017.

2.04 Tout article de la présente convention qui est ou deviendrait contradictoire avec la législation du pays ou de la province est nul et non avenue; toutefois, cela ne peut affecter la validité des autres dispositions de la présente.

2.05 Les personnes qui ne sont pas membres de l'unité de négociations ne font pas le travail normalement exécuté par les employés régis par la présente convention, sauf en cas d'urgence ou de nécessité due aux circonstances.

ARTICLE 3 : DÉFINITIONS

Dans la présente convention, les termes suivants ont la signification qui leur est ci-après donnée :

3.01 Le mot « VILLE » désigne la Ville de Dolbeau-Mistassini.

3.02 Le mot « CONSEIL » désigne le conseil de la Ville de Dolbeau-Mistassini.

- 3.03 Le mot « DIRECTEUR DE SERVICE » désigne celui ou celle qui a été appelé par le conseil à diriger les services.
- 3.04 Le mot « EMPLOYÉ » désigne tous les salariés de la Ville de Dolbeau-Mistassini régis par le certificat d'accréditation.
- 3.05 Le mot « SYNDICAT » signifie et comprend le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2468 (Brigadiers)
- 3.06 Le mot « EMPLOYEUR » désigne la Ville de Dolbeau-Mistassini.
- 3.07 Le mot « SUPÉRIEUR IMMÉDIAT » signifie toute personne qui est exclue de l'unité d'accréditation syndicale et qui représente l'Employeur dans ses relations immédiates de travail avec ses employés.
- 3.08 Les mots « ANNÉE SCOLAIRE » signifient la période durant laquelle les écoles sont ouvertes aux enfants dans un but scolaire.
- 3.09 Les mots « SECTEUR D'AFFECTATION » signifient : le secteur auquel est affecté l'employé. Les secteurs d'affectations sont :
- Secteur Dolbeau
 - Secteur Mistassini
- 3.10 Le mot « POSTE » signifie l'intersection à laquelle l'employé est affecté pour effectuer sa prestation de travail.
- 3.11 Les mots « BRIGADIER SCOLAIRE À L'ESSAI » signifient tout employé embauché par la Ville et qui n'a pas complété sa période d'essai tel que défini à l'article 18.04. Le brigadier scolaire à l'essai bénéficie de toutes les dispositions de la convention collective sauf ce qui est expressément exclu dans la convention collective.
- 3.12 Dans la présente convention et son application, à moins que le contexte ne s'y oppose, le singulier comprend le pluriel, et le masculin, le féminin.

ARTICLE 4 : RÉGIME SYNDICAL

- 4.01 Tout employé assujetti à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat et le demeurer pour toute la durée de la présente convention.
- 4.02 Tout nouvel employé assujetti à la présente convention embauché après la date de signature des présentes doit, comme condition d'embauche et de maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.

- 4.03 a) L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat la liste des nouveaux employés ainsi engagés, et ce, dans les cinq (5) jours suivant leur embauchage.
- b) Le Syndicat remet, au nouvel employé, une copie de la convention collective en format papier ou électronique, au choix de ce dernier.
- 4.04 Le Syndicat a le droit d'afficher dans les départements intéressés, sur les tableaux fournis par la Ville, des avis de convocation à ses assemblées et/ou autres avis du même genre ; cependant, ces avis devront être autorisés par le directeur général.
- 4.05 L'Employeur effectue les déductions syndicales sur le salaire régulier hebdomadaire des employés et en fait mensuellement la remise intégrale au Syndicat.
- 4.06 Si l'Employeur néglige ou omet de faire remise au Syndicat des sommes prélevées concernant les cotisations régulières dans les délais prévus à la clause 4.05, le Syndicat fait parvenir à l'Employeur un avis spécifiant que les sommes recueillies doivent être remises au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables de cet avis.
- Si l'Employeur ne respecte pas ce délai, il devra verser en outre au Syndicat des intérêts sur la somme due suivant le taux courant de la Banque du Canada.
- 4.07 L'Employeur fournit au Syndicat pour les employés régis par la présente convention :
- a) Photocopie mensuelle de la liste des salaires gagnés par les employés;
- b) La liste des cotisations syndicales mensuellement;
- c) La liste d'ancienneté des employés réguliers et occasionnels une fois par année au plus tard le 1^{er} août et la liste des employés par ordre alphabétique comprenant leur nom, prénom, adresse de résidence, adresse courriel, numéro de téléphone, statut, date d'emploi, ancienneté et poste.
- 4.08 La Ville n'est pas tenue de congédier un employé parce que le Syndicat l'a expulsé de sa structure syndicale. Si l'Employeur maintient l'employé en emploi, il est assujéti à la retenue syndicale.
- 4.09 L'Employeur transmet le rapport des mouvements de main-d'œuvre des employés au Syndicat, deux fois par année.
- 4.10 L'Employeur convient d'aviser tout nouveau salarié du statut qui lui est accordé et en informe le Syndicat.
- 4.11 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, le Syndicat fournit par écrit à l'Employeur le nom de ses représentants. Le Syndicat avise par la suite l'Employeur de tout changement par écrit dans un délai de dix (10) jours.
- 4.12 Le Syndicat avise l'Employeur par écrit lorsqu'il change le montant de la cotisation syndicale à être prélevée à la source. Suite à la réception de l'avis écrit, l'Employeur effectue le changement.

