

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-2019-8747

N° dossier d'accréditation : AM-1005-4387

EMPLOYEUR CORPORATION DE LA BIBLIOTHÈQUE MUNICIPALE DE ROUYN-NORANDA 201, AVENUE DALLAIRE ROUYN-NORANDA QC J9X 4T5 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4508 201, RUE DU TERMINUS OUEST, BUREAU 2500 ROUYN-NORANDA QC J9X 2P7 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 201, RUE DU TERMINUS OUEST, BUREAU 2500 ROUYN-NORANDA QC J9X 2P7		
Date signature : 2019-12-09 Date dépôt : 2019-12-13	Nombre de salariés visés : 4	Date début : 2019-01-01 Date d'expiration : 2025-12-31

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 4508

DU 1^{ER} JANVIER 2019 AU 31 DÉCEMBRE 2025

Table des matières

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	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.....	3
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 - DOSSIER D'UNE PERSONNE SALARIÉE	7
ARTICLE 12 - ANCIENNETÉ.....	7
ARTICLE 13 - AFFICHAGE DE POSTE.....	9
ARTICLE 14 - SÉCURITÉ D'EMPLOI ET PROTECTION AUX PERSONNES SALARIÉES	9
ARTICLE 15 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL	10
ARTICLE 16 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES	10
ARTICLE 17 - REPAS.....	11
ARTICLE 18 - FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES.....	11
ARTICLE 19 - VACANCES ANNUELLES.....	12
ARTICLE 20 - CONGÉS SOCIAUX.....	13
ARTICLE 21 - CONGÉ SANS SOLDE	14
ARTICLE 22 - MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL	14
ARTICLE 23 - JOUR ET DÉTAIL DE LA PAIE	15
ARTICLE 24 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	16
ARTICLE 25 - CONGÉ DE MATERNITÉ	16
ARTICLE 26 - TRAITEMENT EN MALADIE	17
ARTICLE 27 - SÉCURITÉ SOCIALE.....	17
ARTICLE 28 - FRAIS DE DÉPLACEMENT.....	18
ARTICLE 29 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES	19
ARTICLE 30 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	19
ANNEXE A - LISTE DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES.....	21
ANNEXE B - LISTE OFFICIELLE DE L'ANCIENNETÉ	22
ANNEXE C - AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE.....	23
ANNEXE D - GRILLES SALARIALES ET CLASSIFICATION	24
LETTRE D'ENTENTE	26

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.1 La présente convention collective 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 personnes salariées visées par le certificat d'accréditation, portant le numéro AM-1005-4387, émis par le ministère du Travail en date du 26 mars 2002, dont ledit certificat d'accréditation a été modifié par la Commission des relations du travail le 19 décembre 2007 confirmant que le poste d'animatrice n'est plus une personne salariée visée par la présente convention collective.
- 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, de mettre à pied et de congédier ses personnes salariées, en conformité avec ses obligations et les stipulations de la présente convention collective.
- 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, cas CM-2007-5397, émis par le Ministère du Travail le 26 mars 2002, et amendé le 19 décembre 2007 pour exclure le poste d'animatrice.

4.3 Salariée régulière : désigne toute personne salariée qui travaille régulièrement trente-cinq (35) heures par semaine et douze (12) mois par année.

4.3.1 Salariée régulière à temps partiel : désigne toute personne salariée qui ne travaille pas trente-cinq (35) heures par semaine ou douze (12) mois par année, mais qui occupe un poste désigné dans la présente convention collective.

4.3.2 Salariée temporaire : désigne toute personne engagée de façon provisoire en plus des effectifs réguliers ou pour remplacer une personne salariée absente.

4.3.3 Salariée occasionnelle : désigne toute autre personne, étudiante ou employée de projet, engagée pour une période donnée et qui n'est pas couverte par la présente convention collective.

Toutefois, l'utilisation d'une personne salariée occasionnelle ne peut entraîner l'abolition d'un poste, dépourvu de son titulaire.

4.4 Période de probation : toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation de douze (12) mois de calendrier.

4.5 Mesures disciplinaires : mesure administrative prise par l'employeur qui impose une peine à la personne salariée qui enfreint un règlement ou qui s'est dérobée à une obligation.

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 municipale 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^e) 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, dans les quinze (15) jours de leur perception.

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 délégués 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 un maximum de deux (2) représentantes du syndicat lors de rencontres de négociations de convention collective. Les rencontres sont fixées par les deux parties. Le syndicat peut ajouter à ses frais des membres à son comité de négociation.
- 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 mécontentes doivent être réglés le plus promptement possible.
- 10.2 a) Toute mécontente, 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 collective.
- 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, incluant les fins de semaine et les jours fériés.
- h) Aucune erreur technique dans la soumission d'un grief ne l'invalide.

