

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-2703

N° dossier d'accréditation : AQ-2000-1533

EMPLOYEUR VILLE DE SEPT-ÎLES 546, RUE DE QUEN SEPT-ÎLES QC G4R 2R4 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT DES SALARIÉS(ES) DE LA VILLE DE SEPT-ÎLES, SECTION LOCALE 1930 - SCFP 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2024-01-12	Nombre de salariés visés : 15	Date début : 2022-10-01
Date dépôt : 2024-01-29		Date d'expiration : 2027-09-30

Remarque :
(Brigadiers scolaires).

Claudia Michel
Préposé(e) à l'émission

2024-02-09
Date

29 JAN. 2024

Registre des documents
en relations du travail

CONVENTION COLLECTIVE

entre



et

**SYNDICAT DES SALARIÉS(ES) DE LA
VILLE DE SEPT-ÎLES,
SECTION LOCALE 1930 - SCFP**

**Dossier d'accréditation : AQ-2000-1533
BRIGADIERS SCOLAIRES**



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE		PAGE
ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	4
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT.....	5
ARTICLE 3	DROITS DE LA DIRECTION.....	6
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES	7
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL	10
ARTICLE 6	AFFAIRES SYNDICALES	11
ARTICLE 7	HEURES DE TRAVAIL	12
ARTICLE 8	RÉMUNÉRATION.....	13
ARTICLE 9	ANCIENNETÉ.....	14
ARTICLE 10	SÉCURITÉ D'EMPLOI/AFFECTATION/POSTE VACANT	15
ARTICLE 11	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	16
ARTICLE 12	CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ, PARENTAL OU D'ADOPTION.....	17
ARTICLE 13	PRÉSENCE À LA COUR.....	18
ARTICLE 14	CONGÉS SPÉCIAUX PAYÉS	19
ARTICLE 15	CONGÉ SANS SALAIRE	20
ARTICLE 16	VÊTEMENTS ET ARTICLES RÉGLEMENTAIRES.....	21
ARTICLE 17	MESURES DISCIPLINAIRES.....	22
ARTICLE 18	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF	24
ARTICLE 19	ARBITRAGE.....	25
ARTICLE 20	PROTECTION AUX SALARIÉS	26
ARTICLE 21	VALIDITÉ DE LA CONVENTION	27
ARTICLE 22	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	28
ARTICLE 23	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES.....	29
ARTICLE 24	DURÉE DE LA CONVENTION	30
ANNEXE A	LISTE D'ANCIENNETÉ SALARIÉS RÉGULIERS	31
ANNEXE A-1	SALARIÉS TEMPORAIRES ET REMPLAÇANTS	32
ANNEXE B	FORMULAIRE D'AUTORISATION DE RETENUES SYNDICALES	33
ANNEXE C	RÉGIME DE RETRAITE	34
ANNEXE D	GRILLE SALARIALE.....	35

La forme masculine est utilisée sans aucune discrimination et dans le seul but d'alléger le texte.

1.01

La présente convention de travail s'applique à tous les brigadiers scolaires de la Ville de Sept-Îles, salariés au sens du Code du travail, couverts par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale le 19 septembre 2003.

- 2.01 Aux fins des négociations et d'application de la convention collective, l'Employeur reconnaît le Syndicat des salariés(es) de la Ville de Sept-Îles, section locale 1930 du Syndicat canadien de la fonction publique, comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des salariés régis par le certificat d'accréditation émis le 19 septembre 2003.
- 2.02 Les conseillers techniques du Syndicat canadien de la fonction publique peuvent participer à toutes les rencontres entre les parties.
- 2.03 Sauf dans les cas d'entraînement ou d'urgente nécessité, les personnes exclues de l'unité de négociation ne rempliront pas, en tout ou en partie, les tâches des emplois régis par la présente convention.
- 2.04 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le Syndicat.
- 2.05 Dans le cas de situation de force majeure (pandémie, incendie ou autres), l'Employeur et le Syndicat s'engagent à discuter des impacts et des solutions possibles, le cas échéant, pour les employés.

3.01

Le Syndicat reconnaît qu'il est de la fonction de l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations, les dispositions de la loi, de sa charte et les dispositions de la présente convention.

Aux fins de la présente convention, les mots et expressions suivants signifient :

4.01 Ville et/ou Employeur

Désigne la Ville de Sept-Îles.