ARTICLE 5 : LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

- 5.01 Pour toute matière ayant trait à la convention collective (ex. : grief, mécontentement et entente), tout membre du Syndicat peut être accompagné d'un délégué syndical lors d'une convocation ou rencontre chez le représentant de l'Employeur.
- 5.02 Lorsqu'un représentant du Syndicat désire rencontrer un ou des employé(s) pour une enquête relative à un grief ou à un mécontentement, durant les heures de travail, il en fait la demande à l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Ceux-ci ne subissent pas de perte de traitement régulier et autres avantages.
- 5.03 À l'occasion d'une rencontre du comité de relations de travail (CRT), de la négociation, de la médiation, de la conciliation ou de l'arbitrage d'une convention collective avec les autorités de la Ville, deux (2) dirigeants du Syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, et ce, sans aucune retenue de salaire.
- 5.04 À l'occasion de l'audition de griefs en arbitrage ou de l'audition devant la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, un (1) représentant du Syndicat et les témoins assignés peuvent, après avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, et ce, sans aucune retenue de salaire.
- 5.05 Sur demande écrite du Syndicat reçue cinq (5) jours ouvrables à l'avance, l'Employeur pourra autoriser deux (2) officiers du Syndicat à s'absenter sans solde pour toute activité syndicale officielle, tel que congrès, journées d'étude ou autre activité des organismes auxquels le Syndicat est affilié.

ARTICLE 6 : RÈGLEMENT DE GRIEF

- 6.01 Le Syndicat et la Ville conviennent que les griefs et les mécontentements doivent être réglés de la manière ci-après prévue :
- a) 1^{re} étape : Tout grief individuel est d'abord soumis pour étude par un représentant du Syndicat ou un membre du comité des griefs avec ou sans la (les) personne(s) intéressée(s) à la direction du service concerné dans les quarante-cinq (45) jours civils suivants l'incident ou la connaissance qu'elle(s) en aura(ont) eue. Dans tous les cas, le délai de soumission du grief ne doit pas excéder cent quatre-vingts (180) jours de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.
- La direction du service doit rendre sa décision dans les quinze (15) jours civils suivant le dépôt du grief.
- b) 2^e étape : À défaut d'une réponse favorable dans le délai prescrit, le grief est déposé à la direction générale dans les quinze (15) jours civils. Celle-ci doit rendre sa décision dans les quinze (15) jours civils suivant le dépôt du grief.

- c) 3^e étape : À défaut d'une réponse favorable dans le délai prescrit, le grief est soumis au conseil municipal dans les quinze (15) jours de la réponse de l'étape numéro 2. À défaut d'une réponse favorable dans les trente (30) jours, celui-ci peut être soumis à l'arbitrage, conformément aux dispositions prévues à l'article 7.
 - d) Les griefs syndicaux sont soumis directement en deuxième étape.
- 6.02 Un employé qui présente un grief ne doit aucunement être importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.
- 6.03 Les parties, d'un commun accord, peuvent s'éloigner de la méthode prévue ci-dessus.
- 6.04 Aucune erreur technique dans la soumission d'un grief n'en affecte la validité. Dès que décelée, l'erreur sera communiquée à l'autre partie.

ARTICLE 7 : ARBITRAGE

- 7.01 Dans les soixante (60) jours suivant la décision écrite de l'Employeur en troisième étape ou suivant la date où la décision aurait dû être rendue, l'une ou l'autre des parties, l'Employeur et le Syndicat, peut entreprendre les procédures prévues au Code du travail de la province de Québec pour demander la nomination d'un arbitre devant étudier et régler tout grief ou toute mécontente non réglée à la satisfaction de l'employé, du groupe d'employés concernés, du Syndicat et de l'Employeur.
- 7.02 En rendant une décision au sujet de tout grief ou mécontente qui lui sera soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective.
- 7.03 En rendant une décision au sujet d'un grief, l'arbitre ne doit pas soustraire, amender ou modifier quoi que ce soit dans la présente convention.
- 7.04 L'arbitre doit rendre sa décision finale écrite et motivée dans les soixante (60) jours civils suivant la fin de l'audition. Cette décision est exécutoire et lie les parties.
- 7.05 La note des honoraires et des frais de l'arbitre est répartie de la façon suivante : un demi (½) payable par l'Employeur, et un demi (½) payable par le Syndicat.

ARTICLE 8 DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

- 8.01 a) Les parties conviennent que tout employé a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne et qu'à cette fin, il n'y aura aucune menace, aucune contrainte, aucune discrimination ou aucun harcèlement par l'Employeur, le Syndicat ou leurs représentants respectifs contre un employé pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective.
- b) Les parties collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de discrimination ou de harcèlement. À cet effet, les parties s'engagent à coopérer afin

de discuter de tout problème relatif à toute forme de discrimination ou de harcèlement et s'engagent à prendre les moyens nécessaires afin de remédier, dans les plus brefs délais, aux situations ou actions dénoncées. Le Syndicat peut y adjoindre un (1) conseiller du Syndicat.

- c) Les parties encouragent tout employé victime de discrimination ou de harcèlement ou qui s'en croit victime, de s'adresser aux personnes identifiées par chacune des parties.

ARTICLE 9 : CATÉGORIES D'EMPLOYÉS

- 9.01 Le terme « EMPLOYÉ RÉGULIER » signifie l'employé qui est embauché pour effectuer du travail requis au fonctionnement normal et ordinaire des activités de la brigade scolaire pourvu que ledit employé ait obtenu un poste selon l'article 18.03 et ait complété la période d'essai prévue à l'article 18.04.

L'employé régulier bénéficie de tous les droits et avantages prévus à la présente convention.

