

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2019-8746

N° dossier d'accréditation : AM-1001-1852

<p><b>EMPLOYEUR</b></p> <p>CORPORATION DE LA BIBLIOTHÈQUE MUNICIPALE DE ROUYN-NORANDA</p> <p>201, AVENUE DALLAIRE ROUYN-NORANDA QC J9X 4T5</p> <p>Secteur d'activité : Secteur municipal</p>		
<p><b>ASSOCIATION</b></p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3217 (FTQ)</p> <p>201, RUE DU TERMINUS OUEST, BUREAU 2500 ROUYN-NORANDA QC J9X 2P7</p> <p>Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec</p>		
<p><b>TIERS</b></p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE</p> <p>201, RUE DU TERMINUS OUEST, BUREAU 2500 ROUYN-NORANDA QC J9X 2P7</p>		
<p>Date signature : 2019-12-09</p> <p>Date dépôt : 2019-12-13</p>	<p>Nombre de salariés visés : 10</p>	<p>Date début : 2019-01-01</p> <p>Date d'expiration : 2025-12-31</p>

Remarque :

Denis Milhomme  
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365  
Téléphone

2019-12-17  
Date

Responsable de documents en relations du travail  
Direction de l'information sur le travail  
Secrétariat du travail  
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage  
Québec (Québec), G1R 5S1  
Courriel : Denis.Milhomme@mtess.gouv.qc.ca  
Téléphone : (418) 646-6365  
Télécopieur : (418) 528-0559



# CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

CORPORATION DE LA BIBLIOTHÈQUE MUNICIPALE  
DE ROUYN-NORANDA

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 3217

DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019 AU 31 DÉCEMBRE 2025

## Table des matières

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION .....	2
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT.....	2
ARTICLE 3 - FONCTIONS DE LA DIRECTION.....	2
ARTICLE 4 - DÉFINITION DES TERMES.....	2
ARTICLE 5 - ÉGALITÉ DE TRAITEMENT.....	4
ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL.....	4
ARTICLE 7 - LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE.....	4
ARTICLE 8 - AFFICHAGE D'AVIS .....	5
ARTICLE 9 - SALLE DE RÉUNION.....	5
ARTICLE 10 - PROCÉDURE DE GRIEF, DE MÉSENTENTES ET D'ARBITRAGE .....	5
ARTICLE 11 - MESURES DISCIPLINAIRES.....	7
ARTICLE 12 - ANCIENNETÉ.....	8
ARTICLE 13 - SÉCURITÉ D'EMPLOI ET PROTECTION AUX PERSONNES SALARIÉES...	9
ARTICLE 14 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL.....	10
ARTICLE 15 - HEURES SUPPLÉMENTAIRE .....	11
ARTICLE 16 - REPAS.....	11
ARTICLE 17 - FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES.....	12
ARTICLE 18 - VACANCES ANNUELLES .....	13
ARTICLE 19 - CONGÉS SOCIAUX.....	14
ARTICLE 20 - CONGÉ SANS SOLDE.....	15
ARTICLE 21 - MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL.....	15
ARTICLE 22 - SÉCURITÉ ET SANTÉ.....	15
ARTICLE 23 - JOUR ET DÉTAIL DE LA PAIE .....	17
ARTICLE 24 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS.....	18
ARTICLE 25 - CONGÉ DE MATERNITÉ .....	18
ARTICLE 26 - JOURS DE MALADIE.....	18
ARTICLE 27 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES .....	18
ARTICLE 28 - DURÉE DE LA CONVENTION.....	19
ANNEXE A - LISTE DES PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL RÉGULIÈRES, CLASSIFICATION ET ANCIENNETÉ .....	21
ANNEXE B - GRILLES SALARIALES ET CLASSIFICATION .....	22
ANNEXE C - AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE .....	23

## **ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION**

- 1.1 La présente convention a pour but de promouvoir des relations harmonieuses et ordonnées entre les parties aux présentes, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tout un chacun ainsi que d'établir des mécanismes appropriés pour le règlement des griefs et/ou mécontentes qui peuvent survenir au cours de l'application de la présente convention collective.

## **ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT**

- 2.1 L'employeur reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de toutes les salariées visées par le certificat d'accréditation portant le numéro AM-1001-1852, émis par le ministère du Travail en date du 11 août 1987.
- 2.2 Les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent normalement aucun emploi régi par la présente convention collective.

## **ARTICLE 3 - FONCTIONS DE LA DIRECTION**

- 3.1 Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'employeur de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires, d'engager, de suspendre et de congédier ses salariées, en conformité avec ses obligations et les stipulations de la présente convention.
- 3.2 Le syndicat reconnaît que la personne salariée devra répondre, au besoin, à l'ensemble du bon fonctionnement des opérations de la Corporation de la bibliothèque municipale de Rouyn-Noranda.

## **ARTICLE 4 - DÉFINITION DES TERMES**

- 4.1 **Employeur** : désigne la Corporation de la bibliothèque municipale de Rouyn-Noranda et ses représentants.
- 4.2 **Salariée** : désigne toute personne qui travaille pour l'employeur moyennant une rémunération et visée par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail le 11 août 1987.
- 4.3 **Salariée à temps partiel régulier** : désigne toute personne salariée qui travaille régulièrement au comptoir de prêt, mais pour des périodes inférieures à trente-cinq (35) heures par semaine.