Arbitrage

- 10.3** Tout grief ou toute mésentente 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 arbitrable. 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.

Mesures disciplinaires

- 10.9** 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.
- 10.10** Aucun avis disciplinaire ne doit être versé au dossier de la personne salariée sans que cette dernière n'en ait reçu copie au préalable.
- 10.11** 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.
- 10.12** 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.
- 10.13** 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.

ARTICLE 11 - DOSSIER D'UNE PERSONNE SALARIÉE

11.1 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.

12.3 Dans les soixante (60) jours de calendrier qui suivent la signature de la convention collective, 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** 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 régulière 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 de maternité, prolongation du congé de maternité prévu par la loi et prolongation autorisée par l'employeur ;
 - d) les jours fériés.
- 12.6** La personne salariée régulière 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 (19^e) mois et le vingt-quatrième (24^e) mois de son absence ;
 - c) congé sans solde ;
 - d) dans le cas d'une suspension suite à l'imposition d'une mesure disciplinaire.
- 12.7** La personne salariée régulière perd son ancienneté et son lien d'emploi dans les cas suivants :
- a) absence pour accident de travail pour plus de vingt-quatre (24) mois ;
 - b) absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle contractée dans l'exercice de son emploi après vingt-quatre (24) mois d'absence ;
 - c) mise à pied pour une période dépassant douze (12) mois consécutifs ;
 - d) abandon volontaire de son emploi ;
 - e) congédiement pour cause juste et suffisante ;
 - f) refus ou négligence de la personne 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 personne salariée ;
 - g) si elle est absente du travail pendant plus de trois (3) jours consécutifs sans avertissement, sauf en cas de force majeure.

ARTICLE 13 - AFFICHAGE DE POSTE

- 13.1** Dans tous les cas de poste vacant ou lors de la création d'une nouvelle fonction régie par la présente convention collective, l'employeur doit afficher un avis à cet effet pendant dix (10) jours de calendrier.
- 13.2** Les personnes salariées régies par cette convention collective et intéressées au poste affiché par l'employeur doivent faire part de leur candidature à l'employeur pour l'emploi en question, et ce, par écrit et dans les délais ci-haut prévus. L'employeur doit faire connaître sa décision dans un délai de cinq (5) jours de calendrier au terme de la période d'affichage.
- 13.3** Advenant qu'aucune personne salariée n'ait posé sa candidature, l'employeur doit afficher durant cinq (5) jours de calendrier un avis à cet effet dans l'unité du comptoir de prêt, section locale 3217, et par la suite, si aucune candidature ne lui parvient, il pourra à l'afficher à l'externe.

ARTICLE 14 - SÉCURITÉ D'EMPLOI ET PROTECTION AUX PERSONNES SALARIÉES

- 14.1** La personne salariée qui a complété sa période de probation et affectée par une mise à pied reçoit un préavis d'au moins un (1) mois ou selon les modalités prévues par la loi.
- 14.2** 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.
- 14.3** Les articles 14.1 et 14.2 ne s'appliquent pas en cas de sinistres.
- 14.4** La personne salariée peut supplanter la personne salariée du même titre d'emploi ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite.
- 14.5** La personne salariée la moins ancienne dans le titre d'emploi peut supplanter dans un autre titre d'emploi la personne salariée ayant le moins d'ancienneté, mais à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche établie par l'employeur.
- 14.6** 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 personne salariée.

ARTICLE 15 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

Horaires d'automne, hiver et printemps

15.1 Toutes les personnes salariées ont un horaire flexible et la semaine normale de travail, pour la période de septembre à juin, est de trente-cinq (35) heures, réparties entre 8 h et 17 h, et ce, du lundi au vendredi inclusivement.

Toutefois, selon la pratique actuelle, les parties conviennent que l'horaire de travail prévu à la convention collective peut être modifié après entente entre les parties.

Horaire d'été

15.2 Pour la période du 24 juin à la fête du Travail, les personnes salariées peuvent bénéficier d'un horaire de travail de trente-cinq (35) heures, réparties sur quatre (4) jours ouvrables par semaine.

Période de repos

15.3 Les personnes salariées ont droit à une pause de quinze (15) minutes l'avant-midi et de quinze (15) minutes l'après-midi.

La personne salariée qui effectue une partie de son quart de travail le soir a aussi droit à une pause de quinze (15) minutes en soirée.