4.02 Syndicat

Désigne le Syndicat des salariés(es) de la Ville de Sept-Îles, section locale 1930 du SFCP.

4.03 Salarié

Désigne tout salarié couvert par le certificat d'accréditation.

4.04 Salarié régulier

Désigne tout salarié ayant terminé sa période de probation de soixante (60) jours consécutifs travaillés dans un poste régulier.

Aux fins d'application de l'équité salariale, pour tenir lieu de congés de maladie et de vacances, l'Employeur verse à chaque salarié l'équivalent de douze pour cent (12 %) sur leur salaire régulier. Cette compensation se répartit de la façon suivante : vacances (8 %) et congés de maladie (4 %) et doit être versée sur chacune des paies. Conséquemment, la présente disposition doit être interprétée comme étant conforme à la Loi sur l'équité salariale, à la Loi sur les normes du travail, à la Loi sur la fête nationale et toute autre fête décrétée par le ou les gouvernements.

4.05 Période de probation

Une période de soixante (60) jours consécutifs travaillés dans un poste régulier.

Cette période ne s'applique pas pour un salarié qui a déjà remplacé pour plus de soixante (60) jours consécutifs sur ledit poste.

4.06 Salarié temporaire

Un salarié embauché pour un surcroît de travail ne dépassant pas quatre-vingt-dix (90) jours travaillés.

Ce salarié n'est pas assujetti aux dispositions de la présente convention, sauf en ce qui a trait aux heures de travail, au salaire et à la cotisation syndicale.

Aux fins d'application de l'équité salariale, pour tenir lieu de congés de maladie et de vacances, l'Employeur verse à chaque salarié l'équivalent de vingt-neuf pour cent et demi (29,5 %) sur leur salaire régulier. Cette compensation se répartit de la façon suivante : vacances (8 %), congés fériés (17,5 %) et congés de maladie (4 %) et doit être versée sur chacune des paies. Conséquemment, la présente disposition doit être interprétée comme étant conforme à la Loi sur l'équité salariale, à la Loi sur les normes du travail, à la Loi sur la fête nationale et à toute autre fête décrétée par le ou les gouvernements.

4.07

Salarié remplaçant

Salarié embauché pour remplacer un salarié absent.

Ce salarié n'est pas assujetti aux dispositions de la convention collective sauf en ce qui a trait aux heures de travail, au salaire et à la cotisation syndicale.

Aux fins d'application de l'équité salariale, pour tenir lieu de congés de maladie et de vacances, l'Employeur verse à chaque salarié l'équivalent de vingt-neuf pour cent et demi (29,5 %) sur leur salaire régulier. Cette compensation se répartit de la façon suivante : vacances (8 %), congés fériés (17,5 %) et congés de maladie (4 %) et doit être versée sur chacune des paies. Conséquemment, la présente disposition doit être interprétée comme étant conforme à la Loi sur l'équité salariale, à la Loi sur les normes du travail, à la Loi sur la fête nationale et toute autre fête décrétée par le ou les gouvernements.

4.08

Poste régulier

Tout poste accepté comme tel par la Ville et couvert par l'unité de négociation.

4.09

Année scolaire

Signifie aux fins de la présente convention collective, la période du premier (1^{er}) jour de classe au dernier jour de classe de l'année scolaire.

Dans la convention, partout où le texte réfère à un salarié au masculin, il réfère aussi à une salariée au féminin.

Affichage

Procédure par laquelle l'Employeur offre aux salariés un poste vacant ou nouvellement créé. Cette procédure est faite par le service postal.

Affaires syndicales officielles

Un congrès, une réunion, une assemblée, un ou des cours organisés par le Syndicat ou par tout autre organisme auquel il est affilié.

Harcèlement psychologique

« On entend par harcèlement psychologique une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique, si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »

Advenant une modification de cette définition dans la Loi sur les normes du travail, cette dernière s'appliquera.

L'Employeur et le Syndicat conviennent de prévenir toute forme de harcèlement en milieu de travail et à cet égard, il est entendu d'utiliser le comité conjoint, formé par l'Employeur en vertu de sa politique administrative, pour prévenir le harcèlement en milieu de travail et traiter les plaintes de harcèlement pouvant provenir des employés.

