

CONVENTION COLLECTIVE

entre

**le Conseil d'administration de la Bibliothèque
publique d'Ottawa**



et

**le Syndicat de la fonction publique
d'Ottawa Carleton,
section locale 503, Groupe Bibliothèque**

en association avec

le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)



Date de ratification : Le 24 mars 2022

En vigueur du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2024

TABLE DES MATIÈRES

*ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE	6
ARTICLE 2 - RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR	6
ARTICLE 3 - RESPONSABILITÉS DU SYNDICAT	7
ARTICLE 4 - HEURES DE TRAVAIL	9
4.1 Présentation au travail.....	9
4.2 Horaire de travail variable ou semaine de travail comprimée	9
4.3 Heures de travail normales.....	9
4.4 Quart de travail minimum.....	10
4.5 Planification des horaires.....	11
4.6 a) Travail effectué en soirée ou le samedi	12
4.7 Affichage des horaires de travail et des changements de quart	12
4.8 Quarts fractionnés	13
4.9 Périodes de déjeuner, de dîner et de pause	13
ARTICLE 5 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES	14
5.1 Heures supplémentaires	14
ARTICLE 6 - CONGÉS	15
6.1 Congés annuels	15
6.2 Régime de protection du revenu (RPR)	19
*6.3 Déclaration des absences	22
6.4 Congés spéciaux.....	22
6.5 Congés de deuil.....	23
6.6 Congés de grossesse et congés parentaux ou d'adoption.....	24
6.7 Congés pour négociations collectives.....	27
6.8 Congés pour membres syndicaux	27
6.9 Congés non payés	28
*6.10 Jours fériés	29
6.11.1 Congés de juré ou de témoin.....	30
6.11.2 Témoignage pour le compte de l'employeur	30
6.12 Absence autorisée pour voter.....	31
6.13 Régime de congés autofinancés	31
*6.14 Congés en cas de violence familiale ou sexuelle	33
ARTICLE 7 - LOI SUR LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL	33
*7.2 Avantages.....	33
ARTICLE 8 - RETRAITE	36
8.1 Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (OMERS).....	36

ARTICLE 9 - STAGE PROBATOIRE	36
ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ	37
10.2 Accumulation d'ancienneté	37
10.3 Protection de l'ancienneté.....	38
10.4 Perte d'ancienneté.....	38
10.5 Listes d'ancienneté.....	39
*10.6 Définition de service continu	39
ARTICLE 11 - PROMOTIONS ET MUTATIONS	40
*11.5 Mutation temporaire.....	41
ARTICLE 12 - MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL AU TRAVAIL.....	41
12.11 Avis de mise en disponibilité.....	43
ARTICLE 13 - REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	43
*ARTICLE 14 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	44
ARTICLE 15 - PROCÉDURE D'ARBITRAGE – GRIEFS	46
ARTICLE 16 - SÉCURITÉ SYNDICALE.....	48
ARTICLE 17 - AVANTAGES.....	48
17.1 Avantages.....	48
17.2 Admissibilité.....	49
17.3 Restrictions et limites.....	49
17.4 Primes	49
*17.5 Soins médicaux complémentaires.....	49
17.6 Régime de soins dentaires.....	50
17.7 Assurance vie de base et assurance en cas de décès ou de mutilation par accident	51
17.8 Assurance invalidité de longue durée	52
*17.10 Avantages pour les employés permanents qui ont plus de soixante-cinq ans.....	53
17.11 Réduction des cotisations d'assurance-emploi	54
17.12 Assurance facultative contre les maladies graves	55
17.13 Avantages sociaux des retraités	55
17.14 Régime facultatif d'avantages sociaux supplémentaires pour retraités	55
ARTICLE 18 - COMITÉ SYNDICAL PATRONAL.....	55
ARTICLE 19 - DOSSIERS DU PERSONNEL	56
19.1 Accès.....	56
*19.2 Mesures disciplinaires.....	56
ARTICLE 20 - TRAITEMENTS.....	56
20.3 Augmentations d'échelon salarial.....	57
20.5 Protection de la rémunération en cas de reclassification à la baisse.....	57

ARTICLE 21 - COMITÉ MIXTE SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL	58
ARTICLE 22 - SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	58
22.3 Bénévoles	59
ARTICLE 23 - RÉMUNÉRATION D'INTÉRIM	59
23.2 Calcul de la rémunération d'intérim	59
23.3 Date d'augmentation d'échelon à la suite d'une nomination.....	60
23.4 Augmentation par suite d'une promotion	60
ARTICLE 24 - CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS ET TECHNOLOGIQUES	60
24.1 Présence syndicale aux réunions.....	60
24.2 Séquence de mise en œuvre	61
24.3 Avis.....	61
24.4 Nomination	61
24.5 Recyclage.....	63
24.7 Droits de supplantation	64
ARTICLE 25 - GÉNÉRALITÉS.....	65
*25.1 Allocation pour frais d'automobile.....	65
*25.2 Uniformes et chaussures de protection	65
25.3 Nombre ou genre.....	66
25.4 Protection juridique.....	66
25.5 Évaluation des postes et équité salariale.....	66
*25.6 Subventions pour le transport en commun.....	66
*25.7 Tableaux d'affichage	67
ARTICLE 26 - CATÉGORIES D'EMPLOYÉS	67
ARTICLE 27 - PROCÉDURE DE CESSATION D'EMPLOI	68
ARTICLE 28 - VARIATIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE VISANT LES EMPLOYÉS OCCASIONNELS	68
ARTICLE 29 - DURÉE DE LA CONVENTION.....	71
*29.1 Durée de la convention	71
*ARTICLE 30 - DISPOSITIONS POUR LES BIBLIOTHÉCAIRES	71
ANNEXE A - HARMONISATION DES LISTES D'ANCIENNETÉ	74
ANNEXE B - FORMULE DE LA JOURNÉE MOYENNE DE TRAVAIL	75
ANNEXE C - CLASSIFICATION ET ÉCHELLES SALARIALES.....	77
* ANNEXE D - LISTE DES CLASSIFICATIONS.....	78

* ANNEXE E.....	80
ANNEXE F - EMPLOI TEMPORAIRE	91

***ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE**

- 1.1 L'employeur reconnaît au syndicat la fonction d'agent exclusif de négociation collective pour tous les employés du Conseil d'administration de la Bibliothèque publique d'Ottawa, à l'exception des chefs de service et de leurs supérieurs, des conseillers en planification, de trois (3) adjoints de direction ou adjoints du Conseil d'administration du directeur général, d'un (1) adjoint administratif par directeur et de toute autre personne exclue en vertu des dispositions de la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario

Note d'éclaircissement

En ce qui concerne la création d'un nouveau poste de « chef de service », les parties conviennent que tout poste satisfaisant à l'un ou l'autre des critères suivants, ou aux deux, sera exclu de l'unité de négociation :

- a) le chef de service de toute nouvelle succursale;
- b) toute personne exclue de l'unité de négociation en vertu des dispositions de la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario.

ARTICLE 2 - RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

- 2.1 L'employeur s'engage à respecter les droits des employés visés par la présente convention collective, et ni l'employeur ni aucun de ses représentants n'useront de discrimination, d'ingérence, de contraintes, d'intimidation ou de coercition à l'endroit d'un employé, en raison de son appartenance au syndicat, ni à l'endroit d'un représentant syndical, en raison d'une activité syndicale exercée aux termes de la présente convention collective.
- 2.2 L'employeur consent à ne pas imposer de lock-out pendant la durée de la présente convention.
- 2.3 L'employeur reconnaît que chaque employé a le droit de travailler dans un milieu exempt de harcèlement et de jouir d'un traitement égal sur le plan de l'emploi, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, la situation familiale,

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

- l'appartenance politique ou religieuse ou un handicap, selon les définitions figurant dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, L.R.O. 1990.
- 2.4 L'employeur reconnaît et accepte que les dispositions de la présente convention sont exécutoires pour lui et chacun de ses représentants autorisés, et il s'engage, en son nom et au nom de ses représentants dûment autorisés, à observer les dispositions de la présente convention.
- 2.5 L'employeur consent à faire en sorte que toute recommandation ou tout rapport public destiné au Conseil et touchant des questions visées par la présente convention parviennent au bureau du secrétaire du syndicat avant que le Conseil ne les examine, pour que le syndicat puisse les traiter dans des délais raisonnables et, au besoin, faire connaître son point de vue au Conseil. L'employeur consent également à remettre au syndicat, au même moment qu'aux conseillers municipaux, toutes les recommandations et tous les rapports publics qui seront étudiés par le Conseil. Le défaut du syndicat de faire connaître son point de vue avant les délibérations du Conseil sur un rapport ou une recommandation ne doit pas être considéré comme un signe d'acquiescement.
- 2.6 L'employeur consent à reconnaître les représentants du syndicat.

ARTICLE 3 - RESPONSABILITÉS DU SYNDICAT

- 3.1 Le syndicat accepte de ne pas user d'intimidation ni de coercition pour obtenir l'adhésion des employés.
- 3.2 Le syndicat consent à ce que le recrutement de syndiqués et les autres activités ne relevant pas de la présente convention n'aient lieu ni pendant les heures de travail, ni dans les locaux de l'employeur, ni dans le cadre de projets auxquels prend part l'employeur.
- 3.3 Le syndicat consent à ce qu'il n'y ait ni grève ni autre arrêt de travail pendant la durée de la présente convention.
- 3.4 Le syndicat reconnaît que chaque employé a le droit de travailler dans un milieu exempt de harcèlement et de jouir d'un traitement égal sur le plan de l'emploi, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, la situation familiale,

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

l'appartenance politique ou religieuse ou un handicap, selon les définitions figurant dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, L.R.O. 1990.

- 3.5 Le syndicat reconnaît et accepte que les dispositions de la présente convention sont exécutoires pour lui, pour chacun de ses agents et représentants dûment autorisés et pour les employés qu'il représente, et il s'engage en son nom, au nom de ses agents et représentants dûment autorisés et au nom des employés qu'il représente, à observer les dispositions de la présente convention.
- 3.6 Le syndicat accepte d'étudier toute recommandation ou tout rapport public adressé au Conseil au sujet de questions visées par la présente convention, ou concernant le syndicat ou ses membres, et d'exprimer son opinion avant que la recommandation ou le rapport soit traité par le Conseil, lorsque le syndicat le juge nécessaire.
- 3.7 Le syndicat reconnaît que, sous réserve des dispositions de la présente convention collective, l'employeur a le droit et l'obligation de prendre les mesures suivantes :
- a) Embaucher, promouvoir, orienter, muter, rétrograder, mettre à pied, mettre à la retraite ou réembaucher un employé, fixer l'horaire de travail, classer des postes et maintenir l'ordre et l'efficacité;
 - b) Suspendre ou congédier un employé ou prendre à son égard d'autres mesures disciplinaires pour un motif valable, sous réserve du droit de l'employé concerné à déposer un grief conformément à la procédure décrite dans la présente convention collective;
 - *c) Édicter et modifier, de temps à autre, des règles et des règlements devant être observés par les employés; exploiter et gérer son réseau de bibliothèques conformément à ses obligations, ses engagements et ses responsabilités;
 - *d) Déterminer le nombre d'employés requis par le Conseil à un moment donné; utiliser des méthodes, des machines et de l'équipement améliorés; et assumer la responsabilité de l'ensemble des activités, des immeubles, des machines, des outils et des employés.

ARTICLE 4 - HEURES DE TRAVAIL

4.1 Présentation au travail

Les employés ne sont pas tenus de se présenter au travail à plus de trente-cinq (35) kilomètres du lieu de travail de leur poste d'attache, à moins qu'ils acceptent de le faire. Cette disposition ne s'applique pas aux réunions, aux séances de formation et aux autres situations où les employés sont appelés à se déplacer.

4.2 Horaire de travail variable ou semaine de travail comprimée

- a) Une semaine de travail comprimée ou un horaire de travail variable peut être adopté, sous réserve des conditions suivantes :
 - i) La journée de travail normale de tous les employés se situe entre 7 h et 21 h 30;
 - ii) Les heures de travail sont consécutives et ne dépassent pas le nombre d'heures quotidiennes prévu à l'article 4.3 de la présente convention;
 - iii) Les employés et l'employeur s'entendent sur l'horaire établi.
- b) À la demande d'un employé, une semaine de travail comprimée peut être adoptée, sous réserve d'un accord à cette fin entre l'employé et l'employeur.

4.3 Heures de travail normales

4.3.1 Personnel ne faisant pas partie de la fonction publique

- a) Les employés à temps plein travaillent normalement sept (7) heures par jour et trente-cinq (35) heures par semaine, entre 7 h et 17 h, du lundi au vendredi.

Les employés à temps partiel travaillent normalement jusqu'à sept (7) heures par jour.

En ce qui concerne les heures supplémentaires ou de remplacement, les employés à temps partiel ou à temps plein qui travaillent

normalement moins de trente-cinq (35) heures par semaine peuvent effectuer jusqu'à huit (8) heures de travail par jour, sans qu'il soit question d'heures supplémentaires.

- *b) L'horaire de travail du personnel de livraison se situera entre les heures suivantes :

Du lundi au samedi, entre 7 h et 21 h.

Les employés de livraison à temps plein peuvent être tenus d'effectuer un quart de soir se terminant au plus tard à 21 h, pour un maximum de deux (2) samedis sur quatre (4) et d'un (1) dimanche sur six (6). Les employés à temps partiel peuvent être tenus de travailler plus que le minimum applicable aux employés à temps plein, prévu par la présente convention.

Plus précisément, il est entendu que les responsables du tri du matériel qui travaillent dans le domaine de la livraison seront considérés comme faisant partie du personnel de livraison et soumis à l'horaire de travail correspondant lorsqu'ils travaillent pour ce service.

4.3.2 Personnel de la fonction publique

Les employés à temps plein travaillent normalement sept (7) heures par jour et trente-cinq (35) heures par semaine, entre 9 h et 21 h 15, du lundi au samedi.

Les employés à temps partiel travaillent normalement jusqu'à sept (7) heures par jour.

En ce qui concerne les heures complémentaires ou de remplacement, les employés à temps partiel ou à temps plein qui travaillent moins de trente-cinq (35) heures par semaine peuvent effectuer jusqu'à huit (8) heures de travail par jour, sans qu'il soit question d'heures supplémentaires.

4.4 Quart de travail minimum

- a) Les employés à temps partiel ou à temps plein qui travaillent moins de trente-cinq (35) heures par semaine peuvent être affectés à des quarts de moins de sept (7) heures, mais doivent être rémunérés pour au

moins trois heures et demie (3 ½) de travail par quart, quelle qu'en soit la durée.

- b) Lorsqu'un employé est censé travailler un quart de travail équivalent ou supérieur à la durée minimale, une journée donnée, il peut se voir offrir, cette même journée, des heures complémentaires ou de remplacement totalisant moins de trois heures et demie (3 ½). Il est entendu que ces heures complémentaires ne doivent pas obligatoirement se faire au même endroit.

4.5 Planification des horaires

Les heures de travail sont offertes par ordre d'ancienneté, aux employés d'un même lieu de travail, puis à tous les employés permanents qualifiés qui satisfont aux exigences opérationnelles. Si aucun employé permanent n'accepte de faire d'heures supplémentaires, celles-ci seront offertes par ordre d'ancienneté aux employés occasionnels ou temporaires, selon le nombre d'heures déjà travaillées au compte de l'employeur.

On entend par « heures complémentaires » les périodes de travail non prévues à l'horaire, mais offertes en raison d'une charge de travail accrue attribuable, entre autres, aux conditions suivantes :

- urgences d'ordre civil ou liées à la succursale;
- défaillance du système de la Bibliothèque;
- fins de semaine prolongées.

On entend par « heures de remplacement » les périodes de travail offertes au remplaçant d'un employé permanent qui s'absente du travail aux termes de la présente convention ou qui n'est pas en mesure d'effectuer ses tâches habituelles en raison d'autres engagements professionnels.

La Bibliothèque dressera une liste d'employés prêts à faire des heures supplémentaires. Cette liste tiendra compte de l'ancienneté (ou des heures de travail accumulées, pour les employés occasionnels ou temporaires) de chacun et sera mise à jour en même temps que la liste d'ancienneté. Les heures supplémentaires peuvent être attribuées dès que le besoin est repéré. En cas d'urgence, la méthode la plus rapide d'attribution des heures sera employée.

4.6 a) Travail effectué en soirée ou le samedi

Les employés à temps plein de la fonction publique peuvent être tenus de travailler deux (2) soirs par semaine et deux (2) samedis sur quatre (4).

Il est entendu que les employés à temps partiel peuvent être tenus de travailler plus que le minimum applicable aux employés à temps plein.

b) Travail effectué le dimanche

Il est reconnu que le travail du dimanche est une nécessité récurrente et que cette journée doit être considérée comme exclue de la semaine de travail normale et non assujettie aux dispositions de l'article 4.5. L'horaire de travail du dimanche est établi comme suit :

- Les employés à temps plein de la fonction publique peuvent être tenus de travailler un (1) dimanche sur six (6).
- Les employés à temps partiel de la fonction publique peuvent être tenus de travailler plus que le minimum applicable aux employés à temps plein.

L'employé tenu de travailler un dimanche touche une fois et demie (1 ½) son taux de rémunération horaire normal pour toutes les heures supplémentaires s'il travaille plus de trente-cinq (35) heures au cours de la semaine en question. Aux fins de calcul des heures de travail effectuées au cours d'une semaine donnée, la semaine commence le lundi et se termine le dimanche.

4.7 Affichage des horaires de travail et des changements de quart

- a) Les horaires de travail couvrant une période de huit (8) semaines sont affichés deux (2) semaines à l'avance. Les employés qui désirent faire modifier leurs heures de travail doivent obtenir l'approbation de leur chef de service ou de son mandataire.
- b) Sauf en cas d'urgence, les employés sont avisés raisonnablement à l'avance (24 heures) des changements apportés à l'horaire de travail.
- c) Échange de quart

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

L'employeur ne rejette pas sans motif valable les demandes d'employés qui souhaitent échanger des quarts, à condition que :

- les employés aient la même classification et travaillent à la même succursale;
- l'échange n'entraîne aucun coût supplémentaire pour l'employeur;
- la durée des quarts échangés soit la même.

L'employé doit soumettre sa demande au chef de service ou à son mandataire au moins vingt-quatre (24) heures avant le début du quart en cause.

4.8 Quarts fractionnés

Il n'y aura pas de quarts fractionnés, sauf si l'employeur, l'employé et le syndicat en conviennent autrement.

4.9 Périodes de déjeuner, de dîner et de pause

Les pauses prévues pour le déjeuner et le dîner sont prises durant les temps libres de l'employé, à la discrétion du superviseur. Les demandes des employés concernant la durée de leur pause de déjeuner ou de dîner (½ heure ou 1 heure) ne doivent pas être refusées sans raison valable.

Des pauses payées, ne dépassant pas quinze (15) minutes, sont prévues et prises en matinée et en après-midi, ou en après-midi et en soirée.

Les périodes de déjeuner, de dîner et de pause sont conformes au tableau ci-dessous :

DURÉE DU QUART *	PAUSES (15 minutes, payées)	DÉJEUNER/DÎNER (non payé)
Jusqu'à 5 heures, inclusivement**	1	s.o.
Plus de 5 heures, mais moins de 6 heures	1	½ heure ou 1 heure
6 heures ou plus	2	½ heure ou 1 heure

- * Un quart correspond au nombre d'heures continues de travail.
- ** Si un quart de cinq (5) heures englobe une période de déjeuner ou de dîner, une pause non payée de quinze (15) minutes peut s'ajouter à la pause payée de quinze (15) minutes. Il est entendu que le quart de cinq (5) heures sera prolongé de quinze (15) minutes.

ARTICLE 5 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

5.1 Heures supplémentaires

a) i) Employés à temps plein

Aucun employé ne peut faire d'heures supplémentaires à moins d'y être autorisé par le chef de service ou son mandataire. Le terme « heures supplémentaires » désigne les heures travaillées en sus de sept (7) heures par jour et de trente-cinq (35) heures par semaine. Pour les employés à temps plein qui travaillent moins de trente-cinq (35) heures par semaine, le terme « heures supplémentaires » désigne les heures travaillées en sus de huit (8) heures par jour et trente-cinq (35) heures par semaine.

ii) Employés à temps partiel

Aucun employé ne peut faire d'heures supplémentaires à moins d'y être autorisé par le chef de service ou son mandataire. Le terme « heures supplémentaires » désigne les heures travaillées en sus de huit (8) heures par jour et trente-cinq (35) heures par semaine.

- b) Aucun employé n'est tenu de travailler plus de trente-deux (32) heures supplémentaires au cours d'une période de paye de deux semaines. Cependant, il est entendu que la limite de trente-deux (32) heures supplémentaires peut être dépassée en situation d'urgence.
- c) Les employés qui font des heures supplémentaires touchent une fois et demie (1 ½) leur taux de rémunération horaire normal pour toutes les heures supplémentaires.