L'employeur reconnaît qu'au moment de la signature de la présente convention collective, les noms qui apparaissent à l'annexe « A » attachée à la présente pour en faire partie intégrante, sont des salariées à temps partiel régulier.

**4.3.1 Salariée à temps partiel régulier – étudiante :** désigne toute personne salariée inscrite à temps plein dans une institution d'enseignement. Seuls les postes de fin de semaine (samedi et dimanche) pourront être obtenus par cette catégorie de salariée.

Toutefois, selon la disponibilité du personnel à temps partiel régulier, elles pourront remplacer de façon ponctuelle en semaine, selon les procédures établies aux articles 14.2 et 14.3.

Pour la période estivale, elles pourront obtenir un poste de salariée temporaire selon les besoins du service.

**4.4 Salariée temporaire :** désigne et comprends toute personne embauchée de façon provisoire et intermittente, au comptoir de prêt, en plus des effectifs à temps partiel réguliers, pour remplacer une salariée absente.

Cette personne salariée a droit à tous les bénéfices de la présente convention collective sauf en ce qui concerne le droit d'appel en cas de renvoi.

L'employeur s'engage à fournir au syndicat la liste des personnes salariées temporaires ainsi que la durée probable de leur emploi. Le nombre de demandes de ladite liste ne peut excéder trois (3) par année.

**4.5 Salariée occasionnelle :** désigne et comprends toute personne salariée étudiante, toute personne salariée de projets gouvernementaux et/ou d'organismes publics embauchée pour une période limitée afin d'effectuer des travaux qui ne sont pas d'une façon générale accomplis par les personnes salariées visées par le certificat d'accréditation.

Les personnes salariées engagées dans le cadre de projets gouvernementaux ne devront pas exécuter les tâches normalement dévolues au personnel du comptoir de prêts, à l'exception du classement des volumes.

**4.6 Période de probation :** toute personne salariée nouvelle ou réembauchée est soumise à une période de probation de quatre cent trente-deux (432) heures de travail.

## ARTICLE 5 - ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

- 5.1 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'employeur, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exerce de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de sa langue, de son sexe, de sa grossesse, de son état civil, de son âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, de ses croyances religieuses ou de leurs absences, de ses opinions politiques, de son handicap ou de l'exercice des droits que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.
- 5.2 Nonobstant les dispositions du paragraphe 5.1, il est défendu à toute personne salariée assujettie à la présente convention collective de participer directement ou indirectement à toute activité politique partisane municipal et au Conseil d'administration de l'employeur, sauf l'exercice de son droit de vote.

## ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL

### Sécurité syndicale

- 6.1 Les personnes salariées visées par le certificat d'accréditation sont libres d'appartenir ou de ne pas appartenir au syndicat.

Le fait d'appartenir au syndicat ne doit pas être considéré comme une condition d'emploi.

L'employeur s'engage à déduire de la deuxième (2<sup>e</sup>) paie qui suit l'embauche de toute personne salariée régie par la présente convention collective, en la manière décrite à l'annexe « C », la cotisation syndicale au montant que lui indiquera le syndicat, de temps à autre, et à remettre lesdites déductions au secrétaire-trésorier du syndicat, par chèque, mensuellement.

## ARTICLE 7 - LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

- 7.1 Le syndicat fournit à l'employeur, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, les noms de ses officiers, de ses déléguées et des membres de ses divers comités. Il communique également à l'employeur toute modification à cette liste.
- 7.2 L'employeur fournit au syndicat, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, les noms de ses chefs de service. Il communique également au syndicat toute modification à cette liste dans les dix (10) jours d'une nouvelle nomination.

### Absences motivées

- 7.3 Tout membre du syndicat, choisi comme délégué pour participer à des congrès et des stages d'études concernant les affaires syndicales, est autorisé à s'absenter de son travail sans salaire jusqu'à concurrence d'un maximum de quarante (40) heures par année. La personne salariée doit aviser son supérieur cinq (5) jours à l'avance.
- 7.4 L'employeur convient d'accorder une libération avec solde à au plus deux (2) représentantes du syndicat lors de rencontres avec l'employeur sur des points prévus tels que griefs ou négociations de convention collective. Les rencontres sont fixées par les deux (2) parties.
- 7.5 Les représentants extérieurs, tant du syndicat que de l'employeur, ont le droit de participer à toutes les réunions relatives à la présente convention collective.

## ARTICLE 8 - AFFICHAGE D'AVIS

- 8.1 Le syndicat a le droit d'afficher dans la salle du personnel, sur un tableau fourni et installé par l'employeur, les avis de convocation à ses assemblées et/ou à ses autres activités régulières.

## ARTICLE 9 - SALLE DE RÉUNION

- 9.1 Les assemblées du syndicat peuvent être tenues, sans frais, dans une salle de la bibliothèque en faisant une demande à l'employeur à cet effet.