Durée du service

Le temps passé à l'emploi de la Ville de Sept-Îles comme salarié temporaire ou remplaçant depuis la première date d'embauche. Ce temps se calcule en années, en mois et en jours.

- 5.01 a) Tout nouveau salarié doit, dans les dix (10) jours de son embauche, comme condition d'emploi, devenir membre du Syndicat; à cette fin, il doit signer une carte d'adhésion au Syndicat ainsi qu'une autorisation de déduire de son salaire (annexe B), une somme équivalente à la cotisation régulière fixée par le Syndicat.
- b) Tout salarié qui, à la signature de la convention collective, est membre du Syndicat ou qu'il le devient par la suite, ne peut démissionner du Syndicat qu'entre le quatre-vingt-dixième (90^{ième}) jour et le soixantième (60^{ième}) jour précédant l'expiration de la présente convention collective en avisant par écrit, l'Employeur et le Syndicat.
- 5.02 L'Employeur déduit de la paie hebdomadaire de tout salarié régulier, temporaire et remplaçant, un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat. Le Syndicat donne un avis de dix (10) jours à l'avance de tout changement de cotisation.
- 5.03 La Ville remet l'argent perçu en cotisations syndicales le quinze du mois suivant, par chèque payable au Syndicat, adressé au trésorier et accompagné d'une liste des noms des brigadiers pour qui une retenue de cotisation a été faite.
- 5.04 Le Syndicat a le droit d'afficher aux endroits désignés par la Ville, dans les locaux de la Ville, les avis de convocation à ses assemblées et les avis concernant ses activités sportives, récréatives, sociales et autres, de même nature.

6.01 Un maximum de deux (2) salariés autorisés du Syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir avisé le directeur de service ou son représentant, s'absenter de leur travail sans perte de salaire, pour la période de temps requise, à l'occasion :

- a) des discussions avec l'Employeur relatives à des griefs;
- b) d'auditions de griefs devant l'arbitre;
- c) d'auditions devant un commissaire du travail ou devant le tribunal du travail;
- d) lors de la négociation, de la conciliation et s'il y a lieu de l'arbitrage de la convention collective;
- e) de rencontres relatives à la santé et à la sécurité des salariés.

6.02 À la demande du Syndicat, un salarié peut s'absenter du travail pour affaires syndicales officielles à la condition qu'il produise à la direction une demande à cet effet de son Syndicat, au moins trois (3) jours à l'avance. Aucune demande ne peut être refusée à moins de raisons valables.

Le nombre maximum des heures payées par l'Employeur en vertu du présent paragraphe pour l'ensemble des salariés visés par la présente convention collective est fixé à quinze (15) heures par année et cumulatives d'année en année, jusqu'à concurrence de soixante-quinze (75) heures.

Si le crédit d'absence prévu au paragraphe précédent est entièrement utilisé, l'Employeur peut accorder des congés avec salaire, aux frais du Syndicat, et ce dernier s'engage à rembourser à l'Employeur les coûts équivalents aux heures d'absence.

- 7.01 Les salariés régis par la présente convention travaillent du lundi au vendredi inclusivement et les heures de travail sont réparties selon un horaire préparé en tenant compte des besoins du service.
- 7.02 Tout salarié doit être présent à son poste de travail, aux heures et pendant les périodes de temps qui lui sont désignées par la Ville.
- 7.03 La semaine normale de travail du salarié régulier est de quinze (15) heures, réparties selon l'horaire établi par l'Employeur. Le nombre d'heures peut être majoré en tenant compte des besoins de la Commission scolaire.
- 7.04 La journée normale de travail des salariés est constituée de quatre (4) présences au travail. Ils doivent être présents à leur poste et y demeurer pour la période nécessaire pour les entrées et les sorties des écoliers.
- 7.05 Les journées pédagogiques, les congés fixes, les congés statutaires prévus au calendrier scolaire de la Commission scolaire de Sept-Îles et les journées réservées à la Commission scolaire sont rémunérés pour les salariés réguliers, s'ils travaillent le jour précédent ou le jour suivant un tel congé.
- 7.06 La période d'emploi de ces salariés couvre la période de fréquentation scolaire décrétée par la Commission scolaire de Sept-Îles. Chaque salarié est mis à pied à la fin de chaque année scolaire.
- 7.07 Dans le cas d'absence temporaire non prévue à la convention collective, le salaire du salarié est coupé proportionnellement à la durée de l'absence temporaire.