- 9.02 Le terme « EMPLOYÉ OCCASIONNEL » signifie l'employé qui est embauché pour effectuer du travail de façon irrégulière et intermittente pour remplacer sur un poste dépourvu de son titulaire pour des raisons de maladie, maternité, paternité, parentale, accident de travail, congé autorisé par la présente convention.

Celui-ci est assujéti aux dispositions de la convention collective en ce qui a trait aux clauses suivantes :

- au salaire de la fonction figurant à l'annexe « A », et ce, au prorata du temps effectivement travaillé;
- à la retenue syndicale (art. 4.05);
- aux articles 4.01, 4.02, 5, 8, 10, 11.01, 11.02, 11.05, 12, 13, 14 (exception faite de 14.05 et 14.06), 15.08, 17, 18, 19, 20, 21 (exception faite de 21.01), 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, et droit aux griefs prévus à l'article 6 et à l'arbitrage prévu à l'article 7 sur ces clauses.

ARTICLE 10 : SALAIRES

- 10.01 Sauf exception précisée dans le texte, les taux horaires qui s'appliquent aux employés régis par la présente convention sont ceux qui apparaissent à l'annexe « A » de la présente convention.

ARTICLE 11 : SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL ET PÉRIODE DE REPOS

- 11.01 a) L'horaire de travail est établi par l'Employeur et fixé selon les besoins des écoles desservies.

- b) En début d'année scolaire, l'Employeur remet à chaque employé une copie du calendrier scolaire.
- c) L'Employeur informe les employés dans les meilleurs délais des dates auxquelles sont établies les journées pédagogiques flottantes par les écoles desservies.
- 11.02 Tout employé doit être présent à son poste de travail en fonction de l'horaire établi à l'annexe «C».
- 11.03 Aux fins de rémunération, la semaine normale de travail des employés réguliers est de dix-sept heures et demie (17,5) pour l'horaire incluant le *Club des petits déjeuners* et quinze (15) heures pour l'horaire normal.
- 11.04 a) Advenant la diminution du nombre d'heures payées pour un poste, l'Employeur avise l'employé concerné et le Syndicat.
- b) Advenant la diminution du nombre d'heures payées pour le poste auquel il est affecté, l'employé peut bénéficier de la procédure de supplantation prévue à l'article 18.05.
- 11.05 L'employé peut quitter pour aller dîner chez lui lorsque son horaire de travail le lui permet. Toutefois, celui-ci doit être à son poste pour le retour des élèves conformément à son horaire régulier.

ARTICLE 12 : TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- 12.01 Tout travail exécuté en plus de trente-sept heures et demie (37,5) dans la semaine de travail entraîne une majoration de cinquante pour cent (50%) du salaire horaire régulier.

ARTICLE 13 : VACANCES ANNUELLES PAYÉES

- 13.01 L'indemnité afférente au congé annuel versé à l'employé sera de
- quatre pour cent (4 %) s'il justifie de moins de 3 ans de service continu
 - six pour cent (6 %) s'il justifie de 3 ans et plus de service continu
- 13.02 L'indemnité afférente au congé annuel est versée sur chaque paie selon les mêmes modalités que le versement hebdomadaire du salaire.

ARTICLE 14 : JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS

- 14.01 L'employé a droit aux jours de fête chômés et payés suivants :
- le Vendredi saint
 - le lundi de Pâques
 - le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes)

- le 1^{er} lundi de septembre (fête du Travail)
 - le 2^e lundi d'octobre (Action de grâces)
- 14.02 Pour chaque jour de fête chômé et payé, l'Employeur verse à l'employé une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.
- 14.03 Pour bénéficier d'un jour férié et chômé, l'employé ne doit pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'Employeur ou sans une raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour.
- 14.04 Toute autre journée proclamée par la Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité du travail s'ajoute aux jours prévus à la clause 14.01.
- 14.05 Tout employé est rémunéré l'équivalent d'une journée régulière de travail lors des journées pédagogiques fixées au calendrier scolaire entre la journée d'inscription des élèves et la dernière journée de classe, et ce, pour un maximum de sept (7) jours par année.
- 14.06 Lors de l'annulation d'une journée de classe prévue au calendrier scolaire en raison de la fermeture d'une école, l'employé reçoit sa rémunération comme s'il était au travail, et ce, en fonction des dispositions suivantes :
- a) un maximum de cinq (5) journées pédagogiques flottantes en raison des mauvaises conditions climatiques;
 - b) un maximum de trois (3) journées à la suite de la fermeture d'une école due à un bris quelconque (interruption d'électricité, aqueduc-égout, débrayage, grève ou autre conflit de travail d'une autre accréditation syndicale pour laquelle il offre un service et tout autre motif de cette nature).

ARTICLE 15 : CONGÉS SOCIAUX AVEC PLEIN SALAIRE

- 15.01 Tout employé régulier bénéficie d'une absence motivée sans retenue de salaire dans les cas suivants :
- a) Naissance ou adoption d'un enfant : selon la Loi sur les normes du travail
 À l'occasion de son mariage : trois (3) jours
 À l'occasion du mariage d'un enfant : un (1) jour
 - b) À l'occasion du décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, de la sœur, du frère, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, de la bru, du gendre ou d'un petit-enfant : trois (3) jours incluant le jour des funérailles pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenus entre le décès et les funérailles inclusivement.