Ces temps de pauses sont non cumulables pour prendre des heures et des jours de congé.

Banque de temps

15.4 Les personnes salariées ont le droit de transférer dans une banque de temps, un maximum de vingt et une (21) heures de temps travaillé en surplus de la semaine régulière.

ARTICLE 16 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

16.1 Tout travail fait à la demande de l'employeur en plus de la semaine normale de travail de trente-cinq (35) heures entraîne une compensation monétaire au taux simple jusqu'à quarante (40) heures, par la suite, la rémunération sera à taux et demi.

Rappel au travail

16.2 Toute personne salariée rappelée au travail à l'occasion d'un appel, impliquant un déplacement à la bibliothèque, reçoit trois (3) heures de son taux régulier de salaire.

Formation

- 16.3** La personne salariée qui a pour fonction de donner la formation aux nouvelles personnes salariées en dehors de ses heures normales de travail est compensée en temps pour une heure et payée pour trente (30) minutes, pour un total d'une heure trente (1 h 30) compensé en temps et en argent, pour chaque heure travaillée.

ARTICLE 17 - REPAS

- 17.1** Les personnes salariées bénéficient d'une période de repas non rémunérée dont la durée est d'une (1) heure.
- 17.2** Il est convenu que la personne salariée est rémunérée au taux régulier pour le temps pris pour son repas lorsqu'elle est requise par l'employeur de demeurer à son poste de travail.

ARTICLE 18 - FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

- 18.1** Les personnes salariées régulières ont droit à treize (13) jours de fête chômés et un (1) congé mobile :

1. La veille du Jour de l'An ;
2. Le Premier de l'An ;
3. Le lendemain du Jour de l'An ;
4. Le Vendredi saint ;
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.

Chaque personne salariée régulière a droit à un congé mobile d'une (1) journée par année non cumulable. La personne salariée régulière devra s'entendre préalablement avec l'employeur de la date à laquelle la personne salariée régulière entend utiliser son congé mobile. Une personne salariée régulière ne peut pas utiliser son congé mobile en même temps qu'une autre personne salariée régulière.

18.2 Lorsque l'un des congés mentionnés à l'article 18.1 survient :

- Dans le milieu de la semaine, ce jour chômé peut être devancé au lundi précédent ou reporté au vendredi suivant la fête, sous réserve des lois applicables, après entente entre les parties ;
- Le samedi ou le dimanche, le congé est déplacé au jour ouvrable suivant ou précédant ce congé, après entente avec l'employeur.

18.3 Si un de ces jours tombe au cours des vacances payées, la personne salariée aura droit de prendre une journée additionnelle de congé ou de la transférer dans sa banque de temps, en plus des heures prévues à l'article 15.4.

ARTICLE 19 - VACANCES ANNUELLES

19.1 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^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente.

19.2 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 comme suit : une (1) journée de vacances pour chaque mois travaillé, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.

19.3 La rémunération pour la période de vacances est remise à la personne salariée selon le mode de paiement établi.

19.4 La période de vacances sera accordée selon l'ancienneté et devra être approuvée par l'employeur.

19.5 Pour les personnes salariées qui désirent prendre leurs vacances entre le 1^{er} mai et le 15 octobre, l'employeur affiche, au plus tard le 1^{er} avril, une liste des personnes salariées avec leur ancienneté, ainsi qu'une feuille d'inscription. La personne salariée y inscrit sa préférence au plus tard le 30 avril si elle désire que son ancienneté soit respectée. Dans le cadre de ce premier affichage, la personne salariée ne pourra prendre plus de quatre (4) semaines consécutives à moins d'une entente différente avec l'employeur.

Pour les personnes salariées qui désirent prendre leurs vacances entre le 15 octobre et le 30 avril, l'employeur procède à un deuxième affichage le 1^{er} octobre et la personne salariée inscrit sa préférence au plus tard le 14 octobre. Dans le cadre de ce deuxième affichage, la personne salariée pourra prendre jusqu'à quatre (4) semaines consécutives, et ce, avec l'approbation de l'employeur.

19.6 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.

19.6 Une personne salariée qui s'absente pour maladie et qui n'est pas rétablie au commencement de la période prévue pour son congé annuel, en tenant compte de l'année de référence, peut, si elle le désire, remettre son congé annuel à une date ultérieure après entente avec l'employeur.