8.01 Les salariés sont rémunérés pour chacune des semaines de l'année scolaire, suivant les taux horaires prévus à l'annexe D.

Les salariés réguliers, temporaires et remplaçants sont engagés, règle générale, à l'échelon 1 de l'échelle salariale. Par contre, l'Employeur peut engager un salarié à un échelon supérieur pour des motifs de pénurie de main-d'œuvre ou de conditions concurrentielles du marché. Les salariés cités précédemment gravissent les échelons à chaque six cent trente (630) heures de travail.

8.02 Les salariés sont rémunérés par dépôt bancaire le jeudi de la semaine qui suit la période de paie; si le jeudi est chômé, les salariés sont payés le jour ouvrable précédent ou suivant.

8.03 L'Employeur remet au salarié avec sa paie, un état de salaire et des retenues sur lesquelles on trouve les mentions suivantes :

- a) la date et la période de paie;
- b) le nombre d'heures et le montant payé à taux régulier;
- c) le nombre d'heures et le montant payé à taux et demi;
- d) le nombre d'heures et le montant payé à taux double;
- e) les primes versées;
- f) le montant détaillé des déductions;
- g) le montant net versé.

8.04 Tout travail excédant quarante (40) heures par semaine est rémunéré au taux du salaire horaire régulier, majoré de cinquante pour cent (50 %).

9.01 L'ancienneté s'acquiert dès que le salarié termine sa période de probation. Sa date d'ancienneté est alors rétroactive au premier jour de sa dernière date d'embauche dans un poste régulier. L'ancienneté s'exprime en années, en mois et en jours de calendrier.

9.02 Un salarié régulier perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants :

- a) abandon volontaire de son emploi;
- b) congédiement pour une cause juste et suffisante.

9.03 Aux fins de l'application de la clause 9.01 de la convention, n'est pas comptabilisée comme étant une absence du travail ou un refus d'affectation :

- a) la ou les journées d'absence dues à un accident de travail dûment reconnu par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;
- b) toute période d'absence préalablement autorisée par la Ville.

9.04 La Ville transmet au Syndicat, une fois par année, soit au début de l'année scolaire, la liste des salariés réguliers, temporaires et remplaçants. De plus, s'il y a lieu, la Ville avise le Syndicat de toute mise à pied ou nouvelle embauche de tout salarié.

Cette liste comprend les renseignements suivants :

- Nom
- Date d'entrée
- Statut (régulier, temporaire, remplaçant)
- Salaire
- Ancienneté ou durée de service

- 10.01 À chaque début d'année scolaire, l'affectation des salariés se fait selon l'ancienneté. Cependant, en cours d'année, deux salariés qui le souhaitent, peuvent « interchanger » leur affectation.
- 10.02 Le salarié régulier qui désire agir à titre de salarié remplaçant doit aviser l'Employeur dix (10) jours ouvrables à l'avance. Le salarié, dans un tel cas, indique à l'Employeur le ou les secteurs où il désire travailler. Par cette procédure, le salarié perd son statut de salarié régulier.
- 10.03 L'Employeur s'engage à maintenir dans des emplois de brigadiers scolaires les salariés réguliers ayant trois (3) ans de service et plus pour l'Employeur.
- 10.04
- a) Lorsqu'un poste devient vacant et que l'Employeur désire le combler, il est affiché et comblé par le salarié qui a le plus d'ancienneté.
 - b) Tout salarié absent de son travail lors de la période d'affichage d'un poste, peut poser sa candidature audit poste aux conditions suivantes :
 1. s'il est absent pour moins de trente (30) jours ouvrables : dans les trois (3) jours ouvrables de son retour au travail;
 2. s'il est absent pour plus de trente (30) jours ouvrables : dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date d'expiration de l'affichage.
- 10.05 Si aucun salarié régulier ne pose sa candidature sur ledit poste, la Ville donnera priorité aux salariés temporaires et remplaçants qui auront posé leur candidature, et ce, selon leur durée de service.
- 10.06 La Ville n'est pas obligée de combler un poste vacant.
- 10.07 Comme condition du maintien de son emploi, l'Employeur peut, lorsqu'il le juge nécessaire, exiger qu'un salarié subisse un examen médical devant ses médecins, tel examen étant alors aux frais de l'Employeur.
- 10.08 Advenant un manque de travail pour une raison quelconque, les salariés sont mis à pied par ordre d'ancienneté. Lors d'un rappel au travail, les derniers salariés mis à pied sont les premiers rappelés.