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

- d) Si les heures supplémentaires ne suivent pas immédiatement les heures normales, l'employé est payé pour au moins trois (3) heures au taux des heures supplémentaires.
- e) Congé compensatoire d'heures supplémentaires
- L'employé peut demander un congé compensatoire d'heures supplémentaires, le congé étant calculé au taux des heures supplémentaires pour chaque heure supplémentaire de travail. Le congé en question est pris au moment convenu entre l'employé et le chef de service ou son mandataire. Le congé compensatoire doit être pris au cours de l'année civile où il est acquis. Tout congé compensatoire non utilisé est payé avant la fin de janvier de l'année civile suivante. Les demandes de congé compensatoire ne doivent pas être refusées sans raison valable.
- f) Les heures supplémentaires sont effectuées de façon volontaire pour tous les employés. En l'absence de volontaires, l'employeur a le droit d'exiger des employés qu'ils fassent des heures supplémentaires selon l'ordre inverse d'ancienneté. Cette clause ne s'applique pas au dimanche.

ARTICLE 6 - CONGÉS

6.1 Congés annuels

- a) L'année de référence aux fins du calcul des congés annuels s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre. Bien que les congés annuels accumulés durant l'année soient censés être pris avant le 31 décembre de l'année en question, jusqu'à cinq (5) jours de congé annuels peuvent être reportés à l'année suivante.

Cette disposition ne s'applique pas aux employés à temps partiel.

- b) Après un an de service continu, l'employé peut demander à reporter des crédits de congés annuels de plus de cinq (5) jours au-delà de l'échéance du 31 décembre, mais les crédits reportés ne doivent en aucun cas dépasser le nombre total de jours de congé accumulés au cours de l'année. La demande doit être présentée par écrit au chef de service compétent avant le 1^{er} octobre et préciser la raison du report.

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

Cette disposition ne s'applique pas aux employés à temps partiel.

- c) Les préférences des employés quant aux dates de leurs congés annuels pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre doivent être communiquées à l'employeur, au moyen du formulaire approprié, selon le tableau suivant :

Date limite de demande	Période de congé	Confirmation de l'employeur
1 ^{er} mars	1 ^{er} juin au 30 septembre	1 ^{er} avril
2 juillet	1 ^{er} octobre au 31 janvier	31 juillet
1 ^{er} novembre	1 ^{er} février au 31 mai	30 novembre

La priorité dans le choix des dates de congés annuels est accordée en fonction de l'ancienneté au sein de la succursale ou du service et ne sera pas refusée sans raison valable.

Les demandes de congés annuels reçues après la date limite indiquée ci-dessus sont examinées selon le principe du premier arrivé, premier servi. Ces demandes ne doivent pas être refusées sans raison valable.

- d) L'employé à temps plein accumule des crédits de congés annuels rémunérés, mais n'a pas le droit de s'en prévaloir, durant les trois (3) premiers mois d'emploi. Après un (1) an de service continu, il peut se voir accorder des congés annuels dépassant les crédits acquis jusqu'à concurrence du nombre de crédits qui auront été accumulés à la fin de l'année de référence en cours.
- e) Pour que la Bibliothèque puisse continuer de fonctionner dans l'intérêt supérieur du public durant les congés annuels du personnel, chaque chef de service doit s'assurer :
- i) que le calendrier des congés annuels prévoit un nombre minimal de remplacements;
 - ii) qu'un effectif représentatif de membres du personnel professionnel, de supervision, de soutien et de bureau est de service en tout temps.

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

- f) Si un employé a pris des congés non acquis au moment où il est mis fin à son emploi pour une raison autre qu'une déclaration de poste superflu, une mise en disponibilité ou son décès, l'employeur récupère auprès de l'employé le trop-payé versé au titre des congés annuels non acquis. L'employeur est réputé autorisé, aux termes de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, à faire des retenues sur la paye de l'employé afin de récupérer les sommes versées en trop, à condition que l'employé ait consenti par écrit à un calendrier de remboursement raisonnable.
- g) S'il est mis fin à l'emploi de l'employé pour un motif donné, quel qu'il soit, et s'il lui reste un crédit inutilisé de congés annuels, l'employé, ou sa succession le cas échéant, reçoit un montant égal au produit obtenu en multipliant le nombre de jours accumulés, mais non utilisés, par le taux de rémunération quotidien de l'employé en vigueur immédiatement avant la date de cessation d'emploi.
- h) Seuls les employés de l'ancienne Bibliothèque publique d'Ottawa qui comptent quinze (15) années consécutives de service depuis la plus récente date d'embauche jusqu'au 31 décembre 2003, inclusivement, ont droit au congé de vingt-deux (22) jours rémunérés consécutifs accordé après vingt (20) ans de service, qu'ils doivent prendre au plus tard un (1) an avant la date de leur retraite. Si des jours fériés tombent durant le congé accordé après vingt (20) ans de service, le congé en question sera prolongé d'un nombre de jours correspondant au nombre de jours fériés. Toute demande de congé de long service doit être soumise au chef de service compétent au moins trois (3) mois à l'avance et ne doit pas être refusée sans raison valable. Le salaire versé durant le congé de long service est fonction du poste régulier de l'employé.
- i) Les crédits de congés annuels des employés des anciens réseaux de bibliothèques sont calculés :
- soit conformément aux dispositions de leur ancienne convention collective;
 - soit selon les modalités exposées dans les articles 6.1.1 ou 6.1.2;
- Selon la valeur supérieure des congés annuels auxquels on a droit.

6.1.1 Congés annuels – Employés à temps plein

Les congés annuels sont acquis par les employés à temps plein ayant réussi leur stage probatoire et leur sont accordés selon les modalités suivantes :

- a) Au moment de leur embauche, tous les employés inscrits sur la feuille de paye courante ont droit à quinze (15) jours de congé annuels rémunérés, accumulés à raison d'un jour ouvrable et quart (1 ¼) pour chaque mois de travail.
- b) Après cinq (5) ans de service continu, tous les employés ont droit à vingt (20) jours de congé annuels accumulés à raison d'un jour ouvrable et deux tiers (1 ⅔) pour chaque mois de travail.
- c) Après seize (16) ans de service continu, tous les employés ont droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuels accumulés à raison de deux jours ouvrables et un douzième (2 1/12) pour chaque mois de travail.
- d) Après vingt-deux (22) ans de service continu, tous les employés ont droit à trente (30) jours de congé annuels accumulés à raison de deux jours ouvrables et demi (2 ½) pour chaque mois de travail.

***6.1.2 Congés annuels – Employés à temps partiel**

À défaut d'un congé rémunéré, une indemnité de congé annuel basée sur les revenus bruts est versée toutes les deux semaines aux employés selon les modalités suivantes :

- a) six pour cent (6 %) au moment de l'embauche;
- b) huit pour cent (8 %) entre cinq (5) et seize (16) années de service continu;
- c) dix pour cent (10 %) entre seize (16) et vingt-deux (22) années de service continu;
- d) douze pour cent (12 %) après vingt-deux (22) années de service continu.

Les employés à temps partiel ont le droit de prendre un congé non rémunéré d'au plus une semaine pour chaque tranche de deux pour cent (2 %) d'indemnité de congé annuel.

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

L'employé à temps partiel accumule de l'ancienneté durant ses congés annuels. Pour calculer l'ancienneté, l'employeur applique la formule de la journée moyenne de travail.

6.2 Régime de protection du revenu (RPR)

- 6.2.1 a) Les employés à temps plein qui comptent trois (3) mois de service continu et qui sont incapables d'exercer leurs fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure non liée au travail ont droit à une protection du revenu conformément au tableau ci-dessous :

États de service	Plein salaire (semaines/jours)		66 2/3 % du salaire (semaines/jours)	
Moins de 3 mois	0	0	0	0
Entre 3 et 6 mois	0	0	17	85
Entre 6 mois et 1 an	1	5	16	80
Entre 1 et 2 ans	2	10	15	75
Entre 2 et 3 ans	3	15	14	70
Entre 3 et 4 ans	4	20	13	65
Entre 4 et 5 ans	5	25	12	60
Entre 5 et 6 ans	7	35	10	50
Entre 6 et 7 ans	9	45	8	40
Entre 7 et 8 ans	11	55	6	30
Entre 8 et 9 ans	13	65	4	20
Entre 9 et 10 ans	15	75	2	10
10 ans et plus	17	85	0	0

- b) Le droit d'un employé à un niveau de prestations donné, conformément au barème établi à l'alinéa a) ci-dessus, en fonction de ses états de service chez l'employeur.
- c) Un jour férié survenant pendant une absence de l'employé visée par le régime de protection du revenu ne réduit pas le nombre de jours d'admissibilité au RPR.
- d) L'employé ne peut se prévaloir du nombre applicable de semaines de prestations du RPR au plein salaire (100 %) qu'une fois par année civile.
- e) Les employés à temps partiel qui travaillent en moyenne quatorze (14) heures par semaine, moyenne calculée à l'aide de la formule de la

journée moyenne de travail pour une semaine, et qui sont incapables d'exercer leurs fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure non liée au travail ont droit à une protection du revenu pour les heures de travail prévues conformément au tableau figurant à l'alinéa 6.2.1 a), applicable aux employés à temps plein.

6.2.2 Certificat médical

- a) L'employé qui a le droit de s'absenter du travail en raison d'une maladie ou d'une blessure non attribuable à l'emploi peut le faire sur présentation d'une demande satisfaisante à son chef de service. L'employé qui s'absente durant plus de quatre (4) jours ouvrables consécutifs doit joindre à sa demande un certificat médical satisfaisant délivré par un médecin qualifié. Il n'est pas nécessaire que le certificat médical précise le diagnostic. L'employé admissible peut s'absenter pendant, au plus, quatre (4) jours ouvrables consécutifs sans certificat médical, à condition que le nombre total de jours de congé obtenus sans certificat dans l'année civile ne dépasse pas dix (10) jours.
- b) Les employés absents, y compris ceux qui sont absents en raison d'un accident du travail, doivent produire le certificat médical exigé dans les quinze (15) premiers jours d'absence. Il est nécessaire de renouveler ces certificats tous les vingt-cinq (25) jours par la suite, sauf si le chef de service estime suffisant le certificat initial précisant la durée totale de l'absence et la date probable de retour au travail.
- c) L'employeur tient compte des circonstances exceptionnelles qui pourraient empêcher un employé de fournir un certificat médical dans les délais requis.
- d) Si le nombre de congés demandés par un employé semble excessif ou qu'un certificat médical est douteux, la question est soumise au directeur compétent pour qu'il fasse enquête et dresse un rapport.
- e) Les professionnels de la santé autorisés à émettre un certificat médical comprennent, sans toutefois s'y limiter, un omnipraticien, une infirmière praticienne, un médecin spécialiste, un psychiatre, un chirurgien stomatologiste, une sage-femme, un chiropraticien, un psychologue clinicien agréé, un psychothérapeute et un dentiste.

6.2.3 Maladie survenant au cours d'un congé annuel

Si l'employé en congé annuel est victime d'une maladie ou d'une blessure qui lui aurait donné droit à des prestations du Régime de protection du revenu, la partie du congé annuel correspondant au nombre de jours d'absence qu'il aurait dû prendre à la suite de sa maladie ou de sa blessure est annulée et déduite du Régime de protection du revenu sur présentation du certificat médical requis au chef de service compétent.

6.2.4 Rétablissement des droits

a) Demande indépendante

Dans le cas d'une demande non liée à une demande antérieure, la période de dix-sept (17) semaines couverte par le Régime de protection du revenu est rétablie, à condition que l'employé ait activement réintégré un emploi effectif et terminé trois (3) jours de travail.

b) Demandes connexes

Dans le cas d'une demande liée à une demande antérieure, la période de dix-sept (17) semaines couverte par le Régime de protection du revenu est rétablie, à condition qu'il se soit écoulé trente (30) jours entre la fin de la période visée par la demande antérieure et le début de la période visée par la nouvelle demande.

6.2.5 Si l'employeur paie en trop un employé aux termes de l'article 6.2 (Régime de protection du revenu [RPR]), l'employeur récupère auprès de l'employé le trop-payé versé selon les dispositions suivantes : l'employeur est réputé autorisé, aux termes de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, à faire des retenues sur la paye de l'employé afin de récupérer les sommes versées en trop, à condition que l'employé ait consenti par écrit à un calendrier de remboursement raisonnable.

***6.2.6 Rendez-vous chez le médecin ou le dentiste**

a) Des heures de congé pour des rendez-vous essentiels chez le dentiste ou le médecin peuvent être prises pendant les heures de travail et doivent être autorisées à l'avance par le superviseur immédiat. L'employé peut rattraper les heures de travail, ou les heures prises pour ces rendez-vous peuvent être accumulées et déduites du Régime

de protection du revenu et considérées comme s'il s'agissait d'un congé sans certificat.

L'employé qui choisit de rattraper les heures de travail doit faire ces heures à un moment convenant aux deux parties.

- b) L'employé qui demande un congé pour une série de rendez-vous ou de traitements médicaux ou dentaires et qui choisit de ne pas rattraper les heures de travail conformément à l'article 6.2.6 pourra déduire ces absences du Régime de protection du revenu à titre de congés avec certificat, après présentation des documents appropriés.

L'employé peut être appelé à produire un document écrit fourni par un praticien qualifié ou son bureau, confirmant la date, l'heure et la durée des rendez-vous ainsi que la période prévue de convalescence, avant d'obtenir la permission de se rendre à ces rendez-vous durant les heures de travail. Ce document de confirmation doit être remis directement au chef de service ou, à la discrétion de l'employé, à la Direction des services opérationnels des RH au moins cinq (5) jours ouvrables avant le premier rendez-vous ou traitement.

Une fois approuvées, les absences susmentionnées ne comptent pas parmi les 10 jours de congé sans certificat par année couverts par le RPR, mais sont plutôt déduites des prestations de l'employé à ce régime, conformément à l'article 6.2.1.

***6.3 Déclaration des absences**

Les absences attribuables à une maladie ou une blessure non liée au travail doivent être signalées au chef de service ou à son mandataire au moins deux (2) heures avant le début du quart programmé. Il est entendu qu'il peut y avoir des circonstances atténuantes empêchant l'employé de déclarer d'avance son absence, qui doit l'être le plus tôt possible.

6.4 Congés spéciaux

- 6.4.1 Les employés peuvent se voir accorder un total de trente-cinq (35) heures de congés spéciaux payés au cours d'une année civile donnée. Ces congés peuvent être autorisés par le chef de service pour les raisons suivantes :

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

- a) une maladie inattendue ou soudaine du conjoint, d'un enfant, du père âgé ou de la mère âgée, qui empêche l'employé de se présenter au travail;
- b) une situation d'urgence qui empêche l'employé de se présenter au travail;
- c) la consultation professionnelle, par exemple, d'un médecin, d'un dentiste, d'un opticien ou d'un avocat, pour un enfant à charge, le père âgé ou la mère âgée de l'employé ou un conjoint, à laquelle l'employé est tenu d'être présent;
- d) la consultation professionnelle autre que celle d'un médecin, d'un dentiste ou d'un opticien, pour l'employé.

Il faut soumettre au gestionnaire compétent, pour approbation, les demandes de congés spéciaux pour les motifs non précisés ci-dessus.

6.4.2 Les demandes de congés spéciaux ne doivent pas être refusées sans raison valable.

6.4.3 Dans le cas des employés à temps partiel, les congés spéciaux sont calculés à l'aide de la formule de la journée moyenne de travail.

6.4.4 Les congés spéciaux ne sont pas cumulatifs et peuvent être pris sur une base horaire et en unités minimales d'une (1) heure. L'employeur peut exiger de l'employé ayant pris un congé spécial qu'il fournisse une justification acceptable.

6.5 Congés de deuil

Dans le contexte suivant, la définition des termes « membre de la famille » et « conjoint » englobe les conjoints de fait et les partenaires conjugaux de même sexe.

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

- a) En cas de décès d'un membre de la famille, l'employé a droit à un congé rémunéré pour :
 - i) une période ne dépassant pas quatre (4) jours ouvrables consécutifs à l'occasion du décès du conjoint, d'un enfant, de l'enfant du conjoint, de la mère, du père, d'un parent substitutif, d'une sœur, d'un frère, de la belle-mère ou du beau-père;
 - ii) une période ne dépassant pas trois (3) jours ouvrables consécutifs à l'occasion du décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un beau-fils, d'une belle-fille, d'un grand-parent, d'un grand-parent du conjoint actuel ou d'un petit-enfant;
 - iii) un (1) jour ouvrable à l'occasion du décès d'une tante, d'un oncle, d'une nièce ou d'un neveu;
 - iv) un (1) jour ouvrable supplémentaire destiné au déplacement si la distance à parcourir (à l'aller) est supérieure à 350 kilomètres.
- b) L'employé à temps partiel a droit à un congé de deuil conformément aux dispositions de l'alinéa a) ci-dessus, sur la base de la formule de la journée moyenne de travail, à condition qu'il ait été censé travailler et que le congé soit pris dans les sept (7) jours civils suivant le décès.
- c) Le syndicat reconnaît que le congé de décès est censé être pris au moment du décès ou des funérailles. L'employeur reconnaît qu'il pourrait y avoir des cas dans lesquels l'employé demande et est autorisé à prendre une partie ou la totalité du congé de deuil à une date ultérieure afin de pouvoir s'occuper de questions liées au décès.

6.6 Congés de grossesse et congés parentaux ou d'adoption

Les congés de grossesse et les congés parentaux ou d'adoption sont accordés conformément à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, sous réserve de la présente disposition.

6.6.1 a) Congés de grossesse

Sur demande écrite à son chef de service, l'employée enceinte qui compte treize (13) semaines de service bénéficie d'un congé non rémunéré pour un maximum de dix-sept (17) semaines. Les dates de

ce congé et les préavis requis sont conformes à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

b) Congés parentaux ou d'adoption

Sur demande écrite à son chef de service, l'employé qui compte treize (13) semaines de service et qui devient le parent ou le parent adoptif d'un enfant bénéficie d'un congé non rémunéré après la naissance de l'enfant ou le transfert initial à l'employé de sa garde, de son soin et de sa surveillance. La durée maximale de ce congé est de trente-cinq (35) semaines, si l'employée a pris un congé de grossesse, et de trente-sept (37) semaines, dans les autres cas. Les dates de ce congé et les préavis requis sont conformes à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

c) Prestations complémentaires

- i) L'employée qui compte au moins six (6) mois de service et est en congé de grossesse aux termes de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* a droit à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire normal pour le délai de carence de deux (2) semaines précédant les prestations d'assurance-emploi, et ce, pour un maximum de quinze (15) semaines.
- ii) L'employé qui compte au moins six (6) mois de service et est en congé parental ou d'adoption aux termes de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* a droit à un supplément à ses prestations d'assurance-emploi jusqu'à concurrence de quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire normal pour un maximum de douze (12) semaines. Si l'employé est soumis au délai de carence pour un congé parental ou d'adoption, il a droit à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire normal pour le délai de carence de deux (2) semaines précédant les prestations d'assurance-emploi et à au maximum dix (10) semaines en supplément à ses prestations d'assurance-emploi, jusqu'à concurrence de quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire normal, pour un maximum de douze (12) semaines incluant le délai de carence de deux semaines.

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

- iii) Pour recevoir le supplément conformément aux sous-alinéas i) ou ii) ci-dessus, l'employé doit toucher des prestations d'assurance-emploi et y être admissible. Ce supplément est assujéti à l'approbation de Développement des ressources humaines Canada.
- iv) Dans le cas des employés à temps partiel qui ont au moins douze (12) mois de service continu et ont terminé leur stage probatoire, l'augmentation des prestations d'assurance-emploi à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire est calculée selon la formule de la journée moyenne de travail (voir l'annexe B).
- d) Admissibilité aux prestations durant le congé de grossesse ou le congé parental ou d'adoption
- L'employé admissible à un congé de grossesse ou à un congé parental ou d'adoption tel que défini ci-dessus :
- i) continue d'accumuler du service et de l'ancienneté pendant la durée du congé;
- ii) garde sa date d'augmentation;
- iii) continue de bénéficier des régimes de prestations suivants, à condition de prendre les dispositions nécessaires pour payer sa part des primes, s'il y a lieu :
- soins médicaux complémentaires;
 - assurance soins dentaires;
 - assurance-vie collective;
 - pension d'OMERS.
- e) L'employé a le droit de réintégrer son poste à la fin du congé de grossesse ou du congé parental ou d'adoption de la manière prévue par la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* pour un employé en congé de grossesse ou en congé parental ou d'adoption assujéti à cette loi.
- f) Il est entendu et convenu que l'employé en congé de grossesse ou en congé parental ou d'adoption n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi.