- c) À l'occasion du décès d'un des grands-parents, un oncle, une tante de l'employé ou du conjoint de l'employé : le jour des funérailles.
 - d) À l'occasion du décès d'un employé : une demi-journée, le jour des funérailles pour le personnel régulier du secteur d'affectation.
 - e) À l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant ou de l'enfant du conjoint : cinq (5) jours incluant le jour des funérailles pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenus entre le décès et les funérailles inclusivement. Pour ce qui est du décès d'un enfant du conjoint, il faut y lire trois (3) jours.
 - f) Si les funérailles ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres du lieu de résidence de l'employé, celui-ci bénéficie d'un jour ouvrable additionnel, soit le jour avant ou après les funérailles.
- 15.02 Les absences motivées mentionnées à l'article 15.01 ne sont pas rémunérées lorsqu'elles coïncident avec les journées où les services de l'employé n'auraient pas été normalement requis.
- 15.03 L'employé doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ. Sur demande de la Ville, l'employé concerné devra fournir la preuve ou l'attestation des faits donnant droit aux absences précitées.
- 15.04 L'employé qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin peut s'absenter; la Ville lui remboursera la différence entre les allocations qu'il recevra et sa perte de traitement et il conservera tous les avantages prévus à la présente convention.
- 15.05 L'employé reçoit le taux de salaire de son dernier jour de travail.
- 15.06 Aux fins du présent article, le mot « CONJOINT » signifie deux personnes :
- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent, ou
 - b) qui vivent ensemble maritalement et qui résident ensemble depuis au moins un (1) an.
- 15.07 Lorsque le droit à un congé social survient pendant un congé autorisé (vacances, mobiles et maladie), ce congé autorisé sera crédité dans sa banque et sera remplacé par le congé social.
- 15.08 L'employé occasionnel a droit aux absences motivées selon les dispositions prévues dans la Loi sur les normes du travail.

ARTICLE 16 : ABSENCE MALADIE ET ACCIDENTS DU TRAVAIL

- 16.01 Après trois (3) jours d'absence et avec motif valable, la Ville peut faire examiner l'employé malade par un médecin de son choix. Le médecin décide si l'absence de l'employé est motivée, si les blessures reçues et la maladie contractée l'ont été dans

l'exercice de ses fonctions et il détermine la date à laquelle le malade peut reprendre son travail.

- 16.02 L'employé a le droit également de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de la Ville diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale. Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales par la Ville et par l'employé concerné.
- 16.03 Dans le cas de maladie contractée ou d'accident subi par le fait ou à l'occasion du travail, l'employé régulier continue de recevoir son salaire net régulier selon la définition de la C.N.E.S.S.T. L'Employeur paiera le 10 % additionnel pendant la durée des 52 premières semaines de son incapacité totale à faire son travail. Pour ce faire, sur un avis de l'employé, l'Employeur fait remplir et signer le formulaire approprié de la Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité du travail. Quant au reste, l'employé est assujéti aux dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

ARTICLE 17 : ANCIENNETÉ

- 17.01 a) L'ancienneté signifie et comprend la durée totale de service de l'employé depuis sa date d'embauche.
- b) L'ancienneté s'acquiert dès que l'employé a complété sa période d'essai prévue à l'article 18.04. Elle rétroagit alors à sa date d'embauche.
- c) Lorsque la date d'ancienneté de deux (2) employés est identique, l'Employeur détermine l'ordre de priorité du rang d'ancienneté par tirage au sort en la présence des employés et d'un représentant du Syndicat.
- d) Aux fins d'application de la présente convention collective, l'ancienneté du personnel régulier prévaut sur celle du personnel occasionnel.
- e) L'ancienneté du personnel est présentée à l'annexe « B » ci-jointe à la présente convention et est mise à jour une fois par année, au plus tard le 1^{er} août, et transmise au Syndicat.
- 17.02 Un employé perd ses droits à l'ancienneté dans les cas suivants :
- a) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
- b) S'il s'absente de son emploi pour une période de plus de cinq (5) jours ouvrables sans donner d'avis ou sans motif valable;
- c) Lorsqu'il est congédié par l'Employeur pour une cause juste et suffisante;
- d) S'il est absent par maladie ou accident autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle pour une période de plus de trente (30) mois ou la durée de son

ancienneté, la plus courte des deux, à moins d'entente entre l'Employeur et le Syndicat pour prolonger le délai.

Dans le cas d'une entente de prolongation du délai, l'employé cesse d'accumuler son ancienneté. Lors de son retour au travail, il reprend l'ancienneté qu'il avait accumulée au moment où il a obtenu de la Ville sa prolongation.

- e) S'il est mis à pied pour une période excédant douze (12) mois et si, après avoir été appelé au travail par un avis adressé à sa dernière adresse connue, par courrier recommandé et avec copie adressée au Syndicat, il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours suivants la mise à la poste de tel avis;
- 17.03 Un employé qui s'absente de son travail conformément à l'une ou l'autre des dispositions suivantes ne perd aucun de ses droits d'ancienneté :
- a) Toute absence ou congé autorisé par la présente convention collective;
 - b) Toute absence pour accident de travail ou maladie professionnelle contractée dans l'exercice de son emploi à la Ville et reconnue par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), et ce, pour une période maximale de trente (30) mois consécutifs.

ARTICLE 18 : MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE

18.01 Postes vacants permanents :

- a) Chaque fois qu'il se produit une vacance définitive à un poste, l'Employeur dispose d'une période de vingt (20) jours ouvrables pour décider d'abolir ou de modifier le poste.
- b) L'Employeur fournit les motifs d'abolition du poste

18.02 a) Lorsque la Ville décide de combler le poste vacant ou qu'un nouveau poste est créé au sein de l'unité de négociation, la Ville informe le personnel par communication écrite en spécifiant :

- Le secteur d'affectation concerné
- L'intersection concernée
- Le délai pour soumettre sa candidature, soit au moins cinq (5) jours ouvrables

- b) La Ville et le Syndicat informent, dans la mesure du possible, les employés absents de la teneur de cet affichage.