ARTICLE 20 - CONGÉS SOCIAUX

Par « conjoint », on entend les personnes :

- a) qui sont mariées et cohabitent ;
- b) qui vivent maritalement et sont le père et la mère d'un même enfant ;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

20.1 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 ouvrables ;
- b) lors du mariage d'un enfant de la personne salariée : un (1) jour ouvrable ;
- c) lorsque la conjointe de la personne salariée donne naissance à un enfant : le jour de la naissance ou le jour du baptême, au choix de la personne salariée ;
- d) lors du décès du conjoint, d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables ;
- e) lors du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-père, d'une belle-mère : trois (3) jours ouvrables ;
- f) lors du décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'une bru, d'un gendre, d'un petit-enfant : deux (2) jours ouvrables ;
- g) lors du décès d'un grands-parents de la personne salariée ou du conjoint : un (1) jour ouvrable ;
- h) un (1) jour ouvrable 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.

- 20.2 Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir l'employeur avant son départ.
- 20.3 Dans les cas de décès, les jours de congé comptent à partir du lendemain de la date du décès ou des funérailles. Et sont payés seulement s'ils tombent lors des jours travaillés.
- 20.4 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.
- 20.5 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 inscrits dans la présente convention collective.
- 20.6 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 21 - CONGÉ SANS SOLDE

- 21.1 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.
- 21.2 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.
- 21.3 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 collective 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.

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

ARTICLE 22 - MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL

- 22.1 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*.

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.

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 ;
- j) la période de paie.

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 lors de son départ.

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 et les taux de salaire indiqués à l'annexe « D » font partie intégrante de cette convention collective.
- 24.2 La classification est déterminée selon l'échelle salariale correspondant à son corps d'emploi et se situe entre le minimum et le maximum de l'échelle en fonction des règles suivantes :

Années d'expérience	Reconnaissance
Cheminement de carrière à l'extérieur de la Corporation et sans lien avec l'emploi	Cinq (5) années d'expérience pour une année reconnue
Expérience pertinente à l'extérieur de la Corporation et avec un lien avec l'emploi	Quatre (4) années d'expérience pour une année reconnue
Cheminement de carrière à l'intérieur de la Corporation et sans lien avec l'emploi	Deux (2) années d'expérience pour une année reconnue
Expérience pertinente à l'intérieur de la Corporation et avec un lien avec l'emploi	Une (1) année d'expérience pour une année reconnue

Affectation temporaire

- 24.3 Lorsqu'une personne salariée est chargée temporairement d'accomplir un travail dans une classification à l'intérieur de la même unité de négociation, mais dont le taux est inférieur au sien, elle est rémunérée au taux régulier de sa classification.
- 24.4 Lorsqu'une personne salariée est chargée temporairement d'accomplir un travail dans une autre classification que la sienne et dont le taux de rémunération est supérieur à celui de sa classification, elle est rémunérée aux taux réguliers de cette classification supérieure.

ARTICLE 25 - CONGÉ DE MATERNITÉ

- 25.1 Une personne 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).
- 25.2 Normalement, la personne salariée reprend l'emploi qu'elle occupait une fois sa période de congé de maternité terminée. Si la personne salariée ne revient pas au travail à l'expiration de son congé de maternité, elle est considérée comme ayant remis sa démission.
- 25.3 Cependant, la personne salariée peut, sur présentation d'un certificat de son médecin traitant, prolonger le congé de maternité.

- 25.4 La personne salariée absente pour grossesse ne reçoit pas de traitement durant son absence.
- 25.5 Lors de son congé de maternité, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté et les droits y afférents.
- 25.6 L'employeur accorde, sur demande de la personne salariée, faite au moins soixante (60) jours de calendrier avant l'expiration de son congé de maternité, un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois en prolongation du congé de maternité.
- 25.7 La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue de retour au travail doit donner un préavis écrit à l'employeur, de son intention de revenir au travail au moins trente (30) jours à l'avance.

ARTICLE 26 - TRAITEMENT EN MALADIE

- 26.1 Dans les cas de maladie ou d'accident autres que ceux couverts par l'assurance collective et par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., Ch. A-3 et amendements), la personne salariée régulière aura droit à son plein salaire. Une banque de six (6) journées appelées « crédit en maladie » est portée au crédit de chaque salariée au 1^{er} janvier de chaque année non monnayable, non cumulable. Ces journées correspondent à douze (12) mois entiers de services anticipés au 31 décembre de la même année.
- 26.2 La personne salariée qui quitte pour une raison ou pour une autre son emploi, verra ses journées de crédit en maladie rajustée au nombre de mois entiers de service accomplis.
- 26.3 La personne salariée qui acquiert sa permanence en cours d'année verra alors porter à son crédit en maladie, un nombre de jours équivalant au nombre de mois entiers de service tel que prévu au paragraphe 26.1.
- 26.4 L'employeur peut exiger de toute personne salariée absente pour trois (3) jours ouvrables et plus, la présentation d'un certificat médical motivant son absence.
- 26.5 L'employeur fournit à chaque personne salariée un état du soldé de sa réserve de congés maladie au 31 décembre de chaque année.