## ARTICLE 10 - PROCÉDURE DE GRIEF, DE MÉSENTENTES ET D'ARBITRAGE

- 10.1 Le syndicat et l'employeur conviennent que les griefs et mécontentements doivent être réglés le plus promptement possible.
- 10.2 a) Toute mécontentement, qu'une personne salariée ou un groupe de salariées désire discuter avec l'employeur, doit être présentée et discutée verbalement avec l'employeur et/ou son représentant dans les plus brefs délais.
- b) À défaut de trouver une solution satisfaisante, tout grief doit être présenté par écrit par la personne salariée ou le syndicat, à l'employeur ou son représentant, au plus tard dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la connaissance ou la naissance du fait dont découle le grief.
- c) L'employeur peut également soumettre un grief au syndicat. Un tel grief est soumis par écrit au président du syndicat selon la procédure 10.2 a), b) et d).
- d) Si la réponse de l'employeur est jugée insatisfaisante ou si la réponse de l'employeur n'est pas rendue dans les quinze (15) jours de calendrier de la réception

du grief, le grief peut être soumis à l'arbitrage de la manière prévue à la présente convention.

- e) La réponse de l'employeur ou de son représentant est donnée par écrit, à la personne salariée concernée avec copie au syndicat.
- f) Le défaut de présenter un grief ou une mécontente dans les délais prévus au présent article, entraîne la déchéance du grief ou de la mécontente. Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article peuvent être prolongés, sur demande, et avec le consentement des deux (2) parties aux présentes.
- g) Les délais mentionnés au présent article se calculent en jours de calendrier.
- h) Aucune erreur technique dans la soumission d'un grief ne l'invalide.

### **Arbitrage**

**10.3** Tout grief ou toute mécontente qui n'a pas été réglé en conformité de la procédure ci-dessus peut être soumis à l'arbitrage.

**10.4** La partie, qui désire procéder à l'arbitrage, en avise par écrit l'autre partie.

Dans les trente (30) jours de calendrier suivant la référence à l'arbitrage, les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre.

À défaut d'entente à l'intérieur de ce délai, l'arbitre est nommé selon les dispositions du Code du travail à la demande de l'une ou l'autre des parties.

**10.5** La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

**10.6** Chacune des parties paie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.

**10.7** La suspension ou le congédiement d'une personne salariée, ainsi que toute autre mesure disciplinaire, peut faire l'objet d'un grief arbitral. En cas de mesure disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, d'annuler ou de modifier la mesure disciplinaire.

**10.8** En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui est soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective et, pour les griefs au sujet des conditions de travail non prévues à la convention collective, les principes de justice et d'équité. L'arbitre n'a autorité en aucun cas d'ajouter, de soustraire, de modifier ou d'amender quoi que ce soit dans la présente convention collective.

## ARTICLE 11 - MESURES DISCIPLINAIRES

**11.1** Tout avis disciplinaire doit être donné par écrit à la personne salariée concernée dans les dix (10) jours de calendrier du fait ou de la connaissance du fait par l'employeur, dont découle l'avis disciplinaire.

Aucun avis disciplinaire ne doit être versé au dossier de la personne salariée sans que cette dernière n'en ait reçu copie au préalable.

Lorsque l'employeur procède à une mesure disciplinaire, il doit en donner les motifs par écrit à la personne salariée concernée, avec copie au syndicat à moins que la personne salariée ne s'y oppose. Seuls les motifs invoqués dans cet avis peuvent être opposés à une personne salariée devant un tribunal d'arbitrage.

Dans le cas où l'employeur déciderait de convoquer la personne salariée pour des raisons disciplinaires, cette personne salariée doit recevoir un avis d'au moins vingt-quatre (24) heures lui indiquant la nature du reproche, l'heure et l'endroit de la rencontre. La personne salariée peut être accompagnée d'un représentant syndical.

Tout rapport disciplinaire versé au dossier de la personne salariée est retiré après douze (12) mois de sa commission à moins que la personne salariée n'ait commis une autre infraction similaire à l'intérieur de la même période.

**11.2** Une personne salariée peut consulter son dossier en présence de l'employeur moyennant un préavis de trois (3) jours de calendrier, et ce, en présence d'une déléguée syndicale, si elle le désire.

Ce dossier comprend entre autres et ceci n'est pas limitatif :

- formule de demande d'emploi ;
- formule d'engagement ;
- toutes autorisations de déductions ;
- rapports et/ou avis de mesures disciplinaires ;
- rapport de santé ;
- copie des rapports d'accident de travail.

La personne salariée peut obtenir une photocopie d'une ou des pièces de son dossier.

## ARTICLE 12 - ANCIENNETÉ

**12.1** La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée.

**12.2** Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en fonction de la personne salariée sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

Dans le cas d'une personne étudiante, lors de l'obtention d'un poste à temps partiel régulier, on reconnaît l'ancienneté de celle-ci.

**12.3** Dans les soixante (60) jours de calendrier qui suivent la signature de la convention, l'employeur remet au syndicat la liste de toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation.

Cette liste comprend les renseignements suivants :

- le nom ;
- l'adresse ;
- le salaire ;
- l'ancienneté ;
- le statut de la personne salariée.

**12.4** Dans le même délai, cette liste est affichée aux endroits décrits au paragraphe 8.1 de la présente convention collective. Pendant une période de soixante (60) jours de calendrier, toute personne salariée intéressée peut demander la correction de la liste. Toute correction acceptée par les parties et toute addition par suite de nouveaux embauchages apportent automatiquement un amendement à l'annexe jointe à la présente convention collective.