18.03 a) Les employés intéressés doivent faire part, par écrit, de leur demande de réaffectation ou nomination en complétant le formulaire de mise en candidature soumis par l'Employeur et en le soumettant au service des ressources humaines à l'intérieur de la période de mise en candidature, tel que stipulé sur l'avis d'affichage.

- b) Vacance définitive ou ajout d'un nouveau poste :
Lorsqu'il se produit une vacance définitive à un poste ou qu'il y a ajout d'un nouveau poste, la nomination à ce poste est accordée en tenant compte de l'ancienneté telle que définie à l'article 17.
- c) L'Employeur transmet au Syndicat la liste des postulants avec leur ancienneté avant de faire connaître sa décision.
- d) Dans l'éventualité où la Ville ne pourrait combler le poste visé après s'être conformé aux mécanismes prévus à l'article 18, elle pourra alors procéder à un affichage à l'externe.

18.04 La « PÉRIODE D'ESSAI » s'applique à un employé qui a été engagé à la suite d'un recrutement, d'un affichage ou d'une promotion sous réserve de l'article 18.01 selon la procédure en vigueur à la Ville de Dolbeau-Mistassini à la suite d'une vacance dans le personnel régulier ou de la création d'un nouveau poste régulier.

La période d'essai pour les employés est de cent cinquante (150) heures travaillées.

18.05 Abolition de poste et processus de supplantation

- a) Dès que les services d'un employé régulier ne sont plus requis dû à l'abolition d'un poste, l'Employeur lui donne un avis écrit d'au moins cinq (5) jours ouvrables, avec copie au Syndicat.
- b) L'employé visé doit, dans les cinq (5) jours suivant la date de l'avis, informer l'Employeur de son intention de :
 - se prévaloir du droit de déplacer un employé qui a moins d'ancienneté (processus de supplantation);
 - aller sur la liste des remplaçants.
- c) L'employé qui désire se prévaloir du droit de supplantation peut déplacer un employé régulier détenant moins d'ancienneté que la sienne, et ce, selon l'ordre suivant:
 - 1) l'employé détenant le moins d'ancienneté dans le secteur auquel il est affecté;
 - 2) l'employé détenant le moins d'ancienneté dans l'autre secteur d'affectation.

La personne ainsi déplacée peut supplanter à son tour un employé régulier détenant une ancienneté inférieure à la sienne.

- d) À la fin du processus de supplantation, l'employé régulier détenant le moins d'ancienneté devient un employé occasionnel détenant le plus d'ancienneté dans la liste des remplaçants.

18.06 Remplacement temporaire

- a) L'employé régulier qui est dans l'impossibilité de se présenter à son poste peut se faire remplacer, par ordre d'ancienneté, parmi les employés occasionnels inscrits sur la liste des remplaçants.
- b) L'employé régulier inscrit sur sa feuille de temps le nom de l'employé occasionnel qui assure son remplacement.
- c) Le remplacement se fait pour la journée complète.

ARTICLE 19 : MESURES DISCIPLINAIRES

- 19.01 Dans le cas d'un acte posé par un employé susceptible d'entraîner éventuellement une mesure disciplinaire quelconque, l'Employeur, avant d'imposer cette mesure, communique par écrit à l'employé concerné et au Syndicat, un avis donnant les précisions à ce sujet. Une copie de cet avis doit être transmise au Syndicat le jour même où l'employé le reçoit.
- 19.02 Tout employé au service de l'Employeur a le droit, sur demande, durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier officiel.
- Dans ce cas, il peut être accompagné d'un représentant du Syndicat.
- 19.03 L'Employeur doit fournir à l'employé et au Syndicat, par écrit, les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'il impose.
- 19.04 Tout employé qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs et, le cas échéant, à l'arbitrage.
- 19.05 Le cas de suspension ou renvoi est un grief pouvant être arbitré. L'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension ou le renvoi ou ordonner la réinstallation de l'employé dans tous ses droits et son emploi, à la fonction qu'il occupait ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du traitement perdu, ladite indemnité est déterminée en tenant compte de ce que l'employé a pu gagner ailleurs. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances.
- 19.06 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un employé est retiré après douze (12) mois s'il n'y a pas de récidive durant cette période.
- Pour tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un employé relatif à un acte de violence ou harcèlement psychologique, la période mentionnée au paragraphe précédent est portée à vingt-quatre (24) mois.
- 19.07 Une suspension n'interrompt pas le service d'un employé.

- 19.08 L'Employeur ne congédie, ne suspend, ni ne donne d'avis disciplinaire sans une cause juste et suffisante dont il a le fardeau de la preuve.
- 19.09 Seuls les avis dûment communiqués par écrit à l'employé peuvent être mis en preuve lors d'un arbitrage.