- g) En cas de naissance ou d'adoption d'un enfant, on peut accorder à l'employé jusqu'à cinq (5) jours de congé à imputer à son régime de protection du revenu. Ce congé peut être autorisé par le chef de service, mais ne peut pas être pris en sus du congé décrit aux alinéas a) à f) du présent article. Il est entendu que ces cinq (5) jours ne sont pas compris dans les dix (10) jours de congé de maladie sans certificat permis en vertu de l'alinéa 6.2.2 a).

6.7 Congés pour négociations collectives

L'employeur accorde un congé rémunéré à trois (3) employés choisis par le syndicat pour faire partie de l'équipe de négociation. Il paie ces employés pour le temps consacré aux négociations prévues par les parties. Le congé pour négociations collectives ne s'assimile pas au congé pour affaires syndicales.

6.8 Congés pour membres syndicaux

a) Congés pour assister à un congrès syndical

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé payé de durée raisonnable aux délégués syndicaux pour qu'ils puissent assister aux congrès des organismes suivants :

- Congrès du travail du Canada;
- Syndicat canadien de la fonction publique;
- Division de l'Ontario du SCFP;
- Fédération du travail de l'Ontario.

Le syndicat avise le chef de service de chaque délégué au moins vingt (20) jours avant la date où les délégués devront s'absenter du travail pour assister au congrès. Le syndicat remet une copie de l'avis au directeur général ou à son mandataire.

b) Congés pour affaires syndicales

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde des congés payés de durée raisonnable aux délégués syndicaux de l'unité de négociation, élus ou désignés par les membres, jusqu'à concurrence de cent dix (110) jours ouvrables par année civile. Le nombre de jours de congé par délégué se limite à trente (30).

L'employeur accorde un congé pour affaires syndicales sur demande écrite du syndicat. Les demandes de congé doivent être soumises de manière professionnelle au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.

Le nombre limite de jours de congé par délégué peut être dépassé à la discrétion de l'employeur, sur demande du président du syndicat. Cette forme de congé ne sert qu'au traitement des affaires syndicales, et les limites précitées n'englobent pas les congés accordés pour assister à l'audition d'un grief ou à une audience d'arbitrage.

c) Remboursement par le syndicat

Le syndicat rembourse à l'employeur les frais occasionnés par les congés décrits aux alinéas a) et b) ci-dessus.

d) Congés pour fonctions syndicales à temps plein

L'employeur accepte d'accorder à l'employé élu ou nommé pour assumer des fonctions syndicales à temps plein un congé d'une durée maximale de trois (3) ans aux termes de l'article 6.9 (Congé non payé). Lorsqu'il réintègre son poste à l'échéance du congé, l'employé se voit créditer le service correspondant à la durée du congé. Si son poste est déclaré superflu pendant son congé, l'employé peut se prévaloir des dispositions de l'article 24 (Changements organisationnels et technologiques) à la fin de son congé.

6.9 Congés non payés

- a) Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé non payé de durée raisonnable sur présentation, par l'employé au chef de service, d'une demande écrite indiquant pourquoi il doit prendre congé.
- b) L'employé en congé non payé :
 - (i) accumule de l'ancienneté pendant le premier mois et maintient celle-ci par la suite;

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

- (ii) garde la même date d'augmentation d'échelon de rémunération pour le premier mois, puis celle-ci est ajustée de façon à refléter la période d'absence à l'exclusion du premier mois;
 - (iii) continue de recevoir la contribution de l'employeur à la pension, à l'assurance-maladie et aux avantages des régimes d'assurance pour le premier mois (dans la mesure où l'employé paie sa part, le cas échéant), puis conserve tous les avantages susmentionnés, dans la mesure où il prend les dispositions nécessaires pour défrayer le plein coût;
 - (iv) continue d'accumuler des congés annuels pendant le premier mois du congé et conserve les crédits de congés accumulés pour le reste du congé.
- c) Si un congé est accordé pour des raisons de formation pédagogique ou professionnelle et si le cours en question profiterait directement à la Bibliothèque, l'employeur pourrait envisager de payer le salaire et les frais de scolarité, en tout ou en partie. Le cas échéant, l'employé n'est pas considéré comme étant en congé non payé et peut être tenu de s'engager à retourner travailler à la Bibliothèque pour une période convenue. L'employé qui prend un tel congé continue d'accumuler service et ancienneté.
- d) L'employé peut choisir de mettre un terme à son congé non payé à tout moment, à condition de remettre un préavis écrit d'un (1) mois au chef de service.
- e) À la fin du congé de l'employé, ce dernier retourne à son poste, si celui-ci est disponible, ou à un autre poste et continue de toucher son salaire actuel.

***6.10 Jours fériés**

- a) Les jours fériés rémunérés sont les suivants : jour de l'An, jour de la Famille, Vendredi saint, lundi de Pâques, fête de Victoria, fête du Canada, fête provinciale, fête du Travail, Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, jour de l'Action de grâce, jour du Souvenir, Noël et lendemain de Noël. En plus des jours énumérés ci-dessus, tout jour désigné par le gouverneur général en conseil ou par le lieutenant-gouverneur en conseil de l'Ontario est un jour férié.

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

- b) Un jour désigné férié conformément à l'alinéa 6.10 a), qui coïncide avec le ou les jours de repos de l'employé, est célébré à une date convenant aux deux parties, au plus tard trois (3) mois après le jour férié en question. Si le jour de congé crédité à l'employé à la place du jour férié n'est pas pris dans les trois (3) mois en question, il est automatiquement payé à l'employé au taux salarial en vigueur au moment où celui-ci a accumulé le congé.
- c) L'employé tenu de travailler un des jours fériés prévus à l'alinéa 6.10 a) est rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) son taux de rémunération horaire normal pour chaque heure travaillée le jour férié en question, en plus de la rémunération de jour férié.
- d) L'employé à temps partiel a droit aux mêmes jours fériés que l'employé à temps plein. Si l'employé n'est pas censé travailler un jour férié donné, sa rémunération de jour férié est régie par la formule de la journée moyenne de travail. S'il est censé travailler un jour férié donné, sa rémunération de jour férié correspond au paiement des heures de travail prévues.

6.11.1 Congés de juré ou de témoin

- a) Un congé payé est accordé à tout employé qui n'est pas en congé non payé et :
 - i) qui est convoqué à une sélection de jurés et/ou qui doit faire partie d'un jury;
 - ii) qui doit assister à un procès comme témoin, sur assignation ou citation.
- b) L'employé doit aviser le chef de service en conséquence et fournir des preuves.

6.11.2 Témoignage pour le compte de l'employeur

L'employé en congé annuel autorisé qui est tenu de témoigner, ou est cité comme témoin, pour le compte de l'employeur, reçoit un crédit de congé annuel égal au nombre d'heures qu'il doit passer au tribunal ou à la durée de sa participation à une procédure judiciaire et touche, en plus, deux (2) fois sa rémunération normale pendant cette période.

6.12 Absence autorisée pour voter

- a) L'employé qui remplit les conditions nécessaires pour voter dans des élections municipales, provinciales ou fédérales doit, le jour du scrutin, être dispensé de ses fonctions habituelles de façon à disposer d'une période de trois (3) heures consécutives pour aller voter avant la fermeture des bureaux de scrutin, sous réserve des dispositions de la loi applicable telle que modifiée de temps à autre.
- b) Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas si l'employé travaille par quart et si son horaire est tel qu'il dispose, en dehors des heures de travail, d'un nombre d'heures égal à celui stipulé plus haut pour aller voter.

6.13 Régime de congés autofinancés

- i. Le régime de congés autofinancés permet aux employés de la Bibliothèque publique d'Ottawa de financer à l'avance des congés de durée prolongée en rajustant leur salaire normal sur plusieurs années. Ce régime est facultatif et établi conformément à une formule définie de rajustement du revenu et de congé prépayé. De même, l'employeur n'assume aucune responsabilité pour les répercussions du régime sur le revenu de retraite OMERS, le Régime de pensions du Canada, les dispositions fiscales, l'assurance-emploi ou d'autres responsabilités découlant de la participation au régime.
- b) Le régime permet à l'employé de prendre un congé autofinancé continu de trois (3) mois sur une période de quinze (15) mois; de six (6) mois sur une période de deux ans et demi (2 ½); de neuf (9) mois sur une période de trois ans et trois quarts (3 ¾); ou d'un (1) an sur une période de cinq (5) ans. Au cours de la période de financement, l'employé recevra quatre-vingts pour cent (80 %) de son salaire normal. Les montants accumulés par l'employé seront déposés en son nom dans un compte en fiducie portant intérêt. Le total des montants accumulés durant la période de financement équivaldra à quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire normal de l'employé et sera versé sous forme de montant forfaitaire au début de la période de congé.

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

- c) Le paiement des salaires, des prestations et des cotisations de pension sera tel que l'employeur n'aura pas à verser plus d'argent que si l'employé était resté en service actif.
- d) Les congés autofinancés sont accordés par le directeur général.
- e) Toute demande de participation au régime doit être présentée par écrit au moins trois (3) mois avant le début de la période de financement. Les candidats apprendront si leur demande a été approuvée au moins un (1) mois avant le début des retenues. La période de financement commencera au début d'une période de paye de deux (2) semaines.
- f) Pour participer au régime, l'employé doit compter au moins cinq (5) ans de service consécutif à la Bibliothèque.
- g) S'il est impossible d'accéder à toutes les demandes reçues durant une période donnée, le directeur général fera un choix en fonction des besoins en dotation.
- h) Après son congé, l'employé retourne au même poste ou à un poste équivalent. Si cela s'avère impossible, il est affecté au poste le plus approprié disponible, aux mêmes conditions de travail, y compris le taux de rémunération, auxquelles il avait droit au début du congé.
- i) Si l'employé meurt avant d'avoir reçu la totalité du revenu reporté, l'employeur, à la réception des dispenses et des consentements légaux exigés, paie le reste du salaire cumulatif plus les intérêts courus, moins les retenues requises, aux exécuteurs ou aux administrateurs de la succession, en un versement forfaitaire au cours de l'année du décès.
- j) Si l'employé décide de ne pas retourner travailler à la Bibliothèque après son congé, il doit en aviser l'employeur par écrit au plus tard un (1) mois avant l'expiration du congé.
- k) Si l'employé prend sa retraite à la fin du congé, la gratification de retraite est basée sur le salaire brut réel auquel l'employé avait droit au cours de l'année précédant le congé.
- l) L'employé qui désire se retirer du régime peut présenter une demande en ce sens à l'employeur. L'employeur est libre d'accepter ou de refuser les demandes de retrait et ne les prend en considération que dans les

cas d'urgence tels que des difficultés financières confirmées, une maladie grave ou d'autres circonstances atténuantes.

- m) En cas de retrait, l'employeur doit remettre à l'employé un versement forfaitaire équivalant à la somme des retenues salariales cumulatives et des intérêts courus. Les mêmes conditions de remboursement s'appliquent aux employés qui sont licenciés ou qui cessent de travailler pour la Bibliothèque avant la période de congé.

***6.14 Congés en cas de violence familiale ou sexuelle**

L'employé qui a droit à un congé en cas de violence familiale ou sexuelle en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, dans sa version modifiée périodiquement, a droit à un maximum de cinq (5) jours de congé payé et non cumulatifs par an, en plus des congés payés prévus à cette fin par la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*. Les droits, l'application et l'administration de ce congé doivent être conformes aux dispositions exposées dans la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, dans sa version modifiée périodiquement.

**ARTICLE 7 - LOI SUR LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET L'ASSURANCE
CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL**

- *7.1 Tout employé qui doit s'absenter du travail en raison d'une maladie ou d'une blessure découlant de son emploi au sens de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (LSPAAT) est assujetti aux dispositions de la *Loi*.

***7.2 Avantages**

Au cours de n'importe quel mois où l'employé reçoit des prestations d'assurance contre les accidents du travail, l'employeur verse, au nom de l'employé, le plein coût des primes pour les régimes suivants auxquels l'employé est inscrit :

- i) régime de retraite;
- ii) assurance-maladie complémentaire précisée dans la convention collective;
- iii) assurance soins dentaires;
- iv) assurance-vie de base;
- v) assurance-invalidité de longue durée;

vi) assurance décès et mutilation par accident.

L'employé peut se prévaloir d'une dispense en raison d'une invalidité dans le cadre du régime de retraite dès le premier jour du cinquième mois suivant la date du début de l'invalidité. Il doit demander cette dispense au titre des prestations correspondant aux cotisations dès qu'il touche l'indemnité d'invalidité du régime de retraite (OMERS) et doit fournir toutes les pièces justificatives nécessaires pour déposer une demande complète.

*7.3 Avec effet le 1^{er} janvier 2023, tous les employés permanents qui ont terminé leur période d'essai et qui doivent s'absenter du travail en raison d'une maladie ou d'une blessure découlant de leur emploi (au sens de la LSPAAT) ont droit aux prestations suivantes :

- I. Une somme à verser par l'employeur et égale aux prestations pour perte de gains admissibles de l'employé conformément à la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (les prestations de la LSPAAT) à partir de la date du début de l'invalidité déterminée par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT). Les prestations pour perte de gains admissibles peuvent être réduites pour tenir compte des gains supplémentaires ou des prestations d'invalidité (dont le RPC et le RRQ). Si la demande de prestations de l'employé admissible attend la décision de la CSPAAT, les prestations à verser par l'employeur en vertu de cet alinéa le sont à concurrence d'un maximum de huit (8) semaines.
- II. L'employeur doit aussi, le cas échéant, verser à l'employé un supplément, qui doit correspondre à la différence entre les prestations pour perte de gains admissibles (soit actuellement 85 % des gains moyens nets que touchait l'employé avant la lésion, ce qui peut être modifié périodiquement) conformément à la LSPAAT et la rémunération nette de l'employé avant la lésion d'après ses heures de travail habituelles au moment de la lésion ou de la maladie.

Le résultat combiné des prestations de l'employé en vertu de la LSPAAT et du supplément qui lui est versé ne doit pas dépasser sa

rémunération nette, avant la lésion, pour les heures de travail habituelles.

Il est entendu que ce supplément correspond à un revenu normal et qu'il est assujéti aux retenues à la source applicables. Ce supplément ne s'applique que pour la durée réelle de la demande de prestations approuvée.

Si ses prestations dans le cadre de la LSPAAT sont égales ou supérieures à sa rémunération nette, avant la lésion, pour ses heures de travail habituelles, l'employé a droit au paiement direct des prestations de la CSPAAT, et il est mis fin à toutes les sommes versées directement par l'employeur.

Pendant la durée du versement des prestations, il peut être mis fin à ce supplément si la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) réduit les prestations ou qu'elle les suspend ou les résilie.

À la fin de l'année, s'il continue de toucher les prestations de la CSPAAT, cette dernière les lui verse directement, et il est mis fin à toutes les sommes versées directement par l'employeur. Pour plus de précision, l'employé ne doit plus avoir droit au supplément versé par l'employeur.

Dans les cas où la CSPAAT refuse une demande de prestations ou met fin au versement des prestations, toutes les sommes versées par l'employeur sont récupérées à même le Régime de protection du revenu de l'employé ou directement auprès de l'employé s'il n'a pas droit aux prestations du Régime de protection du revenu conformément à l'article 6.2. L'employeur est réputé être autorisé, conformément à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, à prélever les retenues sur la rémunération brute versée à l'employé toutes les deux semaines, afin de récupérer les sommes versées en trop aux employés. Les sommes ainsi retenues doivent correspondre à dix pour cent (10 %) de la rémunération brute de l'employé, sauf convention contraire conclue par écrit avec lui. Nulle disposition de cet article n'empêche l'employé de déposer une demande de rémunération de congé pour raisons familiales pour une somme moindre, et cette demande ne doit pas être refusée pour des motifs déraisonnables.

- III. L'employé à temps plein qui s'absente du travail et qui touche des prestations d'assurance contre les accidents du travail doit continuer de cumuler ses congés annuels selon les modalités exposées dans l'article 6.1.1 pour les trois (3) premiers mois de cette absence.

ARTICLE 8 - RETRAITE

8.1 Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (OMERS)

- a) Le Conseil d'administration de la Bibliothèque publique d'Ottawa souscrit au Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario. Les employés à temps plein sont tenus d'adhérer à ce Régime à compter de la date d'entrée en fonction.
- b) L'employé et l'employeur cotisent à OMERS, conformément aux règlements du Régime.
- c) L'employé à temps partiel a le choix d'adhérer ou non à OMERS, à condition de satisfaire aux exigences du Régime.

ARTICLE 9 - STAGE PROBATOIRE

- 9.1 a) L'employé à plein temps est soumis à un stage probatoire de six (6) mois consécutifs, à compter de la date de recrutement.
- b) L'employé à temps partiel est soumis à un stage probatoire de quatre cent cinquante-cinq (455) heures de travail à compter de la date de recrutement, ou de douze (12) mois consécutifs à compter de la date de recrutement, selon la première éventualité.
- c) Le stage probatoire peut être prolongé d'un maximum de trois (3) mois consécutifs d'un commun accord entre les parties.
- d) L'employeur peut renvoyer un employé en stage probatoire à tout moment, sans que ce dernier ait le droit d'avoir recours à la procédure de règlement des griefs et sans avoir à invoquer des motifs valables pour justifier le renvoi.

- e) L'employé en stage probatoire peut postuler d'autres emplois au sein de la Bibliothèque. Il est cependant tenu de suivre un stage probatoire dans le nouveau poste. Le stage probatoire lié au nouveau poste n'est pas considéré comme un « essai » tel que décrit à l'article 11.

ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ

- 10.1 a) L'ancienneté désigne la période continue passée au service de l'employeur par l'employé qui a terminé avec succès son stage probatoire et comprend le service précédant le 1^{er} janvier 2001, comme convenu à l'annexe A (Calculs d'harmonisation des listes d'ancienneté).

À compter du 1^{er} janvier 2001, le cumul de l'ancienneté se fera comme suit :

- i) Pour les employés à temps plein, l'ancienneté est cumulée à raison de cinq (5) points par jour, jusqu'à un maximum de mille huit cent vingt-cinq (1 825) points par année civile.
 - ii) Pour les employés à temps partiel, l'ancienneté est cumulée à raison de cinq (5) points par tranche de sept (7) heures de travail, jusqu'à un maximum de mille huit cent vingt-cinq (1 825) points par année civile.
- b) Dans le cas de l'employé occasionnel qui devient employé à temps plein ou à temps partiel, les heures de travail accumulées sont converties en points d'ancienneté, conformément aux dispositions du sous-alinéa 10.1 a) ii), et l'employé continue d'accumuler de l'ancienneté selon son statut.
- c) À la fin de chaque année, le nombre total de points est reporté sur la prochaine année, mais les heures accumulées ne sont pas reportées. L'accumulation des heures repart à zéro au début de chaque année civile.

10.2 Accumulation d'ancienneté

L'employé accumule de l'ancienneté dans les circonstances suivantes :

- a) Il est inscrit sur la liste de paye en vigueur de l'employeur;

- b) Il n'est plus rémunéré à la suite d'une mise en disponibilité autorisée d'au plus six (6) mois;
- c) Il n'est plus rémunéré par l'employeur pour une période maximale de deux (2) ans à la suite d'un accident, reçoit l'indemnité prévue par la LSPAAT et n'a pas accepté un emploi d'un autre employeur;
- d) Il n'est plus rémunéré parce qu'il est absent avec l'autorisation de l'employeur ou en vertu des dispositions de la présente convention pour une période de deux (2) ans consécutifs, sauf dans les cas prévus à l'article 6.9;
- e) Il est en congé autorisé pour des raisons de formation pédagogique ou professionnelle.

10.3 Protection de l'ancienneté

L'employé qui accepte un poste temporaire ou une affectation intérimaire à l'extérieur de l'unité de négociation n'accumule pas d'ancienneté. Il conserve cependant l'ancienneté accumulée avant d'occuper le poste temporaire et recommence à en accumuler dès son retour au sein de l'unité de négociation, pourvu qu'il n'ait pas occupé un poste à l'extérieur de l'unité de négociation pendant plus de vingt-quatre mois et qu'il continue de payer sa cotisation à la section locale 503 du SCFP au cours de son mandat à l'extérieur de l'unité de négociation.

10.4 Perte d'ancienneté

L'employé perd son ancienneté dans les circonstances suivantes :

- a) Il démissionne ou quitte volontairement son emploi.
- b) Il est congédié et n'est pas rétabli dans ses fonctions.
- c) Il s'absente du travail sans autorisation pendant plus de trois (3) jours ouvrables, auquel cas il est réputé avoir volontairement mis fin à son emploi.