**12.5** La personne salariée à temps partiel régulier conserve son ancienneté dans les cas suivants :

- a) mise à pied dont la durée ne dépasse pas douze (12) mois ;
- b) absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle contractée dans l'exercice de son emploi pendant la période située entre le dix-neuvième (19e) mois et le vingt-quatrième (24e) mois de son absence ;
- c) congé sans solde ;
- d) dans le cas d'une suspension suite à l'imposition d'une mesure disciplinaire.

**12.6** La personne salariée à temps partiel régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) absence pour accident de travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles ;
- b) absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle contractée dans l'exercice de son emploi pendant une période maximum de dix-huit (18) mois ;
- c) congé maternité, prolongation du congé maternité prévu par la loi et prolongation autorisée par l'employeur ;
- d) les congés fériés.

**12.7** La personne salariée à temps partiel régulier perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) abandon volontaire de son emploi ;
- b) congédiement pour cause juste et suffisante ;
- c) refus ou négligence de la salariée mise à pied d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel, dans les huit (8) jours de calendrier du rappel, sans raison valable. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue de la salariée ;
- d) si elle est absente du travail pendant plus de trois (3) jours consécutifs sans avertissement, sauf en cas de force majeure ;
- e) mise à pied pour une période dépassant douze (12) mois consécutifs ;
- f) absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle contractée dans l'exercice de son emploi après trente-six (36) mois d'absence.

**12.8** Toute personne salariée qui veut quitter son emploi doit donner un préavis à l'employeur d'une durée équivalente à quatorze (14) jours de calendrier.

## **ARTICLE 13 - SÉCURITÉ D'EMPLOI ET PROTECTION AUX PERSONNES SALARIÉES**

**13.1** Par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de l'employeur, les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté seront mises à pied les premières.

En cas de mise à pied ou de réduction des heures de la semaine de travail du personnel du comptoir, les personnes salariées engagées dans le cadre des projets gouvernementaux seront les premières à être mise à pied ou à subir la diminution des heures de travail.

**13.2** La personne salariée affectée par une mise à pied reçoit un préavis écrit d'au moins deux (2) mois.

Si l'employeur ne donne pas ce préavis, il doit verser à la personne salariée un montant égal au salaire qu'elle aurait reçu pour la période de préavis.

**13.3** Advenant le cas où une personne salariée soit poursuivie au civil à la suite d'actes exécutés dans l'exercice de ses fonctions, l'employeur s'engage à la défendre pourvu que la compagnie d'assurance de l'employeur couvre l'acte de la salariée.

## **ARTICLE 14 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL**

**14.1** L'horaire de travail des personnes salariées est celui prévu en annexe. Il est entendu que cet horaire a été établi en tenant compte des besoins du service.

L'employeur répartira aussi équitablement que possible les heures entre les personnes salariées visées par la présente convention collective.

**14.2** Dans le cas d'une absence de moins de dix (10) jours ouvrables, l'employeur répartit l'horaire de travail de la personne salariée absente de la façon suivante :

- 1° Il complète l'horaire de la personne salariée qui a le moins d'heures, en tenant compte de la disponibilité de celle-ci ;
- 2° Il répartit les heures non comblées parmi les personnes salariées à temps partiel régulier, en tenant compte de l'ancienneté ;
- 3° S'il reste des heures, elles seront comblées dans un premier temps par la personne salariée sur appel et dans un deuxième temps, par les étudiantes en tenant compte de l'ancienneté.

**14.3** Dans le cas d'une absence de plus de soixante-dix (70) heures, autorisée par la présente convention, l'employeur s'engage à afficher l'horaire de la personne salariée absente. Il offre l'horaire disponible aux personnes salariées à temps partiel régulier, selon l'ordre d'ancienneté, ainsi que toutes les modifications d'horaire qui en découleront. Si des plages horaires ne sont pas comblées, la direction utilisera son droit de gérance pour attribuer celles-ci selon l'ordre suivant :

- a) en les offrant aux personnes salariées temporaires ;
- b) aux étudiantes tout en respectant l'ordre d'ancienneté.

Cependant, lors de la période estivale, le poste sera offert en priorité à la personne salariée ayant le moins d'heures.

**14.4** Advenant le départ définitif d'une personne salariée, l'employeur s'engage à offrir par ordre d'ancienneté, parmi les personnes salariées couvertes par la présente convention, l'horaire de travail de la personne salariée qui a quitté, avant de procéder à l'embauche d'une personne de l'extérieur.

**14.5** L'horaire de travail d'été ainsi que la période de vacances sont affichés le 30 avril de chaque année.

L'horaire de travail d'automne ainsi que l'horaire des fins de semaine sont affichés le 30 juin de chaque année.

**14.5.1** L'employeur s'engage à donner un préavis de sept (7) jours advenant la fermeture de la bibliothèque pour réparation ou rénovation.

#### **Période de repos**

**14.6** Toutes les personnes salariées de la présente convention ont droit à une pause de quinze (15) minutes par bloc de trois (3) heures de travail, sur les lieux de travail.

Si au cours d'une période de travail de sept (7) heures, une personne salariée n'a pu prendre sa pause en après-midi, elle pourra prendre cette pause en soirée même si ce quart de travail est inférieur à trois (3) heures.

### **ARTICLE 15 - HEURES SUPPLÉMENTAIRE**

**15.1** L'employeur reconnaît que la semaine normale de travail est de moins de trente-cinq (35) heures et que le dépassement de ce nombre d'heures entraînera une compensation monétaire au taux de temps et demi.