ARTICLE 20 : TRAITEMENT DE LA PAIE

- 20.01 Tout employé régi par la présente est payé par chèque ou par dépôt bancaire au plus tard le jeudi pour la semaine précédente; si cette journée tombe un jour chômé, la paie a lieu le mercredi.
- 20.02 Les détails apparaissant sur le relevé de paie de l'employé sont les suivants :
- 1) Titre de l'emploi;
 - 2) Numéro de l'employé;
 - 3) Date et période de paie;
 - 4) Section des gains :
 - a) Nombre d'heures régulières et taux horaire;
 - b) Nombre d'heures supplémentaires et taux horaire;
 - c) Épuisement de ses jours de maladie, mobiles;
 - d) Cumulatif hebdomadaire des gains en dollars;
 - 5) Section des déductions, toutes les déductions hebdomadaires et cumulatives;
 - 6) Le montant net de la paie;
 - 7) Tout solde en heures pour banque de maladie, mobiles, vacances annuelles à la date de la période de paie.
- 20.03 Les données sur le relevé de paie concernant le solde des vacances annuelles, des congés de maladie et des congés mobiles ne peuvent être considérées comme étant une reconnaissance des données au registre officiel.
- 20.04 Le talon de paie est envoyé par courriel à l'employé qui a fourni une adresse courriel. Autrement, le bulletin de paie est remis imprimé à l'employé.
- 20.05 L'employé a la responsabilité d'aviser l'Employeur de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone.
- 20.06 Tout employé qui est mis à pied, congédié ou qui quitte l'emploi de son propre gré doit recevoir son salaire le plus rapidement possible.
- 20.07 Les corrections d'erreurs sur la paie de chaque employé se font le plus rapidement possible.

ARTICLE 21 : VÊTEMENTS DE TRAVAIL

- 21.01 L'Employeur fournit à l'employé régulier l'équipement suivant, lequel demeure la propriété de la Ville et doit lui être remis lors de la fin d'emploi :

- un (1) habit multi saisons comprenant un manteau et un pantalon d'hiver jaune lime haute visibilité;
- une (1) paire de bottes d'hiver;
- une (1) paire de crampons/grappins;
- une (1) paire de mitaines chaude;
- une (1) tuque;
- un (1) habit de pluie (manteau et pantalon) jaune lime haute visibilité;
- un (1) dossard, un (1) arrêt, un (1) sifflet, un (1) cordon;
- un (1) calepin de notes.

21.02 L'Employeur fournit à l'employé occasionnel l'équipement suivant, lequel demeure la propriété de la Ville et doit lui être remis lors de la fin d'emploi :

- une (1) paire de crampons/grappins;
- un (1) dossard, un (1) arrêt, un (1) sifflet, un (1) cordon;
- un (1) calepin de notes.

21.03 Les vêtements et équipements sont remplacés au besoin sur présentation et remise par l'employé de la pièce usée ou endommagée.

ARTICLE 22 : CONGÉ SANS SOLDE

22.01 L'employé qui cumule deux (2) ans de service a droit à un permis d'absence sans solde dont la durée ne peut être inférieure à trois (3) mois et ne peut excéder douze (12) mois.

22.02 Cette demande doit être faite au moins quinze (15) jours avant le début de l'année scolaire. L'employé désirant mettre fin à son congé sans solde prématurément avise l'Employeur par écrit. À la fin de son congé sans solde, l'Employeur réintègrera l'employé à la fonction qu'il occupait au moment de son départ, et ce, en fonction de son ancienneté.

22.03 L'employé ne peut bénéficier dudit congé qu'une seule fois par cinq (5) années de service, soit la période entre la date de début du congé et la date de prise du nouveau congé.

ARTICLE 23 : LES ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE, DE DON D'ORGANE OU DE TISSUS, D'ACCIDENT, DE VIOLENCE CONJUGALE, DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL OU D'ACTE CRIMINEL

23.01 a) Un employé peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il a été victime.

b) Un employé peut toutefois s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines s'il subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son poste habituel.

En ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période prévue au premier alinéa, et se termine au plus tard 104 semaines après la commission de l'acte criminel.

- c) Toutefois, le présent article ne s'applique pas s'il s'agit d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

23.02 L'article 23.01 b) s'applique si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable que le préjudice corporel grave subi par l'employé résulte de la commission d'un acte criminel.

Toutefois, un employé ne peut bénéficier de cette période d'absence si les circonstances permettent de tenir pour probable qu'il a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.

23.03 L'article 23.01 b) s'applique si l'employé a subi le préjudice dans les circonstances suivantes:

- en procédant ou en tentant de procéder, de façon légale, à l'arrestation d'un contrevenant ou d'un présumé contrevenant ou en prêtant assistance à un agent de la paix procédant à une arrestation;
- en prévenant ou en tentant de prévenir, de façon légale, la perpétration d'une infraction ou de ce que cette personne croit être une infraction, ou en prêtant assistance à un agent de la paix qui prévient ou tente de prévenir la perpétration d'une infraction ou de ce qu'il croit être une infraction.

23.04 L'employé doit aviser l'Employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci. L'Employeur peut demander à l'employé, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant ces motifs.

Si l'Employeur y consent, l'employé peut, au cours de la période d'absence prévue à l'article 23.01 b), reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

23.05 À la fin de la période d'absence, l'Employeur doit réintégrer l'employé dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel de l'employé n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

Le premier alinéa n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un employé si les conséquences, selon le cas, de l'un des événements visés à l'article 23.01 ou le caractère répétitif des absences constituent, dans les circonstances, une cause juste et suffisante.

- 23.06 Lorsque l'Employeur effectue des licenciements ou des mises à pied qui auraient inclus l'employé s'il était demeuré au travail, celui-ci conserve les mêmes droits que les employés effectivement licenciés ou mis à pied en ce qui a trait notamment au retour au travail.
- 23.07 La présente section n'a pas pour effet de conférer à un employé un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

ARTICLE 24 LES ABSENCES ET LES CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES

24.01 Pour l'application des articles 24.02 à 24.04, en outre du conjoint de l'employé, on entend par «parent» l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents de l'employé ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Est de plus considéré comme parent d'un employé pour l'application de ces articles:

- une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour l'employé ou son conjoint;
- un enfant pour lequel l'employé ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;
- le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle de l'employé ou de son conjoint;
- la personne inapte ayant désigné l'employé ou son conjoint comme mandataire;
- toute autre personne à l'égard de laquelle l'employé a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.