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

- d) Il ne se présente pas au travail dans les trois (3) jours ouvrables suivant un avis de rappel après une mise en disponibilité, à moins d'invoquer un motif accepté par l'employeur.
- e) Il ne rentre pas au travail à la fin d'un congé autorisé, sauf s'il invoque un motif que l'employeur accepte. Le défaut de se présenter est considéré comme un départ volontaire.
- f) Il obtient un poste permanent à l'extérieur de l'unité de négociation et ne réintègre pas son poste au sein de l'unité de négociation dans les six mois.
- g) Il obtient un poste temporaire à l'extérieur de l'unité de négociation pour une période de plus de vingt-quatre mois.
- h) Il décide de ne pas payer la cotisation syndicale de la section locale 503 du SCFP pendant qu'il occupe un poste à l'extérieur de l'unité de négociation.

10.5 Listes d'ancienneté

L'employeur fournit au syndicat, en janvier de chaque année et tous les quatre (4) mois par la suite, une liste des employés par ordre d'ancienneté, accompagnée de la liste de classement des employés occasionnels et temporaires. Sur la liste d'ancienneté figurent le nom de chaque employé, son statut d'employé, la succursale ou le service auquel il est affecté, le lieu de travail associé à son poste d'attache, son numéro d'identification d'employé, son ancienneté, sa date d'entrée en fonction, le titre de son poste et l'adresse la plus récente indiquée dans son dossier. L'employeur accepte d'informer le syndicat de tout changement d'adresse dès qu'il en sera avisé. Il affiche sur son site intranet la liste d'ancienneté, sans les numéros d'employé et les adresses domiciliaires.

*10.6 Définition de service continu

L'employé n'est pas réputé avoir mis fin à son emploi continu du fait de son absence pendant un jour férié, une partie d'un jour ouvrable normal ou un congé dûment autorisé conformément aux dispositions de la convention, de sa mise en disponibilité pour un maximum de quatre-vingt-dix (90) jours civils ou d'un accident du travail au sens de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (LSPAAT) de

l'Ontario, de tout autre congé avec protection de l'emploi en vertu de la loi et conformément aux dispositions de la convention.

ARTICLE 11 - PROMOTIONS ET MUTATIONS

- *11.1 a) Lorsque l'employeur décide de pourvoir un poste parce que l'ancien titulaire l'a quitté, qu'un préavis de départ a été donné ou qu'un nouveau poste a été créé, un avis de concours comprenant la définition d'emploi pertinente est affiché pendant quatorze (14) jours consécutifs dans tout le réseau de la Bibliothèque. Si l'on sait à l'avance que le poste sera vacant pour moins de six (6) mois, l'employeur peut, à son gré, le combler par mutation temporaire selon les modalités exposées dans l'article 11.5.
- b) Tous les candidats qui répondent aux exigences minimales de la définition d'emploi sont convoqués à une entrevue avec le comité de sélection. À la suite d'un concours, l'employeur avise les candidats retenus et affiche leurs noms sur son site intranet dans les trente (30) jours civils suivant la date d'affectation. L'employeur fournit les raisons ayant motivé sa décision aux candidats non retenus qui en font la demande.
- c) La sélection des candidats se fait en fonction des compétences, des connaissances, de la formation et des compétences énoncées dans l'avis de concours. Si deux ou plusieurs candidats à un même poste vacant répondent de façon plus ou moins équivalente aux critères fixés, le candidat ayant le plus d'ancienneté est sélectionné.
- d) Au cas où un employé ne terminerait pas son stage probatoire, le candidat qui s'est classé en deuxième place dans le cadre du processus de sélection peut être sélectionné sans qu'un autre concours soit tenu. Tout autre employé promu ou muté en raison du retour de l'employé à son ancien poste reprendra lui aussi son ancien poste, à son ancien salaire.
- 11.2 L'employé promu à un poste mieux rémunéré touche le taux salarial immédiatement supérieur au taux reçu avant la promotion, à condition que son taux salarial représente au moins cent quatre pour cent (104 %) de la rémunération qu'il aurait touchée au cours de la prochaine période de cinquante-deux (52) semaines, en l'absence de promotion.

- 11.3 Le candidat choisi qui fait partie de l'unité de négociation effectue un stage probatoire de trois (3) mois, afin de vérifier si les fonctions du poste lui conviennent et de permettre à l'employeur de déterminer si l'employé fait l'affaire et s'il est apte à s'acquitter de ses nouvelles fonctions. Pendant le stage, l'employé touche le salaire rattaché au poste de niveau supérieur. De même, si la nomination de l'employé est confirmée, le stage ne retarde pas son passage à l'échelon suivant de l'échelle salariale. Si l'employé juge que le poste lui convient et si l'employeur juge que l'employé fait l'affaire et qu'il est apte à s'acquitter de ses nouvelles fonctions, l'employeur confirme la nomination de l'employé après trois (3) mois. Par contre, si l'employé juge que le travail ne lui convient pas ou s'il n'est pas apte à s'acquitter de ses nouvelles fonctions, il reprend son ancien poste et retrouve son salaire antérieur.
- 11.4 Les avis de poste vacant comprennent les renseignements suivants : titre de l'emploi, compétences, connaissances, formation et aptitudes exigées, quarts de travail correspondants, échelle de traitement annuel ou de salaire horaire et lieu de travail. Les compétences demandées ne sont pas établies de façon arbitraire ou discriminatoire.

***11.5 Mutation temporaire**

S'il décide de pourvoir un poste d'une durée de moins de six (6) mois en faisant appel à une mutation temporaire, l'employeur diffuse une demande de déclaration d'intérêt dans l'ensemble du réseau de la Bibliothèque. Cette demande de déclaration d'intérêt fait état du titre du poste, de la synthèse des fonctions et du lieu de travail du poste à pourvoir.

Les employés ont cinq (5) jours civils consécutifs, à partir de la date de la publication de la demande de déclaration d'intérêt, pour réagir. Il est tenu compte de la candidature de tous les employés qualifiés qui déclarent leur intérêt. La mutation temporaire se fait à la seule et entière discrétion de l'employeur.

ARTICLE 12 - MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL AU TRAVAIL

- 12.1 Le syndicat est informé d'avance de toute mise en disponibilité et de tout rappel.

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

- 12.2 L'expression « mise en disponibilité » désigne une perte d'emploi temporaire attribuable à un manque de travail décrété par l'employeur et au cours de laquelle l'employé n'est pas rémunéré.
- 12.3 Le cas échéant, les employés sont mis en disponibilité par ordre inverse d'ancienneté.
- 12.4 Les employés mis en disponibilité sont rappelés au travail par ordre d'ancienneté, pourvu qu'ils aient les connaissances et les aptitudes nécessaires pour accomplir le travail disponible.
- 12.5 Aux fins de clarification, l'employé mis en disponibilité peut exercer son droit d'ancienneté dans sa classification actuelle pour supplanter un employé subalterne de cette classification au sein du réseau de la Bibliothèque, à condition de posséder les compétences requises et de pouvoir accomplir le travail exigé.
- 12.6 L'employé qui ne peut supplanter un employé subalterne dans sa classification peut tenter d'exercer son droit d'ancienneté dans la classification immédiatement inférieure.
- 12.7 Aucun nouvel employé ne peut être engagé avant que tous les employés mis en disponibilité aient eu la chance de retourner au travail conformément aux dispositions de l'article 12.4.
- 12.8 Si l'employeur rétablit les postes ayant donné lieu à la mise en disponibilité, les employés touchés ont le droit de réintégrer les postes en question sans concours pour une période maximale de trois (3) ans.
- 12.9 Il appartient à l'employé de prévenir promptement l'employeur de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone. Si l'employé ne fournit pas ces renseignements à l'employeur, il est tenu responsable de la non-réception d'un avis de rappel au travail.
- 12.10 Il est entendu et convenu que, dans l'éventualité d'une mise en disponibilité, un employé à temps partiel n'a pas le droit de supplanter un employé à temps plein.

12.11 Avis de mise en disponibilité

L'employeur fournit au syndicat une copie des avis de mise en disponibilité sur lesquels figurent le nom de l'employé touché, son ancienneté, sa classification, le service auquel il est affecté, son lieu de travail et son statut d'employé.

ARTICLE 13 - REPRÉSENTATION SYNDICALE

13.1 Afin de faciliter le règlement systématique et rapide des griefs, l'employeur convient de reconnaître comme délégué syndical tout employé désigné par le syndicat. Le syndicat avise l'employeur, par écrit, du nom des délégués au moment de leur nomination. L'employeur n'est pas tenu de reconnaître les délégués avant d'avoir reçu cet avis.

13.2 a) Le syndicat reconnaît que chaque délégué est au service de l'employeur et qu'il ne peut quitter son poste pendant les heures de travail pour remplir ses fonctions syndicales, sauf dans les cas décrits par la présente convention collective.

b) Le délégué ne quitte pas son poste de travail pour exercer ses fonctions syndicales sans avoir obtenu l'autorisation de son superviseur immédiat. L'autorisation peut être accordée dans l'heure qui suit la demande, à moins que le délégué ne doive rester au travail en raison d'une situation d'urgence, auquel cas il peut communiquer immédiatement avec le syndicat.

c) Le délégué syndical qui demande l'autorisation de quitter son poste pendant les heures de travail pour assumer ses fonctions syndicales doit indiquer l'heure prévue de retour et aviser son superviseur immédiat de toute modification ultérieure. Il se présente à son superviseur immédiat dès son retour au travail.

d) Le syndicat reconnaît que le délégué ne doit pas employer le congé ainsi accordé à des fins autres que l'exercice de ses fonctions syndicales.

13.3 Le syndicat peut nommer jusqu'à trente (30) délégués pour représenter les membres d'une unité de négociation.

- 13.4 L'employé a droit à la présence d'un représentant et/ou d'un délégué syndical lors de toute discussion avec le personnel de supervision ou de gestion qui, à son avis, pourrait donner lieu à une mesure disciplinaire. Si le superviseur a l'intention de s'entretenir avec un employé à des fins disciplinaires, il avise l'employé à l'avance de l'objet de la rencontre et l'informe qu'il a droit à la présence d'un délégué syndical.
- 13.5 En janvier de chaque année, le syndicat remet à l'employeur une liste à jour :
- des membres du conseil exécutif de la section locale 503 du SCFP, Groupe Bibliothèque, avec leur nom, leur titre et leurs coordonnées;
 - des agents des griefs, avec leur nom, leur titre et leurs coordonnées;
 - des délégués syndicaux, avec leur nom, le lieu de travail associé à leur poste d'attache et leur numéro de téléphone.

***ARTICLE 14 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

- 14.1 Aux fins de la présente convention, un grief est une plainte écrite au sujet de l'interprétation ou de l'application des dispositions de la présente convention et de toute question connexe. Un grief peut avoir pour cause un différend entre un employé et l'employeur ou entre le syndicat et l'employeur.
- 14.2 Étapes des griefs
- Les parties à la présente convention partagent le désir de régler les plaintes des employés le plus rapidement possible. L'employé expose sa plainte à son superviseur immédiat dans les dix (10) jours suivant l'incident qui motive la plainte, afin de donner au superviseur l'occasion de la régler. L'employé peut se faire accompagner d'un représentant du syndicat lorsqu'il discute de sa plainte avec le superviseur.
- 14.3 Il est convenu qu'un employé ne dépose pas de grief avant d'avoir discuté de sa plainte avec son superviseur, conformément à l'article 14.2.
- 14.4 Si l'employé expose sa plainte à son superviseur et qu'il n'obtient pas satisfaction dans les dix (10) jours suivants, il peut déposer un grief auprès du comité des griefs du syndicat. L'employé signe et date le grief dans les trente (30) jours suivant la date où il est avisé ou prend connaissance du fait motivant le grief, ou dans les dix (10) jours suivant la réception de la réponse du superviseur à sa plainte, la date la plus tardive étant retenue.

Étape 1

Si l'employé dépose un grief auprès du comité des griefs du syndicat, le syndicat peut, dans les dix (10) jours qui suivent, présenter le grief au chef de service de l'employé ou à son mandataire et envoyer une copie au directeur général ou à son mandataire. Le chef de service de l'employé rencontre le plaignant et le représentant du syndicat dans les dix (10) jours suivant la date où il a reçu le grief, et il rend sa décision par écrit dans les dix (10) jours suivant la réunion.

14.5 Si le chef de service de l'employé ou son mandataire :

- i) ne rencontre pas le plaignant et le représentant du syndicat,
- ii) ne présente pas sa décision au plaignant et au représentant du syndicat dans les délais prescrits à l'étape 1 ou
- iii) rend une décision jugée inacceptable par le plaignant et le représentant du syndicat,

le comité des griefs du syndicat peut transmettre une copie du grief au directeur général dans les trente (30) jours suivant la date où le chef de service de l'employé a reçu le grief.

14.6 Étape 2

Dans les dix (10) jours suivant la date où le grief a été reçu, le directeur général ou son mandataire rencontre le plaignant et le représentant du syndicat et, dans les dix (10) jours suivant la rencontre, avise le syndicat par écrit de sa décision au sujet du grief.

14.7 Si le syndicat n'accepte pas la décision du directeur général ou de son mandataire, ou si le directeur général ne se conforme pas aux dispositions de l'article 14.6, le syndicat peut lui signaler son intention de soumettre le grief à l'arbitrage en vue d'une décision définitive, conformément à la procédure d'arbitrage décrite dans la présente convention, dans les trente (30) jours suivant la réception de la décision par le bureau du syndicat.

14.8 Grief de l'employeur

Si le directeur général ou son mandataire n'arrive pas à résoudre un problème soumis par l'employeur au comité des griefs du syndicat, il peut,

dans les dix (10) jours suivant sa réception de l'avis de la décision prise par le président du comité des griefs du syndicat, aviser le président dudit comité que l'employeur désire soumettre le grief à l'arbitrage en vue d'une décision définitive, conformément à la procédure d'arbitrage décrite dans la présente convention.

14.9 Grief relatif à un renvoi

Si le grief se rapporte au renvoi d'un employé, la première étape de la procédure consiste en la notification du directeur général ou de son mandataire, conformément à l'étape 2, article 14.6

14.10 Grief relatif à une politique

Si le syndicat prend l'initiative d'un grief relatif à une politique, la première étape de la procédure consiste en la notification du directeur général ou de son mandataire, conformément à l'étape 2, article 14.6.

14.11 Le plaignant peut être présent et doit être représenté par le syndicat à toutes les étapes de la procédure de règlement d'une plainte ou d'un grief.

14.12 Les délais fixés par le présent article correspondent à des jours ouvrables et ne peuvent être prolongés que par accord mutuel entre le syndicat et le directeur général.

ARTICLE 15 - PROCÉDURE D'ARBITRAGE – GRIEFS

15.1 Tout différend ou grief concernant l'interprétation ou le non-respect présumé de la présente convention, y compris la question de savoir si le problème se prête à l'arbitrage, peut être soumis à l'arbitrage si, après épuisement de la procédure décrite à l'article qui précède, aucune solution n'intervient. Celle des deux parties qui désire se prévaloir de la procédure d'arbitrage fait connaître son intention à l'autre partie et désigne en même temps son représentant au conseil d'arbitrage. L'autre partie dispose de sept (7) jours ouvrables pour désigner son représentant au conseil d'arbitrage. Les deux (2) représentants ainsi désignés s'efforcent de s'entendre sur le choix d'un troisième (3^e) membre qui sera le président du conseil. Les parties peuvent convenir de faire appel à un seul arbitre, comme il est expliqué à l'article 15.7, plutôt qu'à un conseil.

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

- 15.2 Si, après dix (10) jours ouvrables, les deux (2) membres ne parviennent pas à s'entendre, la question est soumise au ministre du Travail de l'Ontario, qui désigne un président. La décision du conseil d'arbitrage est définitive et exécutoire pour les deux (2) parties, ainsi que pour tout employé concerné par le différend.
- 15.3 Le conseil d'arbitrage ou l'arbitre ne peut ni modifier ou remplacer une disposition quelconque de la présente convention ni rendre une décision incompatible avec les dispositions de la présente convention.
- 15.4 Chaque partie assume les frais occasionnés par son propre membre et partage à parts égales les dépenses du président ou de l'arbitre et toutes autres dépenses associées à l'arbitrage.
- 15.5 S'il est déterminé qu'un employé a été injustement suspendu ou renvoyé, celui-ci est réintégré dans ses fonctions et tous ses droits et avantages sont rétablis.
- 15.6 Toutefois, si le conseil d'arbitrage ou l'arbitre détermine qu'il est justifié de prendre des mesures disciplinaires à l'égard de l'employé, de le suspendre ou de le renvoyer, il a le pouvoir de modifier toute sanction imposée par l'employeur et de prendre toute autre mesure jugée équitable dans les circonstances.
- 15.7 Liste d'arbitres

Le syndicat et le directeur général s'entendent sur une liste d'arbitres qui peuvent, selon ce que les parties décideront, agir à titre indépendant ou comme membres des conseils d'arbitrage, conformément à l'article 15.1.

***15.8 Autres processus**

Il est entendu entre les parties aux présentes qu'il est dans leur intérêt mutuel de régler rapidement les différends d'ordre professionnel. Les parties programment les griefs renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'article 15 pendant les réunions normales de préarbitrage, pour mener soit une séance d'arbitrage, soit une séance de médiation-arbitrage, selon la convention conclue entre elles.

ARTICLE 16 - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 16.1 L'employeur retient toutes les cotisations normales imposées par le syndicat sur le chèque de paye de tous les membres actuels du syndicat et de tous les nouveaux membres. Il les verse toutes les deux semaines au secrétaire-trésorier du syndicat. Les « cotisations normales » ne comprennent pas les droits d'adhésion ou les cotisations spéciales perçus par le syndicat. Après la négociation d'une nouvelle convention collective, toute cotisation rétroactive des membres est retenue sur leur chèque de paye rétroactif et remise au secrétaire-trésorier du syndicat.
- 16.2 L'employeur fournit une liste des cotisations au syndicat tous les mois. Sur cette liste, établie par ordre alphabétique, figurent le nom de chaque employé, la succursale et le service au sein desquels il travaille, le titre de son poste, son adresse la plus récente, le montant des cotisations payées au cours du mois précédent et le total cumulatif pour l'année.
- 16.3 Une fois par mois, l'employeur communique au secrétaire-trésorier le montant en dollars de la masse salariale pour toutes les heures normales de travail des employés représentés par l'unité de négociation de la section 503 du SCFP.

ARTICLE 17 - AVANTAGES

17.1 Avantages

À moins que l'employeur soit auto-assuré (avec ou sans entente de services administratifs) :

- a) l'obligation de l'employeur se limite à la passation d'un contrat avec l'assureur et au paiement de sa partie des cotisations requises pour que l'employé puisse jouir des droits et des avantages décrits dans cet article;
- b) tout différend relatif à l'admissibilité aux avantages prévus dans le contrat est réglé entre l'employé et l'assureur; l'employeur n'a aucune obligation à cet égard.

Aux fins du présent article, dans une entente de services administratifs, l'employeur est l'auto-assureur d'une prestation, mais en confie l'analyse et le paiement à un sous-traitant.

17.2 Admissibilité

- a) Les employés ont droit aux avantages prévus dans cet article après six (6) mois de service continu. La couverture de l'employé est assujettie aux exigences en matière d'admissibilité spécifiées par l'assureur aux termes des régimes en question.
- b) Les employés à temps partiel qui travaillent en moyenne dix-sept heures et demie (17 ½) par semaine selon la formule de la journée moyenne de travail ont droit aux avantages décrits dans cet article.

17.3 Restrictions et limites

Certaines limites et exclusions peuvent s'appliquer. Les avantages assurables payables dans le cadre du Régime d'assurance-santé de l'Ontario ou du régime d'assurance-maladie équivalent d'une autre province ou d'un territoire ne sont pas payés dans le cadre du régime d'assurance-maladie complémentaire.

17.4 Primes

L'employeur retient à la source la part de la prime versée par l'employé. Les primes peuvent changer en fonction des modifications négociées au régime, du renouvellement annuel du 1^{er} janvier et de toute exigence législative, selon le cas.

*17.5 Soins médicaux complémentaires

- a) L'employeur convient, pour la durée de la présente convention, de payer cent pour cent (100 %) du coût de la prime mensuelle du régime de soins médicaux pour les employés visés.
- b) L'assurance comporte ce qui suit :
 - i) Régime de services paramédicaux : services paramédicaux en sus du montant couvert par un régime provincial, y compris les services d'un psychologue, d'un physiothérapeute, d'un chiropraticien, d'un ostéopathe, d'un podologue, d'un podiatre, d'un naturopathe, d'un orthophoniste, d'un masseur ou d'un

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

acupuncteur, jusqu'à un maximum combiné de mille deux cent cinquante (1 250) dollars par personne par année civile.