ARTICLE 27 - SÉCURITÉ SOCIALE

Régime d'assurance collective

- 27.1 Toutes les personnes salariées régulières sont couvertes par le régime d'assurance collective auquel l'employeur contribue pour 50 % des primes. La participation à ce régime est obligatoire.

Régime de retraite

27.2 La personne salariée contribue pour un montant équivalant à 5 % de son salaire et l'employeur verse à la salariée un montant correspondant à :

- 0 % de la part de la personne salariée la 1^{re} année
- 40 % de la part de la personne salariée la 2^e année
- 60 % de la part de la personne salariée la 3^e année
- 80 % de la part de la personne salariée la 4^e année
- 100 % de la part de la personne salariée la 5^e année et les années subséquentes.

Ces montants sont versés dans le compte de la personne salariée et lui appartiennent en totalité. Si elle le désire, la personne salariée peut choisir son propre fiduciaire. Le régime est facultatif pour la personne salariée.

Programme régime de mise à la retraite de façon progressive

27.3 L'employeur permet à toute personne salariée régulière âgée d'au moins cinquante-cinq (55) ans ou à toute personne salariée régulière qui est à l'emploi de l'employeur depuis au moins vingt-cinq (25) ans, de prendre un congé sans solde d'une durée à raison d'un (1) à deux (2) jours par semaine ou d'un (1) à six (6) mois consécutifs suite à une entente entre l'employeur et la personne salariée.

La personne salariée régulière doit aviser l'employeur de son intention de se prévaloir d'un tel congé sans solde intitulé « Programme régime de mise à la retraite de façon progressive », et ce, au moins quatre (4) mois avant le début du congé sans solde.

La personne salariée régulière, qui a convenu avec l'employeur de bénéficier de ce programme, ne peut plus, une fois ledit congé commencé, y mettre fin.

Pendant la durée de ce congé sans solde faisant partie du présent programme régime de mise à la retraite de façon progressive, l'employeur s'engage à assumer les primes d'assurance collective selon l'article 27.1 de la convention collective, et ce, pendant toute la durée dudit congé de préretraite ou sans solde, et ce, pour la durée minimale et maximale prévue à la présente entente.

ARTICLE 28 - FRAIS DE DÉPLACEMENT

28.1 Les frais occasionnés par des déplacements (repas, kilométrage et hébergement) requis par l'employeur devront préalablement être autorisés par l'employeur selon la politique de frais de déplacement de l'employeur.

ARTICLE 29 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

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

ARTICLE 30 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

30.1 La présente convention collective de travail est d'une durée de sept (7) ans, du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2025.

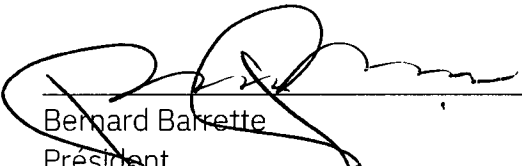
30.2 Cette convention collective continue de s'appliquer tant qu'une nouvelle entente écrite concernant son renouvellement n'est pas intervenue entre les parties ou que l'une ou l'autre des parties exerce soit le droit de grève ou de lock-out.

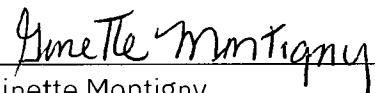
30.3 Les personnes salariées bénéficient de tous les montants en salaire à titre d'ajustement, et ce, à compter du 1^{er} janvier 2019, le tout étant payable dans les trente (30) jours de la date de signature de cette convention collective.


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

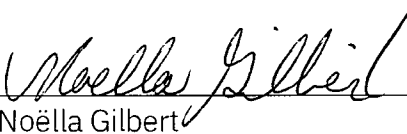
BIBLIOTHÈQUE MUNICIPALE
DE ROUYN-NORANDA

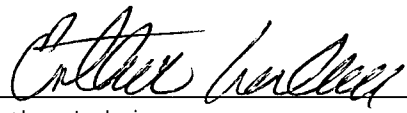
SYNDICAT CANADIEN DE
LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4508