- 24.02 a) Un employé peut s'absenter du travail pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le employé agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26).
- b) Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.
- c) L'Employeur peut demander à l'employé, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.
- d) L'employé doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

- e) Les deux premières journées prises annuellement sont rémunérées selon la formule de calcul prévue à 14.02 avec les ajustements requis en cas de fractionnement. Ce droit à des journées rémunérées naît dès que l'employé justifie de trois mois de service continu, même s'il s'est absenté auparavant.
- 24.03 Un employé peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 16 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle le employé agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26), en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus 36 semaines sur une période de 12 mois.
- Toutefois, si un enfant mineur de l'employé est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, l'employé a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.
- 24.04 Un employé peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 27 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent, autre que son enfant mineur, ou auprès d'une personne pour laquelle l'employé agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26), en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.
- 24.05 Un employé a droit à une prolongation de la période d'absence prévue au premier alinéa de l'article 24.03, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci, si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.
- 24.06 Un employé peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si son enfant mineur est disparu. Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de cette période d'absence, celle-ci prend fin à compter du onzième jour qui suit.
- 24.07 Un employé peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines à l'occasion du décès de son enfant mineur.
- 24.08 Un employé peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si son conjoint, son père, sa mère ou son enfant majeur décède par suicide.
- 24.09 Un employé peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si le décès de son conjoint ou de son enfant majeur se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.
- 24.10 Les articles 24.05, 24.06, 24.08 et 24.09 s'appliquent si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable, selon le cas, que le préjudice corporel

grave résulte de la commission d'un acte criminel, que le décès résulte d'un tel acte ou d'un suicide ou que la personne disparue est en danger.

Toutefois, un employé ne peut bénéficier de ces dispositions si les circonstances permettent de tenir pour probable que lui-même ou, dans le cas de l'article 24.09, la personne décédée a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.

24.11 Les articles 24.05 et 24.09 s'appliquent si le préjudice ou le décès survient dans l'une des situations décrites à l'article 23.03.

24.12 La période d'absence prévue aux articles 24.05 à 24.09 débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel ayant causé le préjudice corporel grave a été commis ou à la date du décès ou de la disparition et se termine au plus tard 104 semaines après cette date. Si l'Employeur y consent, l'employé peut toutefois, au cours de la période d'absence, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

Toutefois, si, au cours de cette période de 104 semaines, un nouvel événement survient à l'égard du même enfant et qu'il donne droit à une nouvelle période d'absence, la période maximale d'absence pour ces deux événements ne peut dépasser 104 semaines à compter de la date du premier événement.

24.13 L'article 23.04 et les articles 23.05, 23.06 et 23.07 s'appliquent aux périodes d'absences prévues par les articles 25.03 à 25.09, compte tenu des adaptations nécessaires.

Le droit prévu à l'article 24.02 e) s'applique de la même manière aux absences autorisées selon l'article 23.01. Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de rémunérer plus de deux journées d'absence au cours d'une même année, lorsque l'employé s'absente du travail pour l'un ou l'autre des motifs prévus à ces articles.

ARTICLE 25 CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL

25.01 L'Employeur convient de respecter les dispositions de la Loi sur les normes du travail relativement au congé de maternité, de paternité et parental. Ces dispositions faisant partie intégrante de la convention collective comme si elles étaient reproduites au long.

ARTICLE 26 : COMITÉ DE RELATION DE TRAVAIL

26.01 a) Un comité de relation de travail sera formé jusqu'à quatre (4) représentants de l'Employeur et jusqu'à quatre (4) représentants du Syndicat. Les représentants du Syndicat sont membres du Syndicat canadien de la fonction publique (S.C.F.P.), section locale 2468 (Brigadier) ou du S.C.F.P. section locale 2468.

b) Le directeur général est membre d'office de ce comité et il désignera les autres membres qui l'accompagneront à ces réunions; le président du Syndicat est également membre d'office et il désignera les autres membres qui l'accompagneront. Chacune des parties peut être accompagnée par un conseiller.

- c) Ce comité se fera en même temps que celui de la Ville de Dolbeau-Mistassini et du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2468.

26.02 Le procès-verbal est la responsabilité de l'Employeur.

ARTICLE 27 : COMITÉ PARITAIRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

27.01 Les parties conviennent que le comité paritaire en santé-sécurité de la Ville de Dolbeau-Mistassini et du S.C.F.P., section locale 2468, veillera à la santé-sécurité au travail des employés couverts par la présente convention.

27.02 Les représentants de la Ville de Dolbeau-Mistassini ou du Syndicat pourront saisir ledit comité de toute question relative à la santé-sécurité au travail de ces employés, notamment pour :

- a) Recommander des mesures propres à assurer la sécurité des employés, en respect des normes de sécurité;
- b) Examiner les accidents de travail.

ARTICLE 28 : RENCONTRE ANNUELLE

28.01 a) L'Employeur et le Syndicat conviennent de prévoir minimalement une rencontre par année scolaire qui servira notamment à des fins d'activité de formation ou d'information sur les pratiques et de procédures sécuritaires de travail.

- b) Lors de cette rencontre, l'employé présent reçoit une rémunération équivalente à la durée de la rencontre, et ce, à raison d'un minimum de deux (2) heures.