Services d'un psychologue, d'un psychothérapeute et d'un travailleur social en sus de la somme financée grâce à un régime provincial, à concurrence d'un maximum combiné de 1 500 \$ par personne par année civile.

Une ordonnance médicale est obligatoire, à raison d'une tous les douze (12) mois civils consécutifs, pour donner droit au remboursement des frais de massothérapie.

ii) Régime de soins médicaux complémentaires : franchise de deux (2) dollars par ordonnance; carte-médicaments avec remboursement de quatre-vingt-dix pour cent (90 %); maximum de cinq (5) paiements des frais d'ordonnance par année civile pour chaque médicament d'entretien; bâtonnets diagnostics du diabète à concurrence de quatre cents (400) bâtonnets par an pour les diabétiques non insulino-dépendants et à concurrence de trois mille (3 000) bâtonnets par année pour les diabétiques insulino-dépendants; on appliquera la substitution rehaussée des médicaments génériques; orthèses jusqu'à un maximum de trois cents (300) dollars par personne par année civile; services d'une infirmière autorisée à domicile jusqu'à un maximum de vingt-cinq mille (25 000) dollars par année civile; d'autres fournitures et services médicaux prescrits jusqu'au maximum spécifié; hospitalisation dans une chambre à deux (2) lits; appareil de correction auditive jusqu'à mille (1 000) dollars par personne tous les sept (7) ans.

iii) Régime de soins de la vue : jusqu'à 375 dollars net par personne, tous les vingt-quatre (24) mois.

Examens de la vue : jusqu'à concurrence de quatre-vingts (80) dollars tous les vingt-quatre (24) mois.

17.6 Régime de soins dentaires

a) L'employeur consent, pour la durée de la présente convention, à payer soixante-quinze pour cent (75 %) du coût de la prime mensuelle du

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

régime de soins dentaires pour les employés visés. Le reste de la prime est payé par l'employé.

- b) L'employeur assure la pleine couverture selon le barème de l'Ontario Dental Association (ODA).
- e) Les services de base et de restauration majeure, y compris les dentiers, sont remboursés à raison d'un maximum combiné de mille cinq cents (1 500) dollars par année civile dans les proportions suivantes :
 - quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du coût des services de base;
 - quatre-vingts pour cent (80 %) du coût des dentiers;
 - cinquante pour cent (50 %) du coût des services de restauration majeure, tels que les couronnes et les ponts.
- f) Le coût des soins orthodontiques est remboursé à cinquante pour cent (50 %), avec un maximum viager de trois mille (3 000) dollars par personne.

17.7 Assurance-vie de base et assurance en cas de décès ou de mutilation par accident

- a) L'employeur accepte, pour la durée de la présente convention, de payer cent pour cent (100 %) du coût de la prime mensuelle d'assurance-vie de base garantissant deux (2) fois le salaire annuel de base de l'employé, avec une couverture minimale de cent mille (100 000) dollars par employé.
- b) Assurance-vie facultative

L'employeur accepte d'offrir une assurance-vie supplémentaire que l'employé peut acheter pour lui-même et pour son conjoint à charge admissible, par tranches de dix mille (10 000) dollars, jusqu'à un maximum de sept cent mille (700 000) dollars par personne assurée, à condition que l'employé paie la totalité de la prime.

c) Assurance volontaire en cas de décès ou de mutilation par accident

L'employeur accepte d'offrir une assurance volontaire en cas de décès ou de mutilation par accident que l'employé peut acheter par tranches de dix mille (10 000) dollars, jusqu'à un maximum de deux cent cinquante mille (250 000) dollars, et pour son conjoint et les personnes à sa charge comme pourcentage de son niveau de protection, à condition que l'employé paie la totalité de la prime.

17.8 Assurance-invalidité de longue durée

(a) L'employeur accepte, pour la durée de la présente convention, de payer cent pour cent (100 %) du coût de la prime mensuelle d'assurance-invalidité de longue durée pour les employés visés, assurance qui comprend :

- i) le versement de soixante-quinze pour cent (75 %) du traitement annuel ou du salaire horaire de l'employé à la date de l'invalidité;
- ii) le versement des prestations, dix-sept (17) semaines après le début de l'invalidité;
- iii) l'indexation annuelle des prestations d'invalidité de longue durée en fonction de l'indice des prix à la consommation, jusqu'à concurrence de quatre pour cent (4 %);
- iv) dans le cas de l'employé qui touche des prestations d'assurance-invalidité de longue durée, le paiement par l'employeur de cent pour cent (100 %) des primes des régimes suivants :
 - assurance-maladie complémentaire;
 - assurance-vie collective;
 - assurance soins dentaires;
 - assurance en cas de décès ou de mutilation par accident.

b) Définition de l'expression « invalidité totale »

L'expression « invalidité totale » signifie que, pendant la période d'attente et les vingt-quatre (24) mois qui suivent, l'employé est atteint d'une déficience médicale due à une blessure ou une maladie qui

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

l'empêche d'exercer les fonctions essentielles du poste qu'il occupait juste avant le début de l'invalidité totale.

Après les vingt-quatre (24) mois en question, l'expression « invalidité totale » signifie que l'employé est incapable, en raison d'une déficience médicale, d'exercer les fonctions essentielles de tout poste où il répondrait aux exigences de base et toucherait plus de soixante-quinze pour cent (75 %) de sa rémunération mensuelle indexée avant le début de l'invalidité.

- c) Le poste d'un employé peut être déclaré vacant, même si l'employé touche des prestations d'invalidité de longue durée, deux (2) ans après le début de l'invalidité.
- d) Si l'employé qui touche des prestations d'invalidité de longue durée veut retourner au travail, il doit soumettre un certificat médical satisfaisant à l'employeur, qui s'efforce de lui trouver un emploi adapté à son niveau d'études, ses compétences, sa formation et ses aptitudes, conformément à l'obligation de l'employeur de tenir compte des besoins des employés handicapés.
- e) L'employé en congé d'invalidité de longue durée n'accumule pas de crédits de congé annuel.

17.9 L'employeur informe le syndicat de tout changement apporté au régime d'avantages sociaux et fournit au syndicat une copie du document principal révisé. Il accepte également d'afficher les renseignements concernant les avantages sociaux sur son site intranet et de les rendre accessibles aux employés.

***17.10 Avantages pour les employés permanents qui ont plus de soixante-cinq ans**

- a) Les employés qui ont plus de soixante-cinq (65) ans ont droit aux avantages décrits ci-dessous :
 - assurance-maladie complémentaire sans les soins à l'extérieur du pays et sans l'assurance-médicaments;
 - assurance-maladie complémentaire pour le conjoint et les enfants à charge de moins de 65 ans, sans les soins à l'extérieur du pays, mais avec l'assurance-médicaments;

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

- assurance soins dentaires, pour l'employé et pour un conjoint et les personnes à charge admissibles;
 - assurance-vie de base de vingt-cinq mille (25 000) dollars;
 - congé de maladie à court terme d'une durée maximale de dix-sept (17) semaines par année (Régime de protection du revenu; cet avantage est assujéti aux dispositions de la convention collective);
 - assurance-vie facultative pour l'employé, dont l'assurance-vie facultative du conjoint admissible, à souscrire jusqu'à soixante-dix (70) ans, sous réserve des conditions d'admission de l'assureur. Il est possible de proroger, jusqu'à la date de cessation d'emploi de l'employé, l'assurance-vie facultative de l'employé ou du conjoint admissible souscrite avant soixante-dix (70) ans;
 - assurance facultative contre les maladies graves pour l'employé, dont l'assurance facultative contre les maladies graves pour un conjoint et les personnes à charge admissibles, sous réserve des conditions d'admission de l'assureur. L'assurance facultative contre les maladies graves de l'employé, du conjoint admissible et des personnes à leur charge prend fin quand l'employé a soixante-dix (70) ans.
- b) Les détails de la protection qui figurent à l'alinéa a) ci-dessus correspondent à ceux qui sont prévus dans le régime d'avantages sociaux.
- c) Le partage des coûts du régime d'avantages sociaux se fait selon la formule indiquée dans la convention collective.
- d) Les employés en cause n'ont plus droit aux avantages sociaux suivants, à partir de soixante-cinq (65) ans :
- assurance décès et mutilation par accident (MAM) pour l'employé et sa famille;
 - assurance-invalidité de longue durée.
- e) La protection décrite à l'alinéa a) ci-dessus entre en vigueur le premier (1^{er}) jour du mois suivant le soixante-cinquième (65^e) anniversaire de naissance de l'employé.

17.11 Réduction des cotisations d'assurance-emploi

Les parties conviennent que toute réduction, par la Commission de l'assurance-emploi, des primes versées en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* est et

restera dévolue à l'employeur en considération d'autres dispositions du régime d'avantages sociaux.

17.12 Assurance facultative contre les maladies graves

L'employeur accepte d'offrir à l'employé l'option de souscrire pour son conjoint et ses enfants à charge une assurance facultative contre les maladies graves de dix mille (10 000) à cent cinquante mille (150 000) dollars, par tranches de cinq mille (5 000) dollars, payée à cent pour cent (100 %) par l'employé.

17.13 Avantages sociaux des retraités

L'employeur accepte de continuer d'offrir des avantages sociaux aux employés retraités, conformément aux pratiques courantes et à l'entente de partage des coûts en vigueur.

17.14 Régime facultatif d'avantages sociaux supplémentaires pour retraités

À compter du 1^{er} janvier 2013, l'employeur offre un régime facultatif d'avantages sociaux supplémentaires pour retraités aux employés retraités de soixante-cinq (65) ans et moins. Les conditions et les exigences d'admissibilité sont conformes à celles décrites dans le nouveau régime. Ce droit n'est pas rétroactif et ne sera pas offert aux employés ayant pris leur retraite avant le 1^{er} janvier 2013.

ARTICLE 18 - COMITÉ SYNDICAL PATRONAL

18.1 Le comité syndical-patronal compte deux (2) représentants du syndicat et deux (2) représentants de l'employeur. La structure du comité peut être modifiée au besoin avec l'accord des parties.

18.2 Le comité se réunit le plus tôt possible dans les sept (7) jours ouvrables suivant toute demande de l'une ou de l'autre partie.

18.3 L'objet de ces réunions est de traiter des questions liées au travail qui touchent les parties ou tout employé visé par la présente convention. Toutefois, les parties reconnaissent que les questions de santé et de sécurité sont traitées par le comité de santé et de sécurité, et que les questions relevant de la convention collective sont traitées par le comité de négociation ou conformément aux

procédures d'arbitrage et de règlement des griefs, et non par le comité syndical-patronal.

ARTICLE 19 - DOSSIERS DU PERSONNEL

19.1 Accès

L'employé a le droit, moyennant un préavis suffisant, de consulter son dossier personnel et de commenter par écrit tout document qu'il contient. Les commentaires de l'employé sont intégrés au dossier permanent. Si l'employé y consent par écrit, un représentant ou un délégué syndical a également le droit de consulter le dossier personnel de l'employé.

***19.2 Mesures disciplinaires**

- a) Un avis de mesure disciplinaire, y compris toute correspondance à ce sujet, qui est versé au dossier de l'employé est détruit dans les dix-huit (18) mois suivant la date à laquelle la mesure a été prise, à condition qu'aucune autre mesure disciplinaire semblable n'ait été portée au dossier. Nonobstant le présent article, les deux parties reconnaissent les obligations de l'employeur en vertu du projet de loi 168.
- b) L'employeur peut envoyer un avis écrit aux fins de conseil ou de communication, pour cibler ou clarifier le comportement attendu de l'employé dans l'exercice de ses fonctions dans une lettre non disciplinaire d'instructions ou d'attentes, mais ne peut se servir d'une telle lettre pour camoufler un avis disciplinaire. Cette lettre est détruite dans les dix-huit (18) mois de travail suivant la date à laquelle elle a été remise, à condition qu'aucune autre lettre d'instructions ou d'attentes ou qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle. Les congés d'au moins deux (2) mois consécutifs sont déduits de cette période.

ARTICLE 20 - TRAITEMENTS

- 20.1 Les employés sont payés toutes les deux (2) semaines, le jeudi, par dépôt direct obligatoire à l'établissement financier de leur choix.
- 20.2 L'employé qui cesse de travailler à la Bibliothèque reçoit son dernier chèque le jour de paie qui coïncide avec son dernier jour de travail ou qui le suit.

20.3 Augmentations d'échelon salarial

La date à laquelle l'employé passe à l'échelon suivant de son échelle salariale est l'anniversaire annuel de sa nomination, sous réserve des dispositions du sous-alinéa 6.9 b) ii).

- a) La date normale à laquelle l'employé à temps plein passe à l'échelon suivant de l'échelle salariale est le premier jour de la quinzaine suivant la date anniversaire appropriée.
- b) Dans le cas des employés à temps partiel, les augmentations d'échelon salarial sont accordées après que l'employé a accumulé mille huit cent vingt (1 820) heures ou dix-huit (18) mois de travail, selon la première éventualité.
- c) Dans le cas des employés occasionnels, les augmentations d'échelon salarial sont accordées après que l'employé a accumulé mille huit cent vingt (1 820) heures de travail.

20.4 L'employé promu à un poste mieux rémunéré, ou dont le poste a été reclassifié à la hausse, touche le taux salarial immédiatement supérieur au taux reçu avant la promotion, à condition que son taux salarial représente au moins cent quatre pour cent (104 %) de la rémunération qu'il aurait touchée au cours de la prochaine période de cinquante-deux (52) semaines en l'absence de promotion. La date d'entrée en vigueur de la promotion devient la date d'augmentation d'échelon salarial.

20.5 Protection de la rémunération en cas de reclassification à la baisse

En cas de reclassification d'un poste à la baisse, l'employé est placé dans l'échelle salariale de la nouvelle classification, au premier échelon qui n'est pas inférieur à son traitement actuel. Si le traitement de l'employé dépasse l'échelon maximal de la nouvelle classification, il est bloqué jusqu'à ce que le traitement correspondant à la nouvelle classification le dépasse. L'employé est alors admissible aux augmentations d'échelon salarial, conformément à la convention collective.

ARTICLE 21 - COMITÉ MIXTE SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 21.1 L'employeur et le syndicat s'efforcent d'offrir aux employés un milieu de travail salubre et sans danger, par l'entremise de leur comité mixte sur la santé et la sécurité au travail.
- 21.2 L'employeur offre une formation en matière de santé et de sécurité au travail à ses employés, afin de s'assurer que ceux-ci connaissent les pratiques de travail sécuritaires et les appliquent, de manière à réduire au minimum les risques de maladie professionnelle et d'accident du travail. Le comité de santé et de sécurité de la Bibliothèque, qui comprend des représentants du syndicat, examine régulièrement les programmes de formation et d'information de la Bibliothèque.
- 21.3 L'employeur et le syndicat veillent à ce que le mandat du comité sur la santé et la sécurité au travail soit établi avec la participation des membres de l'unité de négociation.
- 21.4 Dans la mesure du possible, la formation des membres du comité sur la santé et la sécurité au travail, prévue dans le mandat, est offerte conjointement.
- 21.5 S'il est nécessaire d'obtenir un congé pour des programmes, des initiatives ou des séances de formation prescrites dans le mandat, le directeur général examine toute demande en ce sens provenant du président du syndicat. Si la demande est approuvée par le directeur général, le président du syndicat désigne un ou plusieurs représentants syndicaux en matière de santé et de sécurité, lesquels ont droit à un congé rémunéré avec tous les avantages pour la période faisant l'objet de la demande.

ARTICLE 22 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 22.1 L'employeur ne peut ni réduire les heures de travail d'un employé régulier visé par la convention collective ni le mettre en disponibilité parce que le travail effectué ou les services offerts par des membres de l'unité de négociation ont été sous-traités.
- 22.2 L'employeur convient que les employés non visés par la convention ne s'acquittent pas des fonctions normalement exercées par des membres de l'unité de négociation, à moins qu'aucun autre membre de l'unité de négociation ne soit disponible pour faire le travail ou que les parties en conviennent autrement par écrit.

22.3 Bénévoles

Les parties reconnaissent que des bénévoles ont toujours travaillé au sein des succursales rurales. Elles conviennent que le recours à des bénévoles demeure utile pour la Bibliothèque.

- a) Le recours à des bénévoles ne mène pas au remplacement, à la mutation, à la réaffectation ou à la mise en disponibilité d'employés membres de l'unité de négociation, à une réduction de leurs heures de travail ou à l'élimination de postes relevant de l'unité de négociation.
- b) L'employeur veille à réduire l'accomplissement par un bénévole des fonctions d'un membre de l'unité de négociation.
- c) L'employeur accepte de communiquer l'information suivante au syndicat trois (3) fois par année :
 - le nombre total de bénévoles utilisés au cours du trimestre précédent, par succursale;
 - le nombre total d'heures de service accumulées par ces bénévoles, par succursale.

Les parties acceptent que la question du recours à des bénévoles soit examinée par le comité syndical patronal.

ARTICLE 23 - RÉMUNÉRATION D'INTÉRIM

23.1 Admissibilité

Lorsqu'on demande à un employé d'exercer temporairement toutes les fonctions d'un poste dans une classification ayant une échelle salariale supérieure pour une période continue de cinq (5) jours ouvrables ou plus, l'employé touche une rémunération d'intérim à compter du premier jour de son affectation.

23.2 Calcul de la rémunération d'intérim

L'employé admissible à une rémunération d'intérim touche le taux de rémunération de première année du poste qu'il occupe par intérim ou l'équivalent d'un placement dans le nouvel échelon salarial qui lui donne droit à au moins cent quatre pour cent (104 %) de son salaire normal actuel. La

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

rémunération d'intérim n'est jamais supérieure au maximum de l'échelle salariale applicable.

L'employé qui occupe un poste par intérim pour une période d'un (1) an ou plus et dont le rendement est satisfaisant est admissible à une augmentation d'échelon dans la grille de rémunération du poste occupé par intérim.

Il est entendu que lorsque l'employé réintègre son poste, il retrouve sa date d'augmentation précédente et est rémunéré suivant l'échelle salariale de son poste précédent, à l'échelon auquel il a droit en vertu de l'article 20.

23.3 Date d'augmentation d'échelon à la suite d'une nomination

Si l'employé qui occupe un poste par intérim est nommé officiellement au poste, sa nouvelle date d'augmentation d'échelon est la date d'entrée en vigueur de l'affectation intérimaire.

23.4 Augmentation par suite d'une promotion

Le nouveau taux de rémunération d'un employé qui occupe un poste par intérim et qui est promu à un autre poste pendant l'intérim est déterminé d'après l'échelle salariale normale de l'employé et non d'après l'échelle du poste qu'il occupe par intérim, à moins que l'intérim dure depuis plus de douze (12) mois, auquel cas le taux de rémunération de l'employé est déterminé d'après l'échelle du poste qu'il occupe par intérim.

ARTICLE 24 - CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS ET TECHNOLOGIQUES

24.1 Présence syndicale aux réunions

L'employé a droit à la présence d'un représentant ou d'un délégué syndical, ou des deux, lors de toute réunion entre l'employeur et l'employé dont le poste est déclaré superflu, conformément au présent article. Lorsqu'un gestionnaire ou son mandataire prévoit de rencontrer un employé pour l'informer que son poste est superflu, il avise l'employé à l'avance de l'objet de la rencontre et l'informe qu'il a droit à une présence syndicale à la réunion.

24.2 Séquence de mise en œuvre

Les dispositions concernant les changements organisationnels et technologiques seront mises en œuvre selon l'ordre ci-dessous.

24.3 Avis

Si l'employeur entend mettre en œuvre un changement technologique ou organisationnel à la suite duquel des postes ou des employés peuvent être déclarés excédentaires ou superflus :

- a) L'employeur accepte d'en aviser le syndicat dans les meilleurs délais et de le tenir au courant des faits nouveaux et des modifications apportées aux projets.
- b) Nonobstant ce qui précède, l'employeur avise le syndicat à l'avance de tout changement technologique ou organisationnel et lui fournit une description détaillée des projets qu'il a l'intention de mettre en œuvre ainsi que des effets éventuels qu'auront lesdits projets sur les employés ou les postes de l'organisation.
- c) L'employeur consent à aviser l'employé au moins trois (3) mois civils avant que son poste soit déclaré superflu. Ces trois (3) mois constituent une période de recherche d'emploi durant laquelle l'employé a priorité pour les postes permanents vacants.
- d) L'employé est avisé trente (30) jours civils avant qu'il soit nommé à un poste vacant.

24.4 Nomination

a) Poste équivalent ou inférieur

Le titulaire d'un poste déclaré excédentaire ou superflu en raison d'un changement d'ordre technologique ou organisationnel peut être nommé à un poste vacant, à son niveau de classification ou à un niveau inférieur, sans concours. L'employé n'est aucunement tenu d'accepter un poste inférieur.