Bernard Barrette
Président


Ginette Montigny
Présidente


Philippe Marquis
Vice-président


Noëlla Gilbert
Vice-présidente


Esther Labrie
Directrice générale


Marjolaine Boutin
Conseillère syndicale - SCFP

ANNEXES

ANNEXE A - LISTE DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES

[REDACTED]

Salariée régulière (art. 4.3)
Technicienne à la reliure 1

[REDACTED]

Salariée régulière (art. 4.3)
Technicienne en documentation 1

[REDACTED]

Salariée régulière (art. 4.3)
Technicienne en documentation 2

[REDACTED]

Salariée régulière (art. 4.3)
Technicienne à la reliure 2

ANNEXE B - LISTE OFFICIELLE DE L'ANCIENNETÉ

Au 1^{er} janvier 2019

Noms des salariées	Date d'embauche AA/MM/JJ	Ancienneté AA/MM/JJ
	1982/08/28	36/04/04
	1985/10/20	33/02/12
	2002/09/23	16/03/09
	2007/01/21	12/08/14

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 4508 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^e) et le trentième (30^e) jour précédant la date d'expiration de la présente convention collective.

ET J'AI SIGNÉ À ROUYN-NORANDA,

ce _____^e jour du mois de _____ 20____.

Témoin

Signature de la salariée

Adresse

Ville

code postal

ANNEXE D - 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	
		3,0%	2,5%	2,0%	2,0%	2,0%	1,5%	1,5%	
Technicienne en documentation 1	+ 1,5 %	1	20,28 \$	20,79 \$	21,21 \$	21,63 \$	22,06 \$	22,39 \$	22,73 \$
	+ 1,5 %	2	20,58 \$	21,09 \$	21,51 \$	21,94 \$	22,38 \$	22,72 \$	23,06 \$
	+ 1,5 %	3	20,99 \$	21,51 \$	21,94 \$	22,38 \$	22,83 \$	23,17 \$	23,52 \$
	+ 1,5 %	4	21,20 \$	21,73 \$	22,16 \$	22,60 \$	23,05 \$	23,40 \$	23,75 \$
	+ 1,5 %	5	21,62 \$	22,16 \$	22,60 \$	23,05 \$	23,51 \$	23,86 \$	24,22 \$
	+ 1,5 %	6	21,84 \$	22,39 \$	22,84 \$	23,30 \$	23,77 \$	24,13 \$	24,49 \$
	+ 1,5 %	7	22,17 \$	22,72 \$	23,17 \$	23,63 \$	24,10 \$	24,46 \$	24,83 \$
	+ 1,5 %	8	22,50 \$	23,06 \$	23,52 \$	23,99 \$	24,47 \$	24,84 \$	25,21 \$
	+ 1,5 %	9	22,84 \$	23,41 \$	23,88 \$	24,36 \$	24,85 \$	25,22 \$	25,60 \$
	+ 1,5 %	10	23,18 \$	23,76 \$	24,24 \$	24,72 \$	25,21 \$	25,59 \$	25,97 \$
	+ 1,5 %	11	23,53 \$	24,12 \$	24,60 \$	25,09 \$	25,59 \$	25,97 \$	26,36 \$
	+ 1,5 %	12	23,88 \$	24,48 \$	24,97 \$	25,47 \$	25,98 \$	26,37 \$	26,77 \$
	+ 1,5 %	13	24,24 \$	24,85 \$	25,35 \$	25,86 \$	26,38 \$	26,78 \$	27,18 \$
Technicienne en documentation 2	+ 1,5 %	1	19,30 \$	19,78 \$	20,18 \$	20,58 \$	20,99 \$	21,30 \$	21,62 \$
	+ 1,5 %	2	19,59 \$	20,08 \$	20,48 \$	20,89 \$	21,31 \$	21,63 \$	21,95 \$
	+ 1,5 %	3	19,88 \$	20,38 \$	20,79 \$	21,21 \$	21,63 \$	21,95 \$	22,28 \$
	+ 1,5 %	4	20,18 \$	20,68 \$	21,09 \$	21,51 \$	21,94 \$	22,27 \$	22,60 \$
	+ 1,5 %	5	20,48 \$	20,99 \$	21,41 \$	21,84 \$	22,28 \$	22,61 \$	22,95 \$
	+ 1,5 %	6	20,79 \$	21,31 \$	21,74 \$	22,17 \$	22,61 \$	22,95 \$	23,29 \$
	+ 1,5 %	7	21,09 \$	21,62 \$	22,05 \$	22,49 \$	22,94 \$	23,28 \$	23,63 \$
	+ 1,5 %	8	21,41 \$	21,95 \$	22,39 \$	22,84 \$	23,30 \$	23,65 \$	24,00 \$
	+ 1,5 %	9	21,73 \$	22,27 \$	22,72 \$	23,17 \$	23,63 \$	23,98 \$	24,34 \$
	+ 1,5 %	10	22,06 \$	22,61 \$	23,06 \$	23,52 \$	23,99 \$	24,35 \$	24,72 \$
	+ 1,5 %	11	22,39 \$	22,95 \$	23,41 \$	23,88 \$	24,36 \$	24,73 \$	25,10 \$
	+ 1,5 %	12	22,73 \$	23,30 \$	23,77 \$	24,25 \$	24,74 \$	25,11 \$	25,49 \$
	+ 1,5 %	13	23,07 \$	23,65 \$	24,12 \$	24,60 \$	25,09 \$	25,47 \$	25,85 \$