ARTICLE 11 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 11.01 L'Employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer le bien-être, la santé et la sécurité des salariés sur les lieux du travail. Il doit également informer chaque salarié sur les risques inhérents du travail.
- 11.02 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la santé et sécurité des salariés. En particulier, les parties conviennent que les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et sur la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles de même que les règlements découlant de ces lois soient respectés.
- 11.03 Pour fin d'application du présent article, le Syndicat désignera un salarié qui discutera au besoin avec l'Employeur des demandes des salariés en matière de santé et sécurité au travail.

- 12.01 L'Employeur accorde à tout salarié qui en fait la demande, un congé de maternité, paternité, parental ou d'adoption, et cela en conformité avec le Régime québécois d'assurance parentale.
- 12.02 Le salarié doit alors aviser par écrit, le Service des ressources humaines, règle générale au moins trente (30) jours avant le début de son congé. Dans le cas d'un congé de maternité, cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant l'état de grossesse et la date probable de l'accouchement.
- 12.03 Le salarié qui désire obtenir un congé sans salaire lors de l'échéance de son congé de maternité a droit à un congé sans salaire d'une durée maximale de douze (12) mois moyennant un préavis de dix (10) jours ouvrables adressé à l'Employeur.
- 12.04 L'Employeur verse à une salariée en congé de maternité ou parental, la différence entre la prestation du Régime québécois d'assurance parentale et quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire régulier, pour une période maximale de quarante (40) semaines.
- 12.05
- a) Le salarié ayant bénéficié d'un congé de maternité, paternité, parental ou d'adoption doit reprendre son travail lors de l'échéance de ce congé.
 - b) La salariée ayant bénéficié d'un congé de maternité doit aviser, par écrit, le Service des ressources humaines, au moins dix (10) jours ouvrables avant son retour au travail.
- Elle doit, lorsque requis par l'Employeur, produire un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre son travail.
- 12.06 Le salarié en congé de maternité, paternité, parental ou d'adoption, continue de bénéficier de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son emploi.
- 12.07 Au retour du congé de maternité, paternité, parental ou d'adoption, le salarié est réintégré au poste qu'il occupait au moment de son départ ou selon l'affectation prévue à l'article 10.01, avec tous ses droits et privilèges.

ARTICLE 13 PRÉSENCE À LA COUR

- 13.01 Un salarié qui est appelé à servir comme juré ou témoin lorsque assigné par *subpoena* et qui doit perdre du temps à cause de cette absence au travail, sera payé pour le temps réellement perdu soit un maximum d'une journée à son salaire quotidien de base, à temps simple, pour chaque jour. Le nombre de jours ouvrables pour lesquels la paie de juré ou de témoin sera payée est limité à soixante (60) jours par année de calendrier. Toutefois, l'allocation de présence à la Cour sera remise à l'Employeur par le salarié.
- 13.02 Le salarié devra fournir à l'Employeur une attestation de la Cour indiquant les allocations de juré ou de témoin et les jours pendant lesquels il a servi comme juré ou témoin.
- 13.03 Le salarié témoin d'un accident durant sa période de travail et requis par la suite de témoigner dans cette cause, sans en être partie, est soumis aux modalités du paragraphe 13.01.
- 13.04 Tout salarié appelé devant la Cour municipale ou toute autre cour de justice, par ses fonctions officielles, sera considéré en devoir et rémunéré à son taux horaire régulier.

14.01 Tout salarié régulier aura droit aux congés spéciaux suivants avec salaire. Les congés prévus au présent article, à l'exclusion des dispositions prévues en e), doivent être pris de façon contiguë à l'événement :

- a) Décès ou funérailles du conjoint, d'un fils, d'une fille : cinq (5) jours.
- b) Décès ou funérailles du père, mère, frère, sœur, petit-fils, petite-fille, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, grand-père, grand-mère, gendre, bru : trois (3) jours.
- c) Mariage ou divorce du salarié : deux (2) jours.
- d) Mariage d'un fils ou d'une fille ou du père ou de la mère du salarié : un (1) jour, la veille ou le jour même s'il s'agit d'un jour ouvrable.
- e) Deux (2) jours lors de la naissance, de l'adoption ou le baptême d'un fils ou d'une fille.