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

- b) Processus de nomination – Un seul poste superflu
- i) L'employé peut choisir entre les postes équivalents ou inférieurs sur l'échelle salariale qui sont vacants à la date où son poste est déclaré superflu.
 - ii) Dès que l'employé a choisi un poste vacant, sa sélection est rendue permanente et son nom est supprimé de la liste des employés à la recherche d'un poste.
 - iii) Une fois que la sélection de l'employé est rendue permanente, le décompte de trente (30) jours civils avant son entrée en fonction commence. L'employé peut choisir de lever l'obligation d'avis, en partie ou en totalité.
 - iv) Si l'employé n'a pas encore choisi un poste à la fin de la période de recherche d'emploi de trois (3) mois civils, il sera nommé au poste qu'il aura sélectionné cette journée-là. Si l'employé n'indique aucune préférence, l'employeur lui attribuera un poste vacant à l'intérieur de sa classification actuelle, à l'échelon auquel il a droit, ou suivra les dispositions suivantes de l'article 24, s'il n'y a aucun poste vacant.
- c) Processus de nomination – Plusieurs postes superflus
- i) Si plusieurs postes sont déclarés superflus au cours d'une même période de quatorze (14) jours civils, des postes vacants équivalents ou inférieurs, sur l'échelle salariale, sont offerts aux employés touchés et choisis par eux, selon l'ordre d'ancienneté établi le 14^e jour de la période.
 - ii) Dès que l'employé a choisi un poste, sa sélection est rendue permanente et son nom est supprimé de la liste des employés à la recherche d'un poste.
 - iii) Une fois que la sélection de l'employé est rendue permanente, le décompte de trente (30) jours civils avant son entrée en fonction commence. L'employé peut choisir de lever l'obligation d'avis, en partie ou en totalité.
 - iv) Si l'employé n'a pas encore choisi un poste à la fin de la période de recherche d'emploi de trois (3) mois civils, il sera nommé au poste qu'il aura sélectionné cette journée-là, par ordre

d'ancienneté. Si l'employé n'indique aucune préférence, l'employeur lui attribuera un poste vacant à l'intérieur de sa classification actuelle, à l'échelon auquel il a droit, ou suivra les dispositions suivantes de l'article 24, s'il n'y a aucun poste vacant.

d) Postes supérieurs

S'il n'est pas possible de placer l'employé conformément à l'alinéa a), l'employeur peut, lors de situations exceptionnelles, attribuer à l'employé un poste supérieur sur l'échelle salariale. L'employé doit avoir les compétences requises pour remplir les fonctions habituelles du poste, de façon à ce qu'il soit jugé « employable » à la fin d'une période de familiarisation de six (6) semaines civiles. Si plus d'un employé se qualifie pour le poste, selon les conditions susmentionnées, l'employeur choisit celui qui possède le plus d'ancienneté, sans concours. Quelle que soit la situation, l'employé sera en période de probation pendant trois (3) mois civils. Si l'employé découvre que le travail ne lui convient pas ou si l'employeur détermine que l'employé ne fait pas l'affaire ou qu'il est incapable d'exercer les fonctions du poste, l'employé a le droit d'être pris en considération pour un placement prioritaire conformément à l'article 24.4 ou reçoit les droits et les avantages décrits à l'article 24. Il est entendu que le temps passé à un poste supérieur n'est pas exclu de la période de recherche d'emploi.

24.5 Recyclage

S'il n'est pas possible de placer l'employé conformément à l'article 24.4 ci-dessus et qu'il existe un poste vacant auquel l'employé peut être affecté à condition de participer à un programme de recyclage d'une durée maximale de six (6) mois, l'employeur se charge de recycler l'employé, moyennant le consentement de ce dernier, en vue de l'affecter au poste vacant.

24.6 L'employé affecté à un poste de niveau inférieur conserve le même salaire. Lorsque des augmentations de salaire sont négociées, l'employé n'a droit qu'à la moitié (1/2) de l'augmentation négociée jusqu'à ce que son salaire se situe dans les limites de l'échelle salariale du poste auquel il a été affecté.

24.7 Droits de supplantation

- a) S'il n'est pas possible de placer l'employé conformément aux articles 24.4 et 24.5, l'employé peut exercer son droit d'ancienneté et supplanter un employé subalterne à l'intérieur de sa classification actuelle ou d'une classification inférieure dans sa succursale (la Bibliothèque centrale est considérée comme une succursale et comprend les employés qui travaillent à l'édifice Sir Richard Scott et au Centre de distribution du matériel, y compris à l'Accès aux collections, au Développement des collections et à la Livraison de matériaux) ou supplanter l'employé ayant le moins d'ancienneté à l'intérieur de sa classification ou d'une classification inférieure dans une autre succursale.

Un employé à temps partiel ne peut pas supplanter un employé à temps plein.

Pour supplanter un collègue, l'employé doit avoir les compétences requises pour remplir les fonctions habituelles du poste.

- b) L'employé supplanté en raison d'un changement organisationnel ou technologique a la possibilité d'exercer ses droits en vertu du présent article, exception faite de la période de recherche d'emploi, qui se limite à un (1) mois civil à partir de la date de supplantation.
- c) Il est entendu que le fait d'être supplanté en vertu du présent article ne correspond pas à une mise en disponibilité telle que définie à l'article 12.

24.8 Indemnité de départ

Si l'employé n'est pas affecté conformément à l'article 24.4 ou 24.5, par exemple s'il refuse une affectation à un poste de niveau inférieur, et s'il n'exerce pas ses droits en vertu de l'article 24.7, il reçoit une indemnité de cessation d'emploi selon le barème ci-dessous :

de un (1) à trois (3) ans de service : deux (2) mois;

de trois (3) à cinq (5) ans de service : trois (3) mois;

de cinq (5) à dix (10) ans de service : quatre mois et demi (4½);

de dix (10) à seize (16) ans de service : sept (7) mois;

de seize (16) à vingt (20) ans de service : dix (10) mois;

de vingt (20) à vingt-cinq (25) ans de service : quatorze (14) mois;

vingt-cinq (25) ans de service ou plus : dix-huit (18) mois.

Le paiement est effectué au taux de rémunération du poste déclaré superflu.

L'indemnité de départ des employés à temps partiel est calculée en fonction des heures habituelles de travail de l'employé ou de la moyenne d'heures de travail dans une journée, le montant le plus élevé étant retenu.

Il est entendu que les indemnités de cessation d'emploi prévues dans la présente convention collective comprennent toute rémunération tenant lieu de préavis et toute indemnité de départ prévue par la *Loi sur les normes d'emploi*.

ARTICLE 25 - GÉNÉRALITÉS

***25.1 Allocation pour frais d'automobile**

Tout employé autorisé par la direction à voyager pour le compte de la Bibliothèque ou à assister à une réunion dans l'une des succursales de la Bibliothèque ou ailleurs à l'intérieur des limites de la ville est indemnisé au taux de 0,53 \$ par kilomètre (soit 0,56 \$/km avec effet le 1^{er} janvier 2022) parcouru pour le compte de la Bibliothèque.

***25.2 Uniformes et chaussures de protection**

Les employés dont l'employeur exige qu'ils achètent des chaussures de protection se voient rembourser chaque année jusqu'à concurrence de cent soixante-quinze (175) dollars, taxes comprises, pour l'achat de chaussures de protection.

Tous les trois (3) ans, les employés dont l'employeur exige qu'ils portent un uniforme reçoivent sept (7) chemises et sept (7) pantalons.

25.3 Nombre ou genre

Partout où le singulier ou le féminin sont utilisés dans la présente convention, le lecteur y substituera le pluriel ou le masculin chaque fois que le contexte l'exige.

25.4 Protection juridique

L'employeur consent à continuer d'offrir une protection juridique à l'employé qui se retrouve dans une situation directement liée à l'exécution responsable de ses fonctions officielles ou à l'exécution d'un ordre ou d'ordres officiels.

25.5 Évaluation des postes et équité salariale

Le comité mixte d'évaluation des postes et d'équité salariale aura pour mandat de résoudre les questions d'évaluation des postes et d'équité salariale de la manière décrite dans le guide des procédures du programme mixte d'évaluation des postes et d'équité salariale d'octobre 2004.

La reclassification à la baisse d'un employé sera administrée conformément à l'article 20.5 (Protection de la rémunération en cas de reclassification à la baisse).

Les parties conviennent qu'une demande d'évaluation peut être présentée en cas de modification importante des fonctions, des responsabilités ou des exigences du poste, ou dans le cas d'un nouveau poste permanent ou temporaire unique. Au lieu d'être assujetties au processus de règlement des griefs et d'arbitrage décrit aux articles 14 et 15, ces évaluations sont traitées conformément à la procédure d'évaluation des postes, qui englobe la procédure d'arbitrage décrite dans le guide des procédures du programme mixte d'évaluation des postes et d'équité salariale.

L'employeur accepte de fournir au syndicat une copie des descriptions de postes faisant partie de l'unité de négociation. Il s'engage également à fournir au syndicat une copie des nouvelles descriptions lorsqu'elles sont révisées.

*25.6 Subventions pour le transport en commun

Afin d'encourager les employés à utiliser les moyens de transport en commun, il est permis à l'employé permanent à temps plein de s'inscrire

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

pour obtenir une carte à puce PRESTO pour acheter des laissez-passer mensuels d'OC Transpo. Une fois inscrit, l'employé a droit à un remboursement de vingt-cinq pour cent (25 %) du coût total annuel des laissez-passer mensuels d'OC Transpo achetés, sous réserve des conditions suivantes :

- i) Chaque année, l'employé signe une déclaration attestant que les laissez-passer achetés sur sa carte PRESTO servent à des fins personnelles uniquement.
- ii) L'employé fournit son rapport d'utilisation du transport en commun PRESTO dans lequel figurent le nombre et le coût des laissez-passer achetés au cours de l'année. Il doit présenter cette preuve en même temps que sa demande de remboursement au plus tard le 31 mars de l'année suivant immédiatement l'année civile en question.

***25.7 Tableaux d'affichage**

Le syndicat peut afficher des avis susceptibles d'intéresser les employés.

L'employeur fournit au syndicat au moins un (1) tableau d'affichage par succursale, à l'exception des succursales où les contraintes d'espace ne permettent pas l'installation d'un tel tableau. Le cas échéant, un (1) cartable à cet effet est fourni et conservé au comptoir de renseignements ou à un autre endroit raisonnablement accessible. Le cartable ou le tableau d'affichage est destiné à l'usage exclusif de la section locale 503 du SCFP, Groupe Bibliothèque, aux fins d'affichage d'avis de réunion ou de renseignements susceptibles d'intéresser les membres syndicaux.

L'employeur fournit au syndicat une liste des succursales où il n'est pas possible d'installer un tableau d'affichage.

ARTICLE 26 - CATÉGORIES D'EMPLOYÉS

- 26.1 Les employés à plein temps sont des employés permanents qui travaillent régulièrement vingt-cinq (25) heures ou plus par semaine.
- 26.2 Les employés à temps partiel sont des employés permanents qui travaillent régulièrement moins de vingt-cinq (25) heures par semaine.

26.3 Les employés occasionnels (en disponibilité) sont des employés embauchés pour remplacer des employés permanents qui s'absentent du travail aux termes de la présente convention ou en raison d'autres engagements liés au travail, lorsqu'aucun employé permanent n'est disponible pour effectuer les tâches ou le travail, ou dans des circonstances imprévues à court délai, lorsqu'aucun employé régulier à temps partiel n'est disponible.

L'employé occasionnel qui obtient sa permanence voit ses heures de travail accumulées converties en points d'ancienneté, conformément à la méthode servant à calculer l'ancienneté des employés permanents.

ARTICLE 27 - PROCÉDURE DE CESSATION D'EMPLOI

27.1 L'employé dont l'emploi cesse pour une raison quelconque doit, durant son dernier jour de travail ou avant cette date :

- a) remettre sa carte d'identité d'employé au chef de service ou à son mandataire;
- b) remettre toute clé en sa possession au chef de service ou à son mandataire;
- c) remettre les fichiers électroniques ou les documents concernant la Bibliothèque au chef de service ou à son mandataire;
- d) remettre l'équipement électronique appartenant à la Bibliothèque (téléphone cellulaire, assistant numérique, ordinateur portatif, etc.) au chef de service ou à son mandataire.

ARTICLE 28 - VARIATIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE VISANT LES EMPLOYÉS OCCASIONNELS

Les dispositions de la convention collective s'appliquent aux employés occasionnels sous réserve des modifications qui suivent :

Article 4 Heures de travail

Sans objet, exception faite de l'article 4.5 (Planification des horaires) et des heures supplémentaires, qui sont payées après huit (8) heures de travail par jour et trente-cinq (35) heures par semaine.

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

- Article 5 Heures supplémentaires
Sans objet, sauf que les heures supplémentaires sont payées après huit (8) heures de travail par jour et trente-cinq (35) heures par semaine.
- Article 6 Congés
Sans objet, sauf que les employés occasionnels ont droit aux mêmes congés payés annuels que les employés à temps partiel.
- Les jours fériés, tels que définis dans la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, sont rémunérés conformément à la *Loi* lorsqu'un employé occasionnel est appelé à travailler un jour férié et accepte de le faire.
- *Article 7 *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*
Sans objet, sauf pour les alinéas 7.1 et 7.2.
- Article 8 Retraite
Les exigences applicables du Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (OMERS) sont respectées.
- Article 9 Stage probatoire
Sans objet
- Article 10 Ancienneté
Sans objet, à l'exception de l'alinéa 10.1 b)
- Article 11 Promotions et mutations
L'employeur étudiera la candidature d'employés occasionnels avant celle de candidats externes pour les postes vacants affichés. La candidature d'employés occasionnels sera prise en considération seulement si aucune candidature d'employés permanents n'est retenue.
- Article 12 Mise en disponibilité et rappel au travail
Sans objet
- Article 17 Avantages
Sans objet
- Article 20 Traitements
Applicable, à l'exception des alinéas 20.3 a) et b)

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

- Article 22 Sécurité d'emploi
Sans objet
- Article 24 Changements organisationnels et technologiques
Sans objet
- Article 25 Généralités
Sans objet, à l'exception des articles 25.1 (Allocation pour frais d'automobile), 25.3 (Nombre ou genre), 25.4 (Protection juridique) et 25.7 (Tableaux d'affichage)
- Article 26 Catégories d'employés
Applicable
- Article 27 Procédure de cessation d'emploi
Applicable
- Article 28 Variations de la convention collective (employés occasionnels)
Applicable
- Article 29 Durée de la convention
Applicable
- Article 30 Dispositions pour les bibliothécaires
Applicable
- Annexe A Harmonisation des listes d'ancienneté
Sans objet
- Annexe B Formule de la journée moyenne de travail
Sans objet
- Annexe C Classification et échelles salariales
Applicable
- Annexe E Échelles salariales
Applicable
- Annexe F Emploi temporaire
Applicable

ARTICLE 29 - DURÉE DE LA CONVENTION

***29.1 Durée de la convention**

La présente convention est en vigueur du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2024. Sauf disposition contraire, toute disposition modifiée entre en vigueur à la date de sa ratification par l'employeur. Il est entendu que l'employeur ratifiera la convention au plus tard deux (2) semaines après avoir été avisé par le syndicat que les employés ont ratifié la convention.

29.2 Si l'une ou l'autre partie veut apporter des modifications à la présente convention ou y mettre fin et en négocier une nouvelle, elle doit en avertir l'autre partie au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de la convention.

29.3 Dans les trente (30) jours qui suivent la réception de l'avis, les parties se rencontrent afin d'examiner les modifications proposées ou les dispositions d'une nouvelle convention.

***ARTICLE 30 - DISPOSITIONS POUR LES BIBLIOTHÉCAIRES**

Un comité mixte du perfectionnement professionnel sera formé pour élaborer un programme de perfectionnement à l'intention des membres du personnel professionnel qui occupent un poste de bibliothécaire, de bibliothécaire principal ou de coordonnateur.

L'employeur offre aux employés, outre les membres du personnel professionnel qui occupent un poste de bibliothécaire, de bibliothécaire principal ou de coordonnateur, l'occasion de participer au comité mixte du perfectionnement professionnel et aux occasions de perfectionnement correspondantes, à condition que l'employé puisse prouver qu'il détient une maîtrise en bibliothéconomie d'une école de bibliothéconomie reconnue par l'American Library Association (ALA) et soit membre de l'unité de négociation de la section locale 503 du SCFP, Groupe Bibliothèque.

a) Composition du comité

Le comité sera formé de deux (2) représentants des employés désignés par le personnel professionnel et d'un (1) représentant de la direction nommé par l'équipe de la haute direction de la Bibliothèque. Chaque année, l'employeur accordera à tous les représentants jusqu'à quatre (4) demi-journées

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

rémunérées pour leur permettre de participer aux réunions du comité. Le calendrier des réunions paraîtra suffisamment tôt pour que le personnel puisse bien planifier les séances afin de satisfaire aux exigences du service.

b) Objet

Conformément aux priorités de la BPO, le comité a pour mission d'accroître les connaissances spécialisées des membres du personnel professionnel et de tenir ceux-ci au fait des nouveautés liées à la prestation des services de bibliothèque par l'instauration, la création et la promotion d'initiatives de perfectionnement professionnel et le remboursement des frais y afférant.

Le comité préparera son mandat et le soumettra au directeur général ou à son mandataire.

c) Financement

Chaque année, vingt mille (20 000) dollars seront versés au comité mixte du perfectionnement professionnel pour financer les mesures décrites ci-dessus. Cette somme sera attribuée en sus du budget alloué :

- aux conférences et aux conventions;
- à la formation et au perfectionnement du personnel.

Le représentant de la direction, avec l'aval des représentants des employés siégeant au comité, soumettra au directeur général ou à son mandataire des recommandations relativement à l'allocation de ces fonds, lesquelles comprendront une justification des initiatives de perfectionnement proposées. Le directeur général ou son mandataire informera le comité de sa décision dans les délais prescrits, en prenant soin d'expliquer, le cas échéant, pourquoi elle a rejeté certaines des initiatives.

Les fonds alloués au comité mixte du perfectionnement professionnel ne peuvent servir à financer les salaires. Plus précisément, il est entendu que ces fonds ne peuvent être utilisés pour couvrir les dépenses associées au remplacement des employés qui assistent aux activités de perfectionnement ou le salaire des employés qui prennent part à de telles activités pendant leurs journées de repos.

Les sommes inutilisées ne peuvent être reportées au budget de l'année suivante.

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

Le comité déposera un rapport sur l'utilisation desdits fonds au plus tard le 31 décembre de chaque année.

d) Changements d'horaire

L'employeur fait tous les efforts raisonnables pour permettre aux employés de participer le plus possible aux activités du comité en modifiant leur horaire par le déplacement de leurs jours de congé. Les employés en cause doivent soumettre leur demande de changement d'horaire au moins trente (30) jours avant l'activité du comité à laquelle ils veulent participer.

Convention signée à Ottawa (Ontario) le ___ DATE? _____ 2022.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Matthew Luloff (président, CABPO)

James Watson (président)

Danielle McDonald
(directrice générale)

Allison Reilly
(représentante nationale)

Anna Basile
(directrice divisionnaire,
Services organisationnels)

Wil Kelly
(vice-président)

Sheldon Marcellus
(gestionnaire de programme,
Relations de travail)

Joan Keith
(secrétaire de séance)

Christine Lee
(conseillère principale en relations de travail)

ANNEXE A - HARMONISATION DES LISTES D'ANCIENNETÉ

Liste d'ancienneté (au 1^{er} janvier 2001)

Une liste d'ancienneté sera établie pour tous les employés à temps plein et à temps partiel au 1^{er} janvier 2001, selon la formule indiquée ci-dessous :

Employés à temps plein

- États de service x mille huit cent vingt-cinq (1 825) = points d'ancienneté.
- La date d'embauche par l'employeur précédent sert à déterminer les états de service des employés à temps plein.
- La date d'embauche par l'employeur précédent sert à déterminer les états de service des employés à temps plein non syndiqués qui sont intégrés à l'unité de négociation.

Employés à temps partiel

- États de service x mille quatre-vingt-quinze (1 095) = points d'ancienneté.
- La date d'embauche par l'employeur précédent sert à déterminer les états de service.

Le cube Cognos est un outil de référence contenant l'information pertinente pour toutes les municipalités fusionnées et sert de source pour les dates d'ancienneté et d'embauche, le cas échéant.

CUMUL 2001

Une fois que la liste d'ancienneté au 1^{er} janvier 2001 aura été établie, les employés à temps plein et à temps partiel accumuleront de l'ancienneté comme suit :

Les employés à temps plein accumulent de l'ancienneté à raison de cinq (5) points par jour (mille huit cent vingt-cinq [1 825] points par année civile).

Les employés à temps partiel accumulent de l'ancienneté à raison de cinq (5) points par tranche de sept (7) heures de travail (mille huit cent vingt-cinq [1 825] points par année civile).