Technicienne à la reliure 1	+ 1,5 %	1	19,30 \$	19,78 \$	20,18 \$	20,58 \$	20,99 \$	21,30 \$	21,62 \$
	+ 1,5 %	2	19,59 \$	20,08 \$	20,48 \$	20,89 \$	21,31 \$	21,63 \$	21,95 \$
	+ 1,5 %	3	19,88 \$	20,38 \$	20,79 \$	21,21 \$	21,63 \$	21,95 \$	22,28 \$
	+ 1,5 %	4	20,18 \$	20,68 \$	21,09 \$	21,51 \$	21,94 \$	22,27 \$	22,60 \$
	+ 1,5 %	5	20,48 \$	20,99 \$	21,41 \$	21,84 \$	22,28 \$	22,61 \$	22,95 \$
	+ 1,5 %	6	20,79 \$	21,31 \$	21,74 \$	22,17 \$	22,61 \$	22,95 \$	23,29 \$
	+ 1,5 %	7	21,09 \$	21,62 \$	22,05 \$	22,49 \$	22,94 \$	23,28 \$	23,63 \$
	+ 1,5 %	8	21,41 \$	21,95 \$	22,39 \$	22,84 \$	23,30 \$	23,65 \$	24,00 \$
	+ 1,5 %	9	21,73 \$	22,27 \$	22,72 \$	23,17 \$	23,63 \$	23,98 \$	24,34 \$
	+ 1,5 %	10	22,06 \$	22,61 \$	23,06 \$	23,52 \$	23,99 \$	24,35 \$	24,72 \$
	+ 1,5 %	11	22,39 \$	22,95 \$	23,41 \$	23,88 \$	24,36 \$	24,73 \$	25,10 \$
	+ 1,5 %	12	22,73 \$	23,30 \$	23,77 \$	24,25 \$	24,74 \$	25,11 \$	25,49 \$
	+ 1,5 %	13	23,07 \$	23,65 \$	24,12 \$	24,60 \$	25,09 \$	25,47 \$	25,85 \$
Technicienne à la reliure 2	+ 1,5 %	1	13,49 \$	13,83 \$	14,11 \$	14,39 \$	14,68 \$	14,90 \$	15,12 \$
	+ 1,5 %	2	13,69 \$	14,03 \$	14,31 \$	14,60 \$	14,89 \$	15,11 \$	15,34 \$
	+ 1,5 %	3	13,89 \$	14,24 \$	14,52 \$	14,81 \$	15,11 \$	15,34 \$	15,57 \$
	+ 1,5 %	4	14,10 \$	14,45 \$	14,74 \$	15,03 \$	15,33 \$	15,56 \$	15,79 \$
	+ 1,5 %	5	14,31 \$	14,67 \$	14,96 \$	15,26 \$	15,57 \$	15,80 \$	16,04 \$
	+ 1,5 %	6	14,52 \$	14,88 \$	15,18 \$	15,48 \$	15,79 \$	16,03 \$	16,27 \$
	+ 1,5 %	7	14,74 \$	15,11 \$	15,41 \$	15,72 \$	16,03 \$	16,27 \$	16,51 \$
	+ 1,5 %	8	14,96 \$	15,33 \$	15,64 \$	15,95 \$	16,27 \$	16,51 \$	16,76 \$
	+ 1,5 %	9	15,18 \$	15,56 \$	15,87 \$	16,19 \$	16,51 \$	16,76 \$	17,01 \$
	+ 1,5 %	10	15,41 \$	15,80 \$	16,12 \$	16,44 \$	16,77 \$	17,02 \$	17,28 \$
	+ 1,5 %	11	15,64 \$	16,03 \$	16,35 \$	16,68 \$	17,01 \$	17,27 \$	17,53 \$
	+ 1,5 %	12	15,87 \$	16,27 \$	16,60 \$	16,93 \$	17,27 \$	17,53 \$	17,79 \$
	+ 1,5 %	13	16,11 \$	16,51 \$	16,84 \$	17,18 \$	17,52 \$	17,78 \$	18,05 \$

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^{er} janvier de l'année de référence. Ce calcul sera fait pour chaque année de convention collective.