**15.2** En tout temps, les heures supplémentaires seront réparties équitablement selon l'ancienneté et une grille de disponibilité est à établir avec les salariées.

### **ARTICLE 16 - REPAS**

**16.1** Durant les heures de travail, le repas est toujours aux frais de la salariée.

**16.2** Il est convenu que la personne salariée est rémunérée pour le temps pris pour son repas lorsqu'elle est requise par l'employeur de demeurer à son poste de travail.

## ARTICLE 17 - FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

**17.1** Les personnes salariées régulières ont droit à treize (13) jours de fête chômés :

1. Le Jour de l'An ;
2. Le lendemain du Jour de l'An ;
3. Le Vendredi saint ;
4. Le dimanche de Pâques ;
5. Le lundi de Pâques ;
6. La Journée nationale des patriotes ;
7. La fête nationale du Québec ;
8. La fête du Canada ;
9. La fête du Travail ;
10. L'Action de grâce ;
11. La veille de Noël ;
12. Le jour de Noël ;
13. Le lendemain de Noël.

Et tout autre jour qui pourrait être décrété comme congé civique ou fête légale par le gouvernement fédéral ou provincial.

**17.1.1** Il est entendu avec l'employeur qu'il y aura fermeture du comptoir de prêt le 31 décembre à quinze (15) heures.

**17.2** Le paiement de ces jours de fêtes chômées est effectué deux (2) fois par année, soit à la 1<sup>re</sup> paie de juin et à la 1<sup>re</sup> paie de décembre de chaque année à raison de quatre (4) pour cent du salaire gagné, et ce, dans la période normale de paie.

**17.2.2** Il est entendu que la Bibliothèque est fermée :

- les 1<sup>er</sup> et 2 janvier ;
- le dimanche de Pâques ;
- le lundi de Pâques ;
- La journée nationale des patriotes ;
- la fête nationale du Québec ;
- la fête du Canada ;
- la fête du Travail ;
- à l'Action de grâces ;
- les 24, 25 et 26 décembre.

## ARTICLE 18 - VACANCES ANNUELLES

**18.1** L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle une personne salariée acquiert progressivement le droit au congé annuel. Cette période s'étend du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de l'année en cours.

**18.2** La personne salariée a droit à :

- deux (2) semaines de vacances après une (1) année de service (4 %) ;
- trois (3) semaines de vacances après trois (3) années de service (6 %) ;
- quatre (4) semaines de vacances après six (6) années de service (8 %) ;
- cinq (5) semaines de vacances après seize (16) années de service (10 %) ;
- six (6) semaines de vacances après vingt-six (26) années de service (12 %).

Pour la personne salariée ayant moins d'une (1) année de service, les vacances seront calculées au prorata du temps travaillé dans l'année de référence donnant droit aux vacances annuelles.

**18.3** La rémunération pour la période de vacances est remise à la personne salariée selon le mode de paiement établi, en continu.

**18.4** Si, pour une raison ou pour une autre, une personne salariée quitte le service de la bibliothèque, elle a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés à la date de son départ.

**18.5** Une personne salariée qui s'absente pour maladie et qui n'est pas rétablie au commencement de la période prévue pour son congé annuel, peut, si elle le désire, remettre son congé annuel à une date fixée à la suite d'un accord entre elle-même et l'employeur.

**18.6** La période de vacances sera accordée selon l'ancienneté. Pour les personnes salariées qui désirent prendre leurs vacances entre le 1<sup>er</sup> mai et le 15 octobre (période normale), l'employeur affiche, au plus tard le 1<sup>er</sup> avril, une liste des salariées avec leur ancienneté, ainsi qu'une feuille d'inscription. La personne salariée y inscrit sa préférence au plus tard le 30 avril.

Il ne peut y avoir plus de deux (2) personnes salariées en vacances en même temps. Pour les personnes salariées qui désirent prendre leurs vacances entre le 15 octobre et le 30 avril, l'employeur procède à un deuxième (2<sup>e</sup>) affichage le 15 août et la personne salariée inscrit sa préférence au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre.

**18.7** Pour les personnes salariées qui désirent prendre leurs vacances entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars, elles pourront avoir une semaine de vacances non rémunérée.

**18.8** Aux fins de la rémunération des vacances, les absences de moins d'un (1) mois, pourvu que la personne salariée ait travaillé plus de la moitié de ses heures dans le mois, et les absences pour « accident de travail », n'affectent pas la rémunération de vacances. Quant aux absences de plus d'un (1) mois, la rémunération sera versée au prorata du temps travaillé dans l'année de référence.

## **ARTICLE 19 - CONGÉS SOCIAUX**

**19.1** Toute personne salariée peut s'absenter de son travail sans perte de salaire dans les cas suivants :

- a) lors du mariage de la personne salariée : deux (2) jours travaillés ;
- b) lors du mariage d'un enfant de la personne salariée : un (1) jour travaillé ;
- c) lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : deux (2) jours avec solde ;
- d) lors du décès du conjoint, d'un enfant, de l'enfant du conjoint, du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-père, d'une belle-mère : trois (3) jours travaillés ;

Par « conjoint », on entend les personnes :

- qui sont mariées et cohabitent ;
- qui vivent maritalement et sont le père et la mère d'un même enfant ;
- de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an ;
- e) lors du décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : deux (2) jours travaillés ;
- f) lors du décès d'un grands-parents de la personne salariée ou du conjoint : un (1) jour ouvrable ;
- g) un (1) jour travaillé additionnel d'absence au travail sans perte de salaire est accordé à la personne salariée lorsque la distance à parcourir pour se rendre aux funérailles se situe entre deux cent soixante-quinze (275) kilomètres et sept cents (700) kilomètres et de deux (2) jours pour plus de sept cents (700) kilomètres.