ANNEXE B - FORMULE DE LA JOURNÉE MOYENNE DE TRAVAIL

Calculée deux (2) fois par année civile, la journée moyenne de travail est basée sur le total des gains accumulés sur une période de six (6) mois (par exemple, de janvier à juin et de juillet à décembre).

TOTAL DES GAINS

Total des heures travaillées et payées + congés annuels (payés ou non) + jours fériés + prestations d'assurance-invalidité de longue durée + prestations de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail+ prestations du régime de protection du revenu + congés spéciaux + congés de deuil + congés parentaux + congés pour formation pédagogique ou professionnelle (payés) + tout autre congé payé.

Nota : La formule est cumulative pour une (1) année civile.

FORMULE MATHÉMATIQUE

1. *Moyenne hebdomadaire* = gains totaux sur une période de six (6) mois ou de vingt-six (26) semaines
2. *Moyenne quotidienne* = moyenne hebdomadaire / cinq (5) jours
3. *Prestations* = moyenne quotidienne x admissibilité aux prestations

Exemple : Calcul des congés annuels

Renseignements sur l'employé

Statut d'emploi :	Personnel de soutien
États de service :	Six (6) ans
Heures travaillées entre le 1 ^{er} juillet et le 31 décembre 1998 :	780
Congés annuels accumulés :	Deux (2) semaines sur une période de six (6) mois

ANNEXE C - CLASSIFICATION ET ÉCHELLES SALARIALES

PROCESSUS D'ÉVALUATION DES POSTES ET D'ÉQUITÉ SALARIALE

Les parties ont créé un comité mixte d'évaluation des postes et d'équité salariale formé de trois (3) représentants de chaque partie, à l'exclusion de leurs conseillers, afin de passer en revue la mise en œuvre du plan d'évaluation des postes utilisé par l'ancienne Région d'Ottawa-Carleton, tel que décrit dans le protocole de mise en œuvre, le protocole sur le guide des procédures d'entretien et le protocole d'entente sur l'évaluation des postes, qui régit toute question à cet égard. Le comité a examiné et révisé les documents susmentionnés pour le compte de la Bibliothèque.

Les parties se sont entendues pour que le comité mixte d'évaluation des postes et d'équité salariale examine les postes repères établis par la Bibliothèque et le positionnement de ceux-ci dans les nouvelles échelles salariales instituées par la Bibliothèque. Les classifications établies ont été élargies afin de tenir compte des postes supplémentaires qui pourraient avoir été omis ou modifiés lors de l'examen effectué par le comité.

Un congé avec rémunération a été accordé aux membres du comité qui ont dû assister aux réunions dudit comité.

Tous les postes visés par la présente convention collective ont été appariés aux postes repères et à l'échelle salariale connexe (annexes D et E). Le positionnement dans l'échelle salariale s'est fait au taux de rémunération actuel de l'employé sans toutefois y être inférieur.

Processus futur

Tout nouveau poste ou tout poste reclassé sera assujéti au processus décrit dans le guide des procédures d'évaluation des postes et d'équité salariale et aux articles 20.6 et 25.5.

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

*** ANNEXE D - LISTE DES CLASSIFICATIONS**

Numéro du poste	Titre du poste	Échelle salariale
10112203	Responsable du tri du matériel	4
10004841	Commis	4
10056814	Commis, Accès aux collections	6
10004843	Conducteur	6
10056813	Commis, Acquisitions	7
10056837	Commis, Soutien à la bibliothèque	7
10056815	Expéditeur/réceptionnaire	7
10056514	Commis, Développement des collections	8
10101077	Adjoint, Services à la clientèle	8
10004848	Adjoint, Prêts interbibliothèques	8
10004846	Adjoint, Services mobiles	8
10112204	Adjoint, Livraison du matériel	9
10056816	Adjoint, Acquisitions	10
10056817	Adjoint, Catalogage	10
10056511	Adjoint, Programmes pour enfants et Services publics	10
10080126	Étudiant coop, Bibliothécaire	10
10004850	Adjoint, Services publics	10
10004853	Adjoint, Communications	11
10004859	Agent des comptes clients	11
10056811	Spécialiste du réseau de la BPO	11
10056818	Catalogueur	13
10056823	Développeur/intégrateur Web, Bibliothèque	13
10004854	Surveillant, Services publics	13
10004855	Concepteur graphique	14
10091140	Agent de projet, Planification et Développement des installations	14
10056819	Surveillant, Catalogage	14
10056824	Superviseur, Livraison de matériaux	14
10056821	Superviseur, Acquisitions	15
10004860	Bibliothécaire	15
10082307	Agent d'information du public	15
10074426	Agent, Perfectionnement et Formation du personnel	15

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

10056509	Bibliothécaire principal	16
10004861	Coordonnateur	18

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

*** ANNEXE E**

**ÉCHELLES SALARIALES
GRILLE DE RÉMUNÉRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2020
Augmentation de 1,80 %
35 heures/semaine**

1	2	3	4	5	6
----------	----------	----------	----------	----------	----------

1	Par année	29 287,44 \$	30 444,96 \$	31 678,92 \$	32 945,64 \$	34 250,58 \$
	Aux deux semaines	1 126,44 \$	1 170,96 \$	1 218,42 \$	1 267,14 \$	1 317,33 \$
	À l'heure	16,092 \$	16,728 \$	17,406 \$	18,102 \$	18,819 \$

2	Par année	31 289,44 \$	32 532,50 \$	33 853,82 \$	35 211,54 \$	36 598,38 \$
	Aux deux semaines	1 203,44 \$	1 251,25 \$	1 302,07 \$	1 354,29 \$	1 407,63 \$
	À l'heure	17,192 \$	17,875 \$	18,601 \$	19,347 \$	20,109 \$

3	Par année	33 302,36 \$	34 625,50 \$	36 032,36 \$	37 470,16 \$	38 949,82 \$
	Aux deux semaines	1 280,86 \$	1 331,75 \$	1 385,86 \$	1 441,16 \$	1 498,07 \$
	À l'heure	18,298 \$	19,025 \$	19,798 \$	20,588 \$	21,401 \$

4	Par année	41 122,90 \$	42 751,80 \$	44 475,34 \$	46 271,68 \$	48 102,60 \$
	Aux deux semaines	1 581,65 \$	1 644,30 \$	1 710,59 \$	1 779,68 \$	1 850,10 \$
	À l'heure	22,595 \$	23,490 \$	24,437 \$	25,424 \$	26,430 \$

5	Par année	43 456,14 \$	45 183,32 \$	47 012,42 \$	48 910,68 \$	50 848,98 \$
	Aux deux semaines	1 671,39 \$	1 737,82 \$	1 808,17 \$	1 881,18 \$	1 955,73 \$
	À l'heure	23,877 \$	24,826 \$	25,831 \$	26,874 \$	27,939 \$

6	Par année	45 805,76 \$	47 634,86 \$	49 538,58 \$	51 542,40 \$	53 584,44 \$
	Aux deux semaines	1 761,76 \$	1 832,11 \$	1 905,33 \$	1 982,40 \$	2 060,94 \$
	À l'heure	25,168 \$	26,173 \$	27,219 \$	28,320 \$	29,442 \$

7	Par année	48 144,46 \$	50 070,02 \$	52 077,48 \$	54 185,04 \$	56 332,64 \$
	Aux deux semaines	1 851,71 \$	1 925,77 \$	2 002,98 \$	2 084,04 \$	2 166,64 \$
	À l'heure	26,453 \$	27,511 \$	28,614 \$	29,772 \$	30,952 \$

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

8	Par année	50 484,98 \$	52 501,54 \$	54 612,74 \$	56 822,22 \$	59 069,92 \$
	Aux deux semaines	1 941,73 \$	2 019,29 \$	2 100,49 \$	2 185,47 \$	2 271,92 \$
	À l'heure	27,739 \$	28,847 \$	30,007 \$	31,221 \$	32,456 \$

9	Par année	52 827,32 \$	54 934,88 \$	57 148,00 \$	59 455,76 \$	61 809,02 \$
	Aux deux semaines	2 031,82 \$	2 112,88 \$	2 198,00 \$	2 286,76 \$	2 377,27 \$
	À l'heure	29,026 \$	30,184 \$	31,400 \$	32,668 \$	33,961 \$

10	Par année	55 173,30 \$	57 375,50 \$	59 679,62 \$	62 098,40 \$	64 551,76 \$
	Aux deux semaines	2 122,05 \$	2 206,75 \$	2 295,37 \$	2 388,40 \$	2 482,76 \$
	À l'heure	30,315 \$	31,525 \$	32,791 \$	34,120 \$	35,468 \$

11	Par année	57 513,82 \$	59 810,66 \$	62 213,06 \$	64 728,30 \$	67 301,78 \$
	Aux deux semaines	2 212,07 \$	2 300,41 \$	2 392,81 \$	2 489,55 \$	2 588,53 \$
	À l'heure	31,601 \$	32,863 \$	34,183 \$	35,565 \$	36,979 \$

12	Par année	59 863,44 \$	62 249,46 \$	64 746,50 \$	67 372,76 \$	70 035,42 \$
	Aux deux semaines	2 302,44 \$	2 394,21 \$	2 490,25 \$	2 591,26 \$	2 693,67 \$
	À l'heure	32,892 \$	34,203 \$	35,575 \$	37,018 \$	38,481 \$

13	Par année	62 202,14 \$	64 682,80 \$	67 289,04 \$	70 009,94 \$	72 779,98 \$
	Aux deux semaines	2 392,39 \$	2 487,80 \$	2 588,04 \$	2 692,69 \$	2 799,23 \$
	À l'heure	34,177 \$	35,540 \$	36,972 \$	38,467 \$	39,989 \$

14	Par année	64 540,84 \$	67 117,96 \$	69 817,02 \$	72 639,84 \$	75 517,26 \$
	Aux deux semaines	2 482,34 \$	2 581,46 \$	2 685,27 \$	2 793,84 \$	2 904,51 \$
	À l'heure	35,462 \$	36,878 \$	38,361 \$	39,912 \$	41,493 \$

15	Par année	66 892,28 \$	69 560,40 \$	72 346,82 \$	75 278,84 \$	78 261,82 \$	79 830,66 \$
	Aux deux semaines	2 572,78 \$	2 675,40 \$	2 782,57 \$	2 895,34 \$	3 010,07 \$	3 070,41 \$
	À l'heure	36,754 \$	38,220 \$	39,751 \$	41,362 \$	43,001 \$	43,863 \$

16	Par année	69 229,16 \$	71 991,92 \$	74 880,26 \$	77 917,84 \$	81 000,92 \$	82 620,72 \$
	Aux deux semaines	2 662,66 \$	2 768,92 \$	2 880,01 \$	2 996,84 \$	3 115,42 \$	3 177,72 \$
	À l'heure	38,038 \$	39,556 \$	41,143 \$	42,812 \$	44,506 \$	45,396 \$

17	Par année	71 573,32 \$	74 430,72 \$	77 420,98 \$	80 556,84 \$	83 741,84 \$	85 418,06 \$
-----------	-----------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

	Aux deux semaines	2 752,82 \$	2 862,72 \$	2 977,73 \$	3 098,34 \$	3 220,84 \$	3 285,31 \$
	À l'heure	39,326 \$	40,896 \$	42,539 \$	44,262 \$	46,012 \$	46,933 \$

18	Par année	73 921,12 \$	76 864,06 \$	79 961,70 \$	83 183,10 \$	86 491,86 \$	88 224,50 \$
	Aux deux semaines	2 843,12 \$	2 956,31 \$	3 075,45 \$	3 199,35 \$	3 326,61 \$	3 393,25 \$
	À l'heure	40,616 \$	42,233 \$	43,935 \$	45,705 \$	47,523 \$	48,475 \$

**ÉCHELLES SALARIALES
GRILLE DE RÉMUNÉRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2021
Augmentation de 1,50 %
35 heures/semaine**

1	2	3	4	5	6
----------	----------	----------	----------	----------	----------

1	Par année	29 726,06 \$	30 901,78 \$	32 153,94 \$	33 440,68 \$	34 763,82 \$
	Aux deux semaines	1 143,31 \$	1 188,53 \$	1 236,69 \$	1 286,18 \$	1 337,07 \$
	À l'heure	16,333 \$	16,979 \$	17,667 \$	18,374 \$	19,101 \$

2	Par année	31 759,00 \$	33 020,26 \$	34 361,60 \$	35 739,34 \$	37 148,02 \$
	Aux deux semaines	1 221,50 \$	1 270,01 \$	1 321,60 \$	1 374,59 \$	1 428,77 \$
	À l'heure	17,450 \$	18,143 \$	18,880 \$	19,637 \$	20,411 \$

3	Par année	33 801,04 \$	35 144,20 \$	36 572,90 \$	38 032,54 \$	39 534,04 \$
	Aux deux semaines	1 300,04 \$	1 351,70 \$	1 406,65 \$	1 462,79 \$	1 520,54 \$
	À l'heure	18,572 \$	19,310 \$	20,095 \$	20,897 \$	21,722 \$

4	Par année	41 739,88 \$	43 392,44 \$	45 143,28 \$	46 965,10 \$	48 823,32 \$
	Aux deux semaines	1 605,38 \$	1 668,94 \$	1 736,28 \$	1 806,35 \$	1 877,82 \$
	À l'heure	22,934 \$	23,842 \$	24,804 \$	25,805 \$	26,826 \$

5	Par année	44 107,70 \$	45 860,36 \$	47 716,76 \$	49 644,14 \$	51 611,56 \$
	Aux deux semaines	1 696,45 \$	1 763,86 \$	1 835,26 \$	1 909,39 \$	1 985,06 \$
	À l'heure	24,235 \$	25,198 \$	26,218 \$	27,277 \$	28,358 \$

6	Par année	46 493,72 \$	48 350,12 \$	50 281,14 \$	52 315,90 \$	54 388,88 \$
	Aux deux semaines	1 788,22 \$	1 859,62 \$	1 933,89 \$	2 012,15 \$	2 091,88 \$

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

	À l'heure	25,546 \$	26,566 \$	27,627 \$	28,745 \$	29,884 \$
--	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

7	Par année	48 867,00 \$	50 821,68 \$	52 858,26 \$	54 998,58 \$	57 177,12 \$
	Aux deux semaines	1 879,50 \$	1 954,68 \$	2 033,01 \$	2 115,33 \$	2 199,12 \$
	À l'heure	26,850 \$	27,924 \$	29,043 \$	30,219 \$	31,416 \$

8	Par année	51 242,10 \$	53 289,60 \$	55 431,74 \$	57 673,98 \$	59 956,26 \$
	Aux deux semaines	1 970,85 \$	2 049,60 \$	2 131,99 \$	2 218,23 \$	2 306,01 \$
	À l'heure	28,155 \$	29,280 \$	30,457 \$	31,689 \$	32,943 \$

9	Par année	53 619,02 \$	55 759,34 \$	58 005,22 \$	60 347,56 \$	62 735,40 \$
	Aux deux semaines	2 062,27 \$	2 144,59 \$	2 230,97 \$	2 321,06 \$	2 412,90 \$
	À l'heure	29,461 \$	30,637 \$	31,871 \$	33,158 \$	34,470 \$

10	Par année	56 001,40 \$	58 236,36 \$	60 575,06 \$	63 030,24 \$	65 520,00 \$
	Aux deux semaines	2 153,90 \$	2 239,86 \$	2 329,81 \$	2 424,24 \$	2 520,00 \$
	À l'heure	30,770 \$	31,998 \$	33,283 \$	34,632 \$	36,000 \$

11	Par année	58 376,50 \$	60 707,92 \$	63 146,72 \$	65 698,36 \$	68 311,88 \$
	Aux deux semaines	2 245,25 \$	2 334,92 \$	2 428,72 \$	2 526,86 \$	2 627,38 \$
	À l'heure	32,075 \$	33,356 \$	34,696 \$	36,098 \$	37,534 \$

12	Par année	60 760,70 \$	63 183,12 \$	65 718,38 \$	68 382,86 \$	71 085,56 \$
	Aux deux semaines	2 336,95 \$	2 430,12 \$	2 527,63 \$	2 630,11 \$	2 734,06 \$
	À l'heure	33,385 \$	34,716 \$	36,109 \$	37,573 \$	39,058 \$

13	Par année	63 135,80 \$	65 652,86 \$	68 299,14 \$	71 060,08 \$	73 871,98 \$
	Aux deux semaines	2 428,30 \$	2 525,11 \$	2 626,89 \$	2 733,08 \$	2 841,23 \$
	À l'heure	34,690 \$	36,073 \$	37,527 \$	39,044 \$	40,589 \$

14	Par année	65 509,08 \$	68 124,42 \$	70 863,52 \$	73 730,02 \$	76 649,30 \$
	Aux deux semaines	2 519,58 \$	2 620,17 \$	2 725,52 \$	2 835,77 \$	2 948,05 \$
	À l'heure	35,994 \$	37,431 \$	38,936 \$	40,511 \$	42,115 \$

15	Par année	67 895,10 \$	70 603,26 \$	73 431,54 \$	76 407,24 \$	79 435,72 \$	81 028,22 \$
	Aux deux semaines	2 611,35 \$	2 715,51 \$	2 824,29 \$	2 938,74 \$	3 055,22 \$	3 116,47 \$
	À l'heure	37,305 \$	38,793 \$	40,347 \$	41,982 \$	43,646 \$	44,521 \$

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

16	Par année	70 268,38 \$	73 071,18 \$	76 003,20 \$	79 086,28 \$	82 216,68 \$	83 860,14 \$
	Aux deux semaines	2 702,63 \$	2 810,43 \$	2 923,20 \$	3 041,78 \$	3 162,18 \$	3 225,39 \$
	À l'heure	38,609 \$	40,149 \$	41,760 \$	43,454 \$	45,174 \$	46,077 \$

17	Par année	72 647,12 \$	75 546,38 \$	78 582,14 \$	81 765,32 \$	84 997,64 \$	86 699,34 \$
	Aux deux semaines	2 794,12 \$	2 905,63 \$	3 022,39 \$	3 144,82 \$	3 269,14 \$	3 334,59 \$
	À l'heure	39,916 \$	41,509 \$	43,177 \$	44,926 \$	46,702 \$	47,637 \$

18	Par année	75 029,50 \$	78 016,12 \$	81 161,08 \$	84 431,62 \$	87 789,52 \$	89 547,64 \$
	Aux deux semaines	2 885,75 \$	3 000,62 \$	3 121,58 \$	3 247,37 \$	3 376,52 \$	3 444,14 \$
	À l'heure	41,225 \$	42,866 \$	44,594 \$	46,391 \$	48,236 \$	49,202 \$

**ÉCHELLES SALARIALES
GRILLE DE RÉMUNÉRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2022
Augmentation de 1,75 %
35 heures/semaine**

1	2	3	4	5	6
----------	----------	----------	----------	----------	----------

1	Par année	30 246,58 \$	31 442,32 \$	32 716,32 \$	34 026,72 \$	35 371,70 \$
	Aux deux semaines	1 163,33 \$	1 209,32 \$	1 258,32 \$	1 308,72 \$	1 360,45 \$
	À l'heure	16,619 \$	17,276 \$	17,976 \$	18,696 \$	19,435 \$

2	Par année	32 314,10 \$	33 599,02 \$	34 962,20 \$	36 365,42 \$	37 797,76 \$
	Aux deux semaines	1 242,85 \$	1 292,27 \$	1 344,70 \$	1 398,67 \$	1 453,76 \$
	À l'heure	17,755 \$	18,461 \$	19,210 \$	19,981 \$	20,768 \$

3	Par année	34 392,54 \$	35 759,36 \$	37 213,54 \$	38 698,66 \$	40 225,64 \$
	Aux deux semaines	1 322,79 \$	1 375,36 \$	1 431,29 \$	1 488,41 \$	1 547,14 \$
	À l'heure	18,897 \$	19,648 \$	20,447 \$	21,263 \$	22,102 \$

4	Par année	42 469,70 \$	44 151,38 \$	45 933,16 \$	47 787,74 \$	49 676,90 \$
	Aux deux semaines	1 633,45 \$	1 698,13 \$	1 766,66 \$	1 837,99 \$	1 910,65 \$
	À l'heure	23,335 \$	24,259 \$	25,238 \$	26,257 \$	27,295 \$

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

5	Par année	44 879,38 \$	46 662,98 \$	48 552,14 \$	50 512,28 \$	52 514,28 \$
	Aux deux semaines	1 726,13 \$	1 794,73 \$	1 867,39 \$	1 942,78 \$	2 019,78 \$
	À l'heure	24,659 \$	25,639 \$	26,677 \$	27,754 \$	28,854 \$