Dans le cas d'une naissance, ces jours peuvent être pris lors de la naissance ou lors de la sortie de l'hôpital de la mère et/ou de l'enfant.

- f) Si le salarié demeure à plus de deux cents (200) kilomètres du lieu de l'événement, il pourra bénéficier de deux jours supplémentaires. Les déplacements vers la rive sud comprennent ces jours additionnels.
- g) Deux (2) représentants des salariés pourront assister aux funérailles d'un confrère de travail et cela sans perte de salaire.
- h) Dans tous les cas, le salarié devra prévenir son supérieur immédiat et produire à sa demande, la preuve ou l'attestation des faits faisant l'objet de l'absence.
- i) Aux fins de l'application du présent article, fils ou fille comprend fils ou fille du conjoint.

14.02 La Ville reconnaît au salarié l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.

14.03 Un salarié peut faire une demande de congé sans salaire afin de se porter candidat à toute élection fédérale ou provinciale.

14.04 Dans les soixante (60) jours, le salarié défait reprend le poste qu'il occupait lors de son congé sans salaire ou un poste équivalent.

ARTICLE 15 CONGÉ SANS SALAIRE

15.01 Un salarié peut, sur demande écrite acheminée au Service des ressources humaines dix (10) jours ouvrables à l'avance, obtenir un congé sans salaire d'une durée maximale de dix (10) mois de calendrier. L'Employeur ne peut refuser un tel congé sans raison majeure.

ARTICLE 16 VÊTEMENTS ET ARTICLES RÉGLEMENTAIRES

16.01 La Ville fournit à chaque salarié les articles d'identification et de sécurité lorsque le port ou l'utilisation est requis par la Ville ou la Société de l'assurance automobile du Québec.

16.02 Les vêtements et articles suivants sont prêtés à chaque salarié et remplacés, au besoin, sur présentation de la pièce désuète ou usagée :

- Dossard phosphorescent
- Habit de pluie ou imperméable (assurer un nettoyage par année)
- Enseigne d'arrêt
- Sifflet
- Lampe de poche
- Semelles amovibles à crampons (sur demande du salarié)

16.03 Le salarié qui quitte son emploi doit remettre à l'Employeur les vêtements qui lui ont été prêtés en vertu du présent article.

16.04 Au début de l'année scolaire, l'Employeur verse une allocation annuelle de quatre cents (400) dollars à chaque salarié régulier au travail ainsi qu'une allocation annuelle de deux cents (200) dollars à chaque salarié temporaire ou remplaçant au travail, pour qu'ils puissent acquérir des vêtements d'extérieur et des bottes d'hiver.

Le présent article doit être considéré comme étant conforme aux lois et règlements applicables en matière de santé et sécurité au travail.

- 17.01 Lorsqu'un acte posé par un salarié entraîne une mesure disciplinaire, l'Employeur prend l'une des trois mesures qui suivent :
- a) l'avertissement écrit;
 - b) la suspension;
 - c) le congédiement.
- 17.02 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 17.03 Les mesures disciplinaires dont le salarié et le Syndicat n'ont pas été informés par écrit ne peuvent être mises en preuve lors de l'arbitrage.
- 17.04 Aucune pression ou menace ne sera exercée dans le but d'amener un salarié à signer un document pouvant l'incriminer ou servir de preuve aux différentes étapes du processus de règlement de grief.
- 17.05 Le salarié dont la conduite est sujette à une sanction disciplinaire consistant en un avertissement écrit, en reçoit une copie de la part de l'Employeur au plus tard cinq (5) jours après la date de l'infraction ou de la connaissance que celui-ci a de l'infraction. Copie de l'avis est envoyée au président du Syndicat dans les deux (2) jours suivants.
- 17.06 Dans les cas de suspension ou de congédiement, l'Employeur doit convoquer le salarié selon les modalités suivantes :
- le salarié reçoit un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures, et au même moment, l'Employeur avise par écrit le président du Syndicat ou son représentant que le salarié a été convoqué;
 - cette rencontre devra être faite dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance des faits par l'Employeur;
 - le préavis adressé au salarié doit spécifier l'heure et l'endroit où il doit se présenter et la nature de l'accusation portée contre lui. Le salarié doit être accompagné d'un représentant du Syndicat.
- 17.07 Seuls les motifs donnés à l'avis de sanction peuvent être invoqués contre un salarié lors de l'arbitrage.