Note : Les échelles salariales ont été conçues en respectant l'équité salariale selon la valeur obtenue de chacune des catégories d'emploi.

Technicienne en documentation 1 = 654 points

Technicienne en documentation 2 = 531 points

Technicienne à la reliure 1 = 486 points

Technicienne à la reliure 2 = 346 points

LETTRE D'ENTENTE

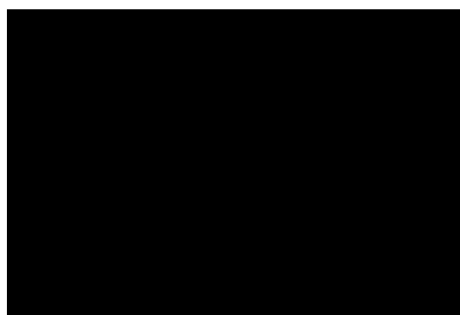


Lettre d'entente

Entre

La Corporation de la Bibliothèque
municipale de Rouyn-Noranda
ci-après nommé « employeur »

et



Ci-après nommé « salariées »

Du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2025

ATTENDU QUE les deux parties se sont entendues pour qu'une lettre d'entente soit signée pour finaliser la convention collective entre l'employeur et le SCFP section locale 4508 ;

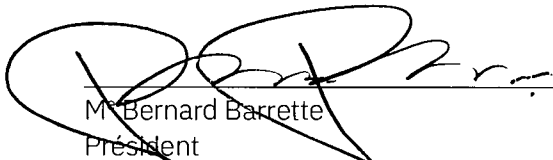
Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Pour la période du 24 juin à la fête du Travail, les salariées bénéficient d'un horaire de travail réduit à trente-trois heures et demie (33 ½), réparties du lundi au jeudi inclusivement et dont la rémunération est basée sur trente-cinq (35) heures par semaine.
2. Dans les cas de maladie ou d'accident autres que ceux couverts par l'assurance collective et par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., Ch. A-3 et amendements), la salariée régulière aura droit à son plein salaire. Une banque de huit (8) journées appelées « crédit en maladie » est portée au crédit de chaque salariée au 1^{er} janvier de chaque année. Cette banque correspond à douze (12) mois entiers de services anticipés au 31 décembre de la même année.
3. La salariée qui n'utilise pas au complet ses congés maladie au cours de l'année, a le privilège de les transformer en journées de vacances à être prises, après entente avec l'employeur, au courant de l'année suivante.
4. L'employeur fourni à chaque salariée, un état du solde de sa réserve de congés maladie au 31 décembre de chaque année.
5. L'employeur paiera un montant forfaitaire annuel de 100 \$ à la salariée appelée à se servir régulièrement de son véhicule dans l'exercice de ses fonctions.
6. La salariée qui doit se servir de son véhicule personnel pour se déplacer à l'extérieur de la Ville de Rouyn-Noranda (zone urbaine) dans l'exercice de ses fonctions est compensée au prix de 0,50 \$ du kilomètre. Advenant que la compensation financière par kilomètre soit supérieure dans la politique de frais de déplacement, ce sera cette dernière qui aura préséance.
7. Les clauses 1 à 6 de la présente lettre d'entente seront reconduites automatiquement lors de l'échéance de celle-ci.

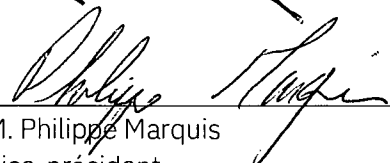
EN FOI DE QUOI, à la présente, les parties ont signé à Rouyn-Noranda, ce 9 jour
de décembre 2019.

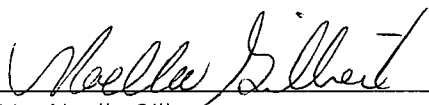
BIBLIOTHÈQUE MUNICIPALE
DE ROUYN-NORANDA

SYNDICAT CANADIEN DE
LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4508


M. Bernard Barrette
Président


M^{me} Ginette Montigny
Présidente


M. Philippe Marquis
Vice-président


M^{me} Noella Gilbert
Vice-présidente


Mme Esther Labrie
Directrice générale


Mme Marjolaine Boutin
Conseillère syndicale – SCFP