**19.2** Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir l'employeur avant son départ.

**19.3** Dans les cas de décès, les jours de congé comptent à partir du lendemain de la date du décès et/ou des funérailles. Et sont payés seulement s'ils tombent lors des jours travaillés.

**19.4** Nonobstant ce qui précède, lorsque la date des funérailles tombe un jour travaillé, la personne salariée a droit à une journée de congé, sans perte de salaire.

**19.5** Le ou les jours de congé prévus dans le présent article ne sont pas accordés s'ils coïncident avec l'un ou l'autre des jours de congé ou de vacances inscrit dans la présente convention collective.

19.6 Pour bénéficier des congés prévus dans le présent article, la personne salariée doit fournir, sur demande, à l'employeur, la preuve ou l'attestation des faits ou de sa présence à l'événement.

## ARTICLE 20 - CONGÉ SANS SOLDE

20.1 Sur demande écrite d'une personne salariée, l'employeur peut accorder un congé sans solde dont la date de retour et la période de préavis du retour doivent être convenues par écrit avant le début du congé.

20.2 Si la personne salariée n'est pas de retour à son poste après l'expiration de la période de congé sans solde, elle est considérée comme ayant remis sa démission à compter du jour où elle devait se présenter au travail, à moins de raison valable.

20.3 La personne salariée en congé sans solde n'est pas payée pour les jours fériés survenant durant son absence ; les vacances sont au prorata du temps travaillé pour l'employeur durant la période de référence spécifiée dans la présente convention et durant l'année où survient ce congé sans solde. La personne salariée accumule son ancienneté durant son congé et, à la fin de son congé sans solde, elle réintègre son poste et les fonctions qu'elle occupait avant son départ.

20.4 Une personne salariée ne pourra pas réintégrer son emploi avant la fin de son congé sans solde.

## ARTICLE 21 - MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL

21.1 Toutes les personnes salariées ont droit aux avantages prévus par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

21.2 Lorsque la chose est possible, la personne salariée accidentée doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail, et par la suite, remettre à l'employeur l'attestation médicale de son état.

## ARTICLE 22 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

22.1 L'employeur et le syndicat conviennent d'exercer des efforts conjoints pour maintenir de hautes normes de sécurité et de santé dans les locaux de l'employeur afin de prévenir les blessures et les maladies professionnelles.

22.2 L'employeur et le syndicat conviennent de former un comité de santé et de sécurité, composé d'un (1) membre désigné par l'employeur et d'un (1) membre désigné par le syndicat.

Le représentant syndical du comité de santé et de sécurité est délégué auprès de l'employeur ou auprès de certains techniciens de la sécurité, pour l'élaboration, la mise au point et la surveillance de l'exécution des programmes d'information dans le domaine de la prévention découlant de la présente clause.

Les fonctions du comité de santé et de sécurité sont de :

- a) Conseiller l'employeur pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène dans ses locaux.
- b) Faire enquête sur tous les accidents, conformément à la technique d'enquête d'accident du Service d'inspection du travail, et d'en faire rapport après chaque enquête, dont copie est transmise immédiatement à l'employeur et au syndicat.
- c) Se réunir au besoin pour discuter des accidents, de leurs causes et des moyens de les prévenir.
- d) Élaborer et mettre au point, avec l'aide technique nécessaire, des programmes d'information dans le domaine de la prévention et d'en surveiller l'exécution.
- e) Établir les règles et règlements concernant son fonctionnement s'inspirant des principes de l'alternance, la procédure, les procès-verbaux, etc.
- f) Faire un compte-rendu de toutes ses réunions et inspections dont copie est adressée à l'employeur et au syndicat.

22.3 a) Le comité est informé, sans délai (au plus tard dans les vingt-quatre (24) heures), de tout accident avec blessures et aussitôt que possible, mais au plus tard dans les quarante-huit (48) heures, de tout accident sans blessure.

b) Le comité fera enquête. Après réception du rapport d'enquête, l'une ou l'autre des parties peut introduire tout fait nouveau ou commentaire qu'elle juge utile aux fins de l'enquête et ces faits nouveaux ou commentaires font partie intégrante du rapport d'enquête.

c) Le mot « accident » utilisé dans cet article signifie : un événement imprévu et indésirable qui survient lors d'un travail, qui produit (ou aurait pu produire) des blessures.

22.4 Une personne salariée victime d'un accident de travail reçoit pour les heures planifiées perdues le jour de l'accident, son salaire journalier régulier. La personne salariée peut, en avisant son supérieur, s'absenter sans solde pour des visites supplémentaires aux fins de traitement relatif à son accident.