- 17.08 Tout avis disciplinaire versé au dossier d'un salarié ne sera invoqué contre lui et sera retiré de son dossier après neuf (9) mois, sauf s'il y a eu infraction de même nature. Lors d'une suspension, telle sanction restera au dossier pour une période de douze (12) mois.
- 17.09 Rien dans le présent article ne doit être interprété comme limitant le pouvoir de l'Employeur d'imposer, sans préavis, un congédiement ou une suspension pour juste cause ou négligence professionnelle grave, si le préjudice causé nécessite, par sa nature et sa gravité, une sanction immédiate.
- 17.10 Toute plainte portée contre un salarié par des citoyens ne peut être invoquée ou versée à son dossier, à moins qu'elle ne soit écrite et signée. Dans tous les cas, le salarié et le Syndicat en reçoivent une copie.
- 17.11 Une suspension n'interrompt pas le service d'un salarié.

ARTICLE 18 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF

- 18.01 Le salarié ou le Syndicat peut formuler un grief en suivant la procédure décrite au présent article.
- 18.02 D'un commun accord les parties pourront modifier le libellé d'un grief.
- 18.03 Tout grief est soumis dans les trente (30) jours de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de ce fait, par écrit, à son supérieur immédiat ou à son représentant et une copie conforme est transmise à la direction du Service des ressources humaines.
- 18.04 À partir de ce moment, l'Employeur peut convoquer et réunir le comité de griefs pour en discuter.
- 18.05 Si dans un délai de deux (2) mois de calendrier, suivant la date du dépôt du grief, le salarié ou le Syndicat n'a pas reçu de réponse ou qu'il la juge insatisfaisante ou que le comité de griefs n'a pas été réuni, le grief est considéré comme étant automatiquement référé à l'étape de l'arbitrage.
- 18.06 Sur demande, l'Employeur communique au Syndicat les renseignements pertinents au grief, qui se trouvent dans le dossier du ou des salariés concernés.

ARTICLE 19 ARBITRAGE

- 19.01 Une partie peut soumettre un grief à l'arbitrage en transmettant un avis écrit à l'autre partie dans les délais prévus à la clause 18.07.
- 19.02 De façon générale, les griefs sont soumis à un arbitre unique et les deux parties s'entendent sur le choix de cet arbitre unique. À défaut d'entente, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale sera prié de le désigner.
- 19.03 L'arbitre unique doit rendre sa décision écrite et motivée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la fin de l'enquête et de l'audition, sa décision est exécutoire et lie les parties.
- 19.04 Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge des deux parties.

ARTICLE 20 PROTECTION AUX SALARIÉS

20.01 L'Employeur prendra fait et cause pour tout salarié couvert par la présente convention, poursuivi en justice à la suite d'actes licites posés dans l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 21 VALIDITÉ DE LA CONVENTION

21.01

Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était nulle par suite d'une décision rendue par un tribunal compétent ou des dispositions de la loi ou l'un de ses amendements subséquents, les autres clauses de ladite convention ne sont pas affectées par cette nullité.

ARTICLE 22 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

22.01 Toutes annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective et sont déposées au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale par l'Employeur et une copie est envoyée au Syndicat.

ARTICLE 23 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

23.01 À la signature de la convention collective, les salariés réguliers actifs sont rémunérés à l'échelon qu'ils occupaient avant ladite signature.

ARTICLE 24 DURÉE DE LA CONVENTION

24.01

Cette convention collective est conclue pour une période de cinq (5) ans, soit du 1^{er} octobre 2022 au 30 septembre 2027.

Une rétroactivité est versée à tous les salariés en poste au 1^{er} octobre 2022, à la dernière adresse ou aux dernières données bancaires connues par l'Employeur. Aucune démarche supplémentaire ne sera réalisée par l'Employeur.


24.02

Les dispositions de la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature de la prochaine convention.