ARTICLE 29 : ÉVALUATION DES EMPLOIS

29.01 Les parties conviennent que le comité paritaire d'évaluation des emplois de la Ville de Dolbeau-Mistassini et du S.C.F.P., section locale 2468, s'occupera de toute question relative à l'évaluation des emplois couverts par la présente convention.

ARTICLE 30 : OBLIGATION D'INFORMATION

30.01 Tous les employés doivent se soumettre à une enquête de vérification des antécédents judiciaires à la demande de l'Employeur, et ce, autant à l'embauche qu'en cours d'emploi. L'employé a l'obligation de signaler toute modification à son dossier d'antécédents judiciaires, et ce, dans les plus brefs délais.

ARTICLE 31 : DISPOSITIONS DIVERSES

31.01 Les annexes et lettres d'entente annexées à la présente convention collective en font partie intégrante.

31.02 Tout document, avis ou convocation sera signifié à un membre de l'exécutif ou au secrétaire du Syndicat.

31.03 La Ville fournit au Syndicat, selon les besoins, les conventions collectives au format 4" X 6" boudinées dans les meilleurs délais suivants la signature de la convention collective.

ARTICLE 32 : DURÉE DE LA CONVENTION

32.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2020.

32.02 Cette convention collective demeurera en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et jusqu'à ce que l'une des parties utilise son droit de grève ou lock-out.

32.03 a) Les augmentations de la grille salariale sont établies au 1^{er} janvier de chaque année.

b) L'augmentation de salaire sera égale à celle accordée aux employé(e)s du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2468.




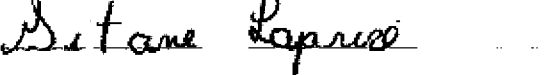
ARTICLE 33 : RÉTROACTIVITÉ

33.01 Les dispositions relatives au salaire prévues à l'article 32.03 sont rétroactives au 1^{er} janvier 2019.

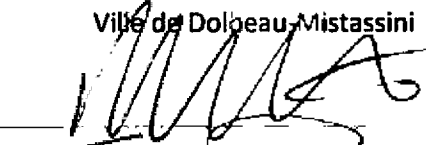
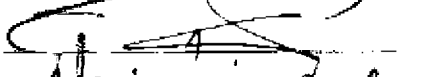


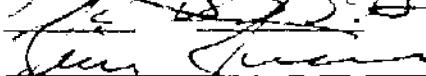
33.02 Les sommes dues en regard de cet article sont versées à chaque employé par chèque ou par dépôt direct au plus tard soixante (60) jours ouvrables suivant la signature de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À DOLBEAU-MISTASSINI CE 10 DÉCEMBRE 2019.

Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 2468 (Brigadier)

Ville de Dolbeau-Mistassini

ANNEXE « A »– Grille salariale

ANNEXE «A», au 1^{er} janvier 2019

FONCTION	TAUX HORAIRE
Brigadier scolaire à l'essai	14.50 \$
Brigadier scolaire	15.30 \$

ANNEXE «A», au 1^{er} janvier 2020

FONCTION	TAUX HORAIRE
Brigadier scolaire à l'essai	14.83 \$
Brigadier scolaire	15.64 \$

ANNEXE « B » – Liste d'ancienneté – Brigade scolaire
 Au 1^{er} janvier 2019

PERSONNEL RÉGULIER				
NOM	TÉLÉPHONE	ANCIENNETÉ	SECTEUR D'AFFECTATION	INTERSECTION
IMBEAULT Élianne	418-276-6683	1991-09-02	Dolbeau	5 ^e avenue - des Cèdres
IMBEAULT Johanne	418-276-4095 418-671-1139	1997-12-09	Mistassini	De Quen - Gaudreault
DOUCET Angèle	418-276-0071	1999-03-11	Mistassini	De l'Église - Savard
LAPRISE Gitane	418-276-1037	2003-03-21	Dolbeau	2 ^e avenue - des Pins
TREMBLAY Solange	418-276-2231 418-671-0203	2005-12-05	Mistassini	De l'Église - St-Michel
GUAY Denise	418-276-3944	2007-05-04	Dolbeau	3 ^e avenue - boul. Wallberg
BOULIANNE Régine	418-239-1277	2008-09-08	Mistassini	De Quen - De l'Église

PERSONNEL OCCASIONNEL				
NOM	TÉLÉPHONE	ANCIENNETÉ	RANG	NOTE
BERNIER Rachelle	418-276-2267	2012-09-12	1 ^e remplaçante	Secteur Mistassini
DUMAIS Marie-Irène	418-979-1444	2012-09-24	2 ^e remplaçante	
BELLEY Jannick	418-900-1209	2013-10-11	3 ^e remplaçante	
DUCHESNE Caroline	418-979-1255	2016-09-20	4 ^e remplaçante	Secteur Mistassini
IMBEAULT Manon	418-276-5781	2010-10-22	5 ^e remplaçante	

ANNEXE « C » – HORAIRE DE TRAVAIL

ANNEXE «C-1», secteur Dolbeau

Heure d'arrivée	Heure de départ
7 h 30	8 h 05
11 h 00	11 h 30
Dîner	
12 h 30	13 h 05
15 h 00	15 h 30

ANNEXE «C-2», secteur Mistassini

Heure d'arrivée	Heure de départ
7 h 15 *	
7 h 30	8 h 10
11 h 05	11 h 35
Dîner	
12 h 15	13 h 00
14 h 55	15 h 25

* *Club des petits déjeuners*