22.5 L'employeur aide une personne salariée blessée à remplir le rapport d'accident et la formule de réclamation à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail dont copie lui est remise, ainsi que toute formule requise par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

22.6 L'employeur s'engage à installer une pharmacie en y incluant la trousse de premiers soins à l'endroit désigné par le comité de santé et de sécurité et à y faire une mise à jour de façon régulière.

## ARTICLE 23 - JOUR ET DÉTAIL DE LA PAIE

23.1 Les personnes salariées reçoivent leur salaire tous les deux (2) jeudis, à midi.

Le montant net de la paie est déposé par le service de dépôt direct à l'institution bancaire choisi par la personne salariée. Advenant un changement dans le coût de transaction et du traitement du dépôt direct, l'employeur se réserve le droit d'émettre un chèque à la personne salariée.

23.2 Un relevé des gains et des déductions est remis à chaque personne salariée le jour du dépôt bancaire. Les détails suivants doivent apparaître sur le relevé :

- a) le nom ;
- b) la date de paie ;
- c) le nombre d'heures travaillées au taux régulier ;
- d) le nombre d'heures travaillées en heures supplémentaires ;
- e) le montant brut de la paie ;
- f) le détail des déductions ;
- g) le montant net de la paie ;
- h) le montant de la cotisation syndicale ;
- i) le montant cumulatif ;

23.3 Toute personne salariée qui est mise à pied, congédiée ou quitte son emploi volontairement doit recevoir son salaire, tous les bénéfices monétaires ainsi que ses articles personnels à la première paie qui suit la fin de son engagement.

23.4 La correction des erreurs dans la paie de toute personne salariée se fait au plus tard à la paie suivante.

## ARTICLE 24 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 24.1 La classification à laquelle s'applique la présente convention et les taux de salaire payés pour cette classification sont indiqués à l'annexe « B » qui fait partie intégrante de la présente convention collective.
- 24.2 Toute personne salariée, régie par la présente convention collective, doit recevoir le taux prévu à l'annexe « B », jointe aux présentes, pour sa classification.

## ARTICLE 25 - CONGÉ DE MATERNITÉ

- 25.1 Toutes les personnes salariées enceintes ont droit aux avantages prévus au *Régime québécois d'assurance parentale* (R.Q.A.P.).
- 25.2 Une salariée enceinte ou vivant une situation d'adoption à droit aux avantages et aux bénéfices prévus aux lois et aux règlements provincial et fédéral applicables en la matière (ex. : LNT, RQAP, CNESST et autres).

## ARTICLE 26 - JOURS DE MALADIE

- 26.1 Toute personne salariée, régie par la présente convention, a droit à vingt-quatre heures et demie (24 ½) de congé maladie par année ou le prorata non monnayable, cumulable. De ce nombre, sept (7) heures pourront être prises annuellement en congé pour affaire personnelle. Ce congé est non-cumulatif.

Toutefois, les étudiantes auront droit à huit (8) heures de congé maladie par année, ou le prorata non monnayable, cumulable.

- 26.2 En cas de maladie l'employé doit aviser son supérieur au moins trois (3) heures à l'avance sauf en cas de force majeure.
- 26.3 Une personne salariée absente pour maladie moins de seize (16) jours de calendrier dans un même mois, reçoit le crédit maladie pour ce mois.
- 26.4 La personne salariée en congé maladie recevra une rémunération correspondant à son horaire de travail concerné par le congé maladie ainsi que selon sa banque d'heures.

## ARTICLE 27 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

- 27.1 Le texte de la présente convention collective, bien qu'écrit au féminin, s'adresse tout autant au salarié qu'à la salariée.

## ARTICLE 28 - DURÉE DE LA CONVENTION

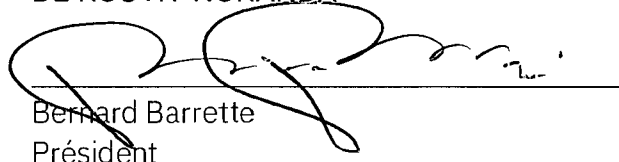
28.1 La présente convention collective de travail est d'une durée de sept (7) ans, du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2025.

28.2 Cette convention continue de s'appliquer tant qu'une nouvelle entente écrite concernant son renouvellement n'est pas intervenue entre les parties ou que l'une ou l'autre des parties exerce soit le droit de grève ou de lock-out.

28.3 Les personnes salariées bénéficient de tous les montants en salaire à titre d'ajustement, et ce, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, le tout étant payable dans les trente (30) jours de la date de signature de cette convention.

EN FOI DE QUOI, à la présente, les parties ont signé à Rouyn-Noranda, ce 9<sup>e</sup> jour du mois de décembre 2019.