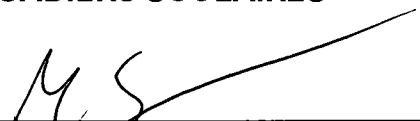
En foi de quoi, les représentants de chacune des parties dûment autorisées ont signé à Sept-Îles, ce 12^{ième} jour de janvier 2024.

LA VILLE DE SEPT-ÎLES

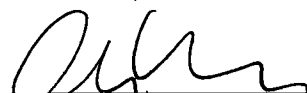
**LE SYNDICAT DES SALARIÉS(ES)
DE LA VILLE DE SEPT-ÎLES
(SCFP – 1930)
BRIGADIERS SCOLAIRES**



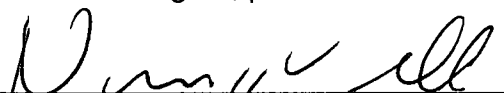
Denis Miousse, maire




Mathieu Gingras, président




Catherine Lauzon, directrice générale



Nancy Vandal, déléguée syndicale




Andrée-Anne Richard, conseillère
Ressources humaines



Joanie Fortin, conseillère syndicale
SCFP – Côte-Nord

ANNEXE A
LISTE D'ANCIENNETÉ
SALARIÉS RÉGULIERS

NOM	DATE
	2009-08-26
	2013-08-26
	2014-08-27
	2018-01-29 (1)
	2018-01-29 (2)
	2020-08-26
	2021-01-11
	2021-08-25
	2021-11-29
	2022-08-26

SALARIÉS TEMPORAIRES ET REMPLAÇANTS

NOM	DURÉE DE SERVICE
	2018-08-27
	2021-08-11
	2021-11-09
	2022-05-11
	2022-09-19

**ANNEXE B
FORMULAIRE D'AUTORISATION
DE RETENUES SYNDICALES**

**SCFP SECTION LOCALE 1930
(Brigadiers scolaires)**

AUTORISATION

Je soussigné(e), autorise l'Employeur à déduire de ma paie, une fois par semaine, le montant établi dans les règlements et la constitution du Syndicat des salarié(es) de la Ville de Sept-Îles, SCFP, section locale 1930 (Brigadiers scolaires), pour mes cotisations syndicales.

De plus, j'autorise l'Employeur à remettre copie du présent document au Syndicat, conformément à la convention collective.

Informations personnelles

Nom :

Adresse :

Code postal : _____ Numéro de téléphone : _____

Adresse courriel : _____

Signature

Date

Témoïn

ANNEXE C
RÉGIME DE RETRAITE

RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE-RETRAITE COLLECTIF (REER collectif)

Pour toute cotisation que le salarié versera au régime enregistré d'épargne-retraite collectif de la Ville de Sept-Îles, l'Employeur versera l'équivalent jusqu'à concurrence de six pour cent (6 %) du salaire régulier.

Deux (2) REER collectifs sont disponibles pour les employés de la Ville de Sept-Îles, soit le Fonds de solidarité FTQ et le REER collectif des employés de la Ville de Sept-Îles offert par l'Employeur.

L'adhésion au REER collectif est au choix du salarié.

**ANNEXE D
GRILLE SALARIALE**

29 JAN 2024 PM 1:24

Grille salariale - Brigadiers scolaires

En vigueur du 1^{er} octobre 2022 au 30 septembre 2027

AUGMENTATION SALARIALE	ÉCHELONS					
	1	2	3	4	5	6
du 1 ^{er} octobre 2022 au 30 septembre 2023 3 %	17,79 \$	19,52 \$	21,21 \$	22,91 \$	24,62 \$	26,35 \$
du 1 ^{er} octobre 2023 au 30 septembre 2024 2,5 %	18,23 \$	20,01 \$	21,74 \$	23,48 \$	25,24 \$	27,01 \$
du 1 ^{er} octobre 2024 au 30 septembre 2025 2,5 %	18,69 \$	20,51 \$	22,28 \$	24,07 \$	25,87 \$	27,68 \$
du 1 ^{er} octobre 2025 au 30 septembre 2026 2,5 %	19,16 \$	21,03 \$	22,84 \$	24,67 \$	26,51 \$	28,38 \$
du 1 ^{er} octobre 2026 au 30 septembre 2027 2,25 %	19,59 \$	21,50 \$	23,36 \$	25,23 \$	27,11 \$	29,01 \$