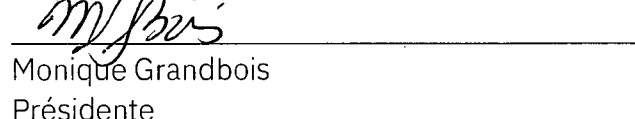
BIBLIOTHÈQUE MUNICIPALE  
DE ROUYN-NORANDA

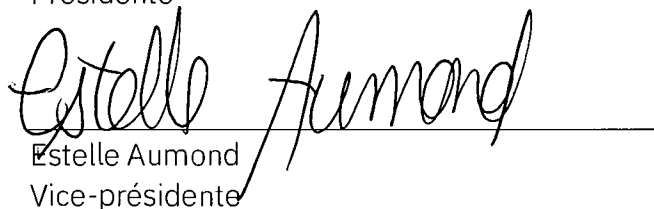
  
Bernard Barrette  
Président

  
Philippe Marquis  
Vice-président

  
Esther Labrie  
Directrice générale

SYNDICAT CANADIEN DE  
LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 3217

  
Monique Grandbois  
Présidente

  
Estelle Aumond  
Vice-présidente

  
Marjolaine Boutin  
Conseillère syndicale - SFCP

# ANNEXES

ANNEXE A - LISTE DES PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL RÉGULIÈRES, CLASSIFICATION ET ANCIENNETÉ

NOM	CLASSIFICATION	DATE D'EMBAUCHE
	Commis comptoir de prêt	2013-09-24
	Commis comptoir de prêt	2017-01-02
	Commis comptoir de prêt	2017-09-27
	Commis comptoir de prêt	2017-09-27
	Commis comptoir de prêt	2018-09-26
	Commis comptoir de prêt	2018-10-15
	Commis comptoir de prêt	2018-11-15
	Commis comptoir de prêt	2019-03-18
	Commis comptoir de prêt	2019-08-26
	Commis comptoir de prêt	2019-08-29

## ANNEXE B - GRILLES SALARIALES ET CLASSIFICATION

Identification de l'échelon à l'embauche : La détermination de l'échelon à l'embauche d'une personne salariée est à la discrétion de l'employeur.

Obtention d'un nouvel échelon : Le passage d'un échelon à un autre sera accordé suite à une évaluation annuelle effectuée selon la politique d'évaluation du rendement adopté par le conseil d'évaluation.

	Échelons		2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
			ajustement	2,5%	2,0%	2,0%	2,0%	1,5%	1,5%
Préposées au prêt	+ 1,5 %	1	13,88 \$	14,23 \$	14,51 \$	14,80 \$	15,10 \$	15,33 \$	15,56 \$
	+ 1,5 %	2	14,09 \$	14,44 \$	14,73 \$	15,02 \$	15,32 \$	15,55 \$	15,78 \$
	+ 1,5 %	3	14,31 \$	14,67 \$	14,96 \$	15,26 \$	15,57 \$	15,80 \$	16,04 \$
	+ 1,5 %	4	14,52 \$	14,88 \$	15,18 \$	15,48 \$	15,79 \$	16,03 \$	16,27 \$
	+ 1,5 %	5	14,74 \$	15,11 \$	15,41 \$	15,72 \$	16,03 \$	16,27 \$	16,51 \$
	+ 1,5 %	6	14,97 \$	15,34 \$	15,65 \$	15,96 \$	16,28 \$	16,52 \$	16,77 \$
	+ 1,5 %	7	15,20 \$	15,58 \$	15,89 \$	16,21 \$	16,53 \$	16,78 \$	17,03 \$
	+ 1,5 %	8	15,43 \$	15,82 \$	16,14 \$	16,46 \$	16,79 \$	17,04 \$	17,30 \$
	+ 1,5 %	9	15,66 \$	16,05 \$	16,37 \$	16,70 \$	17,03 \$	17,29 \$	17,55 \$
	+ 1,5 %	10	15,90 \$	16,30 \$	16,63 \$	16,96 \$	17,30 \$	17,56 \$	17,82 \$
	+ 1,5 %	11	16,14 \$	16,54 \$	16,87 \$	17,21 \$	17,55 \$	17,81 \$	18,08 \$
	+ 1,5 %	12	16,39 \$	16,80 \$	17,14 \$	17,48 \$	17,83 \$	18,10 \$	18,37 \$
	+ 1,5 %	13	16,44 \$	16,85 \$	17,19 \$	17,53 \$	17,88 \$	18,15 \$	18,42 \$

Si l'indice du coût de la vie (selon l'indice des prix à la consommation Canada) est supérieur à l'augmentation prévue pour l'année en cours, un ajustement des salaires sera applicable, s'il y a lieu.

L'ajustement des salaires sera versé rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de référence. Ce calcul sera fait pour chaque année de convention.

## ANNEXE C - AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Par la présente, je soussignée \_\_\_\_\_ autorise la Corporation de la bibliothèque municipale de Rouyn-Noranda, à prélever sur mon salaire mensuel un montant égal à la cotisation syndicale courante du local 3217 du syndicat canadien de la fonction publique qui est légalement reconnu pour me représenter aux fins de négociation collective de travail avec la Corporation de la bibliothèque municipale de Rouyn-Noranda.

J'autorise également la Corporation de la bibliothèque municipale de Rouyn-Noranda à verser le montant des prélèvements prévus aux présentes, au secrétaire-trésorier dudit syndicat.

Je conviens par la présente de ne pas tenir la Corporation de la bibliothèque municipale de Rouyn-Noranda responsable de tout prélèvement et de tout versement effectué en vertu de la présente autorisation.

La présente autorisation ne pourra être révoquée ou annulée qu'entre le soixantième (60<sup>e</sup>) et le trentième (30<sup>e</sup>) jour précédant la date d'expiration de la présente convention collective.

ET J'AI SIGNÉ À ROUYN-NORANDA,

ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Témoin

\_\_\_\_\_  
Signature de la salariée

\_\_\_\_\_  
Adresse

\_\_\_\_\_  
Ville

\_\_\_\_\_  
code postal