6	Par année	47 307,26 \$	49 196,42 \$	51 160,20 \$	53 231,36 \$	55 340,74 \$
	Aux deux semaines	1 819,51 \$	1 892,17 \$	1 967,70 \$	2 047,36 \$	2 128,49 \$
	À l'heure	25,993 \$	27,031 \$	28,110 \$	29,248 \$	30,407 \$

7	Par année	49 722,40 \$	51 711,66 \$	53 782,82 \$	55 961,36 \$	58 178,12 \$
	Aux deux semaines	1 912,40 \$	1 988,91 \$	2 068,57 \$	2 152,36 \$	2 237,62 \$
	À l'heure	27,320 \$	28,413 \$	29,551 \$	30,748 \$	31,966 \$

8	Par année	52 139,36 \$	54 221,44 \$	56 401,80 \$	58 684,08 \$	61 006,40 \$
	Aux deux semaines	2 005,36 \$	2 085,44 \$	2 169,30 \$	2 257,08 \$	2 346,40 \$
	À l'heure	28,648 \$	29,792 \$	30,990 \$	32,244 \$	33,520 \$

9	Par année	54 558,14 \$	56 734,86 \$	59 020,78 \$	61 403,16 \$	63 832,86 \$
	Aux deux semaines	2 098,39 \$	2 182,11 \$	2 270,03 \$	2 361,66 \$	2 455,11 \$
	À l'heure	29,977 \$	31,173 \$	32,429 \$	33,738 \$	35,073 \$

10	Par année	56 980,56 \$	59 255,56 \$	61 634,30 \$	64 133,16 \$	66 666,60 \$
	Aux deux semaines	2 191,56 \$	2 279,06 \$	2 370,55 \$	2 466,66 \$	2 564,10 \$
	À l'heure	31,308 \$	32,558 \$	33,865 \$	35,238 \$	36,630 \$

11	Par année	59 397,52 \$	61 770,80 \$	64 251,46 \$	66 848,60 \$	69 507,62 \$
	Aux deux semaines	2 284,52 \$	2 375,80 \$	2 471,21 \$	2 571,10 \$	2 673,37 \$
	À l'heure	32,636 \$	33,940 \$	35,303 \$	36,730 \$	38,191 \$

12	Par année	61 823,58 \$	64 289,68 \$	66 868,62 \$	69 580,42 \$	72 330,44 \$
	Aux deux semaines	2 377,83 \$	2 472,68 \$	2 571,87 \$	2 676,17 \$	2 781,94 \$
	À l'heure	33,969 \$	35,324 \$	36,741 \$	38,231 \$	39,742 \$

13	Par année	64 240,54 \$	66 801,28 \$	69 494,88 \$	72 303,14 \$	75 164,18 \$
	Aux deux semaines	2 470,79 \$	2 569,28 \$	2 672,88 \$	2 780,89 \$	2 890,93 \$
	À l'heure	35,297 \$	36,704 \$	38,184 \$	39,727 \$	41,299 \$

14	Par année	66 655,68 \$	69 316,52 \$	72 102,94 \$	75 020,40 \$	77 990,64 \$
-----------	-----------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

	Aux deux semaines	2 563,68 \$	2 666,02 \$	2 773,19 \$	2 885,40 \$	2 999,64 \$
	À l'heure	36,624 \$	38,086 \$	39,617 \$	41,220 \$	42,852 \$

15	Par année	69 083,56 \$	71 839,04 \$	74 716,46 \$	77 744,94 \$	80 826,20 \$	82 446,00 \$
	Aux deux semaines	2 657,06 \$	2 763,04 \$	2 873,71 \$	2 990,19 \$	3 108,70 \$	3 171,00 \$
	À l'heure	37,958 \$	39,472 \$	41,053 \$	42,717 \$	44,410 \$	45,300 \$

16	Par année	71 498,70 \$	74 350,64 \$	77 333,62 \$	80 469,48 \$	83 656,30 \$	85 327,06 \$
	Aux deux semaines	2 749,95 \$	2 859,64 \$	2 974,37 \$	3 094,98 \$	3 217,55 \$	3 281,81 \$
	À l'heure	39,285 \$	40,852 \$	42,491 \$	44,214 \$	45,965 \$	46,883 \$

17	Par année	73 919,30 \$	76 867,70 \$	79 958,06 \$	83 195,84 \$	86 484,58 \$	88 217,22 \$
	Aux deux semaines	2 843,05 \$	2 956,45 \$	3 075,31 \$	3 199,84 \$	3 326,33 \$	3 392,97 \$
	À l'heure	40,615 \$	42,235 \$	43,933 \$	45,712 \$	47,519 \$	48,471 \$

18	Par année	76 341,72 \$	79 381,12 \$	82 580,68 \$	85 909,46 \$	89 325,60 \$	91 114,66 \$
	Aux deux semaines	2 936,22 \$	3 053,12 \$	3 176,18 \$	3 304,21 \$	3 435,60 \$	3 504,41 \$
	À l'heure	41,946 \$	43,616 \$	45,374 \$	47,203 \$	49,080 \$	50,063 \$

**ÉCHELLES SALARIALES
GRILLE DE RÉMUNÉRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2023
Augmentation de 1,80 %
35 heures/semaine**

1	2	3	4	5	6
----------	----------	----------	----------	----------	----------

1	Par année	30 790,76 \$	32 008,34 \$	33 306,00 \$	34 640,06 \$	36 008,70 \$
	Aux deux semaines	1 184,26 \$	1 231,09 \$	1 281,00 \$	1 332,31 \$	1 384,95 \$
	À l'heure	16,918 \$	17,587 \$	18,300 \$	19,033 \$	19,785 \$

2	Par année	32 896,50 \$	34 203,26 \$	35 591,92 \$	37 020,62 \$	38 478,44 \$
	Aux deux semaines	1 265,25 \$	1 315,51 \$	1 368,92 \$	1 423,87 \$	1 479,94 \$
	À l'heure	18,075 \$	18,793 \$	19,556 \$	20,341 \$	21,142 \$

3	Par année	35 011,34 \$	36 403,64 \$	37 883,30 \$	39 395,72 \$	40 950,00 \$
	Aux deux semaines	1 346,59 \$	1 400,14 \$	1 457,05 \$	1 515,22 \$	1 575,00 \$

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

	À l'heure	19,237 \$	20,002 \$	20,815 \$	21,646 \$	22,500 \$
--	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

4	Par année	43 234,10 \$	44 946,72 \$	46 759,44 \$	48 648,60 \$	50 570,52 \$
	Aux deux semaines	1 662,85 \$	1 728,72 \$	1 798,44 \$	1 871,10 \$	1 945,02 \$
	À l'heure	23,755 \$	24,696 \$	25,692 \$	26,730 \$	27,786 \$

5	Par année	45 687,46 \$	47 503,82 \$	49 425,74 \$	51 422,28 \$	53 458,86 \$
	Aux deux semaines	1 757,21 \$	1 827,07 \$	1 900,99 \$	1 977,78 \$	2 056,11 \$
	À l'heure	25,103 \$	26,101 \$	27,157 \$	28,254 \$	29,373 \$

6	Par année	48 159,02 \$	50 082,76 \$	52 081,12 \$	54 188,68 \$	56 336,28 \$
	Aux deux semaines	1 852,27 \$	1 926,26 \$	2 003,12 \$	2 084,18 \$	2 166,78 \$
	À l'heure	26,461 \$	27,518 \$	28,616 \$	29,774 \$	30,954 \$

7	Par année	50 617,84 \$	52 641,68 \$	54 751,06 \$	56 967,82 \$	59 224,62 \$
	Aux deux semaines	1 946,84 \$	2 024,68 \$	2 105,81 \$	2 191,07 \$	2 277,87 \$
	À l'heure	27,812 \$	28,924 \$	30,083 \$	31,301 \$	32,541 \$

8	Par année	53 078,48 \$	55 196,96 \$	57 417,36 \$	59 739,68 \$	62 103,86 \$
	Aux deux semaines	2 041,48 \$	2 122,96 \$	2 208,36 \$	2 297,68 \$	2 388,61 \$
	À l'heure	29,164 \$	30,328 \$	31,548 \$	32,824 \$	34,123 \$

9	Par année	55 540,94 \$	57 755,88 \$	60 083,66 \$	62 507,90 \$	64 981,28 \$
	Aux deux semaines	2 136,19 \$	2 221,38 \$	2 310,91 \$	2 404,15 \$	2 499,28 \$
	À l'heure	30,517 \$	31,734 \$	33,013 \$	34,345 \$	35,704 \$

10	Par année	58 007,04 \$	60 322,08 \$	62 744,50 \$	65 287,04 \$	67 865,98 \$
	Aux deux semaines	2 231,04 \$	2 320,08 \$	2 413,25 \$	2 511,04 \$	2 610,23 \$
	À l'heure	31,872 \$	33,144 \$	34,475 \$	35,872 \$	37,289 \$

11	Par année	60 465,86 \$	62 882,82 \$	65 407,16 \$	68 051,62 \$	70 757,96 \$
	Aux deux semaines	2 325,61 \$	2 418,57 \$	2 515,66 \$	2 617,37 \$	2 721,46 \$
	À l'heure	33,223 \$	34,551 \$	35,938 \$	37,391 \$	38,878 \$

12	Par année	62 935,60 \$	65 447,20 \$	68 071,64 \$	70 832,58 \$	73 631,74 \$
	Aux deux semaines	2 420,60 \$	2 517,20 \$	2 618,14 \$	2 724,33 \$	2 831,99 \$
	À l'heure	34,580 \$	35,960 \$	37,402 \$	38,919 \$	40,457 \$

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

13	Par année	65 396,24 \$	68 004,30 \$	70 745,22 \$	73 604,44 \$	76 516,44 \$
	Aux deux semaines	2 515,24 \$	2 615,55 \$	2 720,97 \$	2 830,94 \$	2 942,94 \$
	À l'heure	35,932 \$	37,365 \$	38,871 \$	40,442 \$	42,042 \$

14	Par année	67 855,06 \$	70 565,04 \$	73 400,60 \$	76 370,84 \$	79 393,86 \$
	Aux deux semaines	2 609,81 \$	2 714,04 \$	2 823,10 \$	2 937,34 \$	3 053,61 \$
	À l'heure	37,283 \$	38,772 \$	40,330 \$	41,962 \$	43,623 \$

15	Par année	70 326,62 \$	73 131,24 \$	76 061,44 \$	79 144,52 \$	82 280,38 \$	83 929,30 \$
	Aux deux semaines	2 704,87 \$	2 812,74 \$	2 925,44 \$	3 044,02 \$	3 164,63 \$	3 228,05 \$
	À l'heure	38,641 \$	40,182 \$	41,792 \$	43,486 \$	45,209 \$	46,115 \$

16	Par année	72 785,44 \$	75 688,34 \$	78 725,92 \$	81 918,20 \$	85 161,44 \$	86 863,14 \$
	Aux deux semaines	2 799,44 \$	2 911,09 \$	3 027,92 \$	3 150,70 \$	3 275,44 \$	3 340,89 \$
	À l'heure	39,992 \$	41,587 \$	43,256 \$	45,010 \$	46,792 \$	47,727 \$

17	Par année	75 249,72 \$	78 250,90 \$	81 397,68 \$	84 693,70 \$	88 040,68 \$	89 804,26 \$
	Aux deux semaines	2 894,22 \$	3 009,65 \$	3 130,68 \$	3 257,45 \$	3 386,18 \$	3 454,01 \$
	À l'heure	41,346 \$	42,995 \$	44,724 \$	46,535 \$	48,374 \$	49,343 \$

18	Par année	77 715,82 \$	80 809,82 \$	84 067,62 \$	87 456,46 \$	90 932,66 \$	92 754,48 \$
	Aux deux semaines	2 989,07 \$	3 108,07 \$	3 233,37 \$	3 363,71 \$	3 497,41 \$	3 567,48 \$
	À l'heure	42,701 \$	44,401 \$	46,191 \$	48,053 \$	49,963 \$	50,964 \$

**ÉCHELLES SALARIALES
GRILLE DE RÉMUNÉRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2024
Augmentation de 2,00 %
35 heures/semaine**

1	2	3	4	5	6
----------	----------	----------	----------	----------	----------

1	Par année	31 405,92 \$	32 648,98 \$	33 972,12 \$	35 333,48 \$	36 729,42 \$
	Aux deux semaines	1 207,92 \$	1 255,73 \$	1 306,62 \$	1 358,98 \$	1 412,67 \$
	À l'heure	17,256 \$	17,939 \$	18,666 \$	19,414 \$	20,181 \$

2	Par année	33 555,34 \$	34 887,58 \$	36 303,54 \$	37 761,36 \$	39 248,30 \$
----------	-----------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

	Aux deux semaines	1 290,59 \$	1 341,83 \$	1 396,29 \$	1 452,36 \$	1 509,55 \$
	À l'heure	18,437 \$	19,169 \$	19,947 \$	20,748 \$	21,565 \$

3	Par année	35 712,04 \$	37 131,64 \$	38 640,42 \$	40 183,78 \$	41 769,00 \$
	Aux deux semaines	1 373,54 \$	1 428,14 \$	1 486,17 \$	1 545,53 \$	1 606,50 \$
	À l'heure	19,622 \$	20,402 \$	21,231 \$	22,079 \$	22,950 \$

4	Par année	44 098,60 \$	45 845,80 \$	47 694,92 \$	49 622,30 \$	51 582,44 \$
	Aux deux semaines	1 696,10 \$	1 763,30 \$	1 834,42 \$	1 908,55 \$	1 983,94 \$
	À l'heure	24,230 \$	25,190 \$	26,206 \$	27,265 \$	28,342 \$

5	Par année	46 601,10 \$	48 453,86 \$	50 414,00 \$	52 450,58 \$	54 527,20 \$
	Aux deux semaines	1 792,35 \$	1 863,61 \$	1 939,00 \$	2 017,33 \$	2 097,20 \$
	À l'heure	25,605 \$	26,623 \$	27,700 \$	28,819 \$	29,960 \$

6	Par année	49 121,80 \$	51 083,76 \$	53 122,16 \$	55 271,58 \$	57 462,86 \$
	Aux deux semaines	1 889,30 \$	1 964,76 \$	2 043,16 \$	2 125,83 \$	2 210,11 \$
	À l'heure	26,990 \$	28,068 \$	29,188 \$	30,369 \$	31,573 \$

7	Par année	51 629,76 \$	53 693,64 \$	55 846,70 \$	58 107,14 \$	60 409,44 \$
	Aux deux semaines	1 985,76 \$	2 065,14 \$	2 147,95 \$	2 234,89 \$	2 323,44 \$
	À l'heure	28,368 \$	29,502 \$	30,685 \$	31,927 \$	33,192 \$

8	Par année	54 139,54 \$	56 301,70 \$	58 565,78 \$	60 933,60 \$	63 345,10 \$
	Aux deux semaines	2 082,29 \$	2 165,45 \$	2 252,53 \$	2 343,60 \$	2 436,35 \$
	À l'heure	29,747 \$	30,935 \$	32,179 \$	33,480 \$	34,805 \$

9	Par année	56 651,14 \$	58 911,58 \$	61 284,86 \$	63 758,24 \$	66 280,76 \$
	Aux deux semaines	2 178,89 \$	2 265,83 \$	2 357,11 \$	2 452,24 \$	2 549,26 \$
	À l'heure	31,127 \$	32,369 \$	33,673 \$	35,032 \$	36,418 \$

10	Par année	59 166,38 \$	61 528,74 \$	64 000,30 \$	66 591,98 \$	69 223,70 \$
	Aux deux semaines	2 275,63 \$	2 366,49 \$	2 461,55 \$	2 561,23 \$	2 662,45 \$
	À l'heure	32,509 \$	33,807 \$	35,165 \$	36,589 \$	38,035 \$

11	Par année	61 674,34 \$	64 140,44 \$	66 715,74 \$	69 412,98 \$	72 173,92 \$
-----------	-----------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

	Aux deux semaines	2 372,09 \$	2 466,94 \$	2 565,99 \$	2 669,73 \$	2 775,92 \$
	À l'heure	33,887 \$	35,242 \$	36,657 \$	38,139 \$	39,656 \$

12	Par année	64 195,04 \$	66 755,78 \$	69 433,00 \$	72 248,54 \$	75 104,12 \$
	Aux deux semaines	2 469,04 \$	2 567,53 \$	2 670,50 \$	2 778,79 \$	2 888,62 \$
	À l'heure	35,272 \$	36,679 \$	38,150 \$	39,697 \$	41,266 \$

13	Par année	66 704,82 \$	69 363,84 \$	72 159,36 \$	75 076,82 \$	78 047,06 \$
	Aux deux semaines	2 565,57 \$	2 667,84 \$	2 775,36 \$	2 887,57 \$	3 001,81 \$
	À l'heure	36,651 \$	38,112 \$	39,648 \$	41,251 \$	42,883 \$

14	Par année	69 212,78 \$	71 975,54 \$	74 869,34 \$	77 897,82 \$	80 980,90 \$
	Aux deux semaines	2 662,03 \$	2 768,29 \$	2 879,59 \$	2 996,07 \$	3 114,65 \$
	À l'heure	38,029 \$	39,547 \$	41,137 \$	42,801 \$	44,495 \$

15	Par année	71 733,48 \$	74 594,52 \$	77 582,96 \$	80 727,92 \$	83 925,66 \$	85 607,34 \$
	Aux deux semaines	2 758,98 \$	2 869,02 \$	2 983,96 \$	3 104,92 \$	3 227,91 \$	3 292,59 \$
	À l'heure	39,414 \$	40,986 \$	42,628 \$	44,356 \$	46,113 \$	47,037 \$

16	Par année	74 241,44 \$	77 202,58 \$	80 300,22 \$	83 556,20 \$	86 864,96 \$	88 601,24 \$
	Aux deux semaines	2 855,44 \$	2 969,33 \$	3 088,47 \$	3 213,70 \$	3 340,96 \$	3 407,74 \$
	À l'heure	40,792 \$	42,419 \$	44,121 \$	45,910 \$	47,728 \$	48,682 \$

17	Par année	76 754,86 \$	79 816,10 \$	83 024,76 \$	86 388,12 \$	89 800,62 \$	91 600,60 \$
	Aux deux semaines	2 952,11 \$	3 069,85 \$	3 193,26 \$	3 322,62 \$	3 453,87 \$	3 523,10 \$
	À l'heure	42,173 \$	43,855 \$	45,618 \$	47,466 \$	49,341 \$	50,330 \$

18	Par année	79 270,10 \$	82 425,98 \$	85 749,30 \$	89 205,48 \$	92 750,84 \$	94 609,06 \$
	Aux deux semaines	3 048,85 \$	3 170,23 \$	3 298,05 \$	3 430,98 \$	3 567,34 \$	3 638,81 \$
	À l'heure	43,555 \$	45,289 \$	47,115 \$	49,014 \$	50,962 \$	51,983 \$

ANNEXE F - EMPLOI TEMPORAIRE

Préambule

- a) Les parties conviennent que les situations de travail temporaires qui surviennent pour répondre aux exigences du service durant la période normale de huit (8) semaines sont traitées conformément aux dispositions de l'article 4.5.
- b) L'emploi temporaire ou le recrutement d'employés temporaires n'élimine pas la nécessité de pourvoir les postes vacants et les nouveaux postes permanents conformément aux dispositions de l'article 11.
- c) Si le travail associé à un projet de durée limitée devient un besoin permanent pour l'employeur, le poste fait l'objet d'un avis conformément à l'article 11 de la convention collective.

1) Information sur les postes vacants temporaires

Lorsqu'il envisage de doter un poste vacant temporaire, l'employeur en avise le syndicat par écrit, en donnant les détails du poste temporaire, dont le type de travail requis, sa durée, ainsi que la classification et le taux de rémunération applicables.

Cette disposition ne s'applique pas dans les cas prévus à l'alinéa 2 a) ci-dessous.

2) Circonstances où il est permis de doter des postes vacants temporaires

Les postes vacants temporaires peuvent être dotés uniquement dans l'une des circonstances suivantes :

- a) Un employé permanent à temps plein s'absente ou est censé s'absenter du travail pour plus de huit (8) semaines, mais moins de deux (2) ans, période qui peut être prolongée avec le consentement écrit des parties.
- b) Des fonds sont assurés par une source externe (autre que la Ville d'Ottawa, exception faite des redevances d'aménagement) pour une

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

- période maximale de deux (2) ans, période qui peut être prolongée avec le consentement écrit des parties.
- c) Un projet est prévu pour une durée maximale de six (6) mois, période qui peut être prolongée avec le consentement écrit des parties.
- d) Des postes vacants touchés par un avis de changement organisationnel ou technologique remis au syndicat, conformément à l'article 24, doivent être occupés pendant un maximum de dix-huit (18) mois.
- 3) Attribution des postes vacants temporaires
- a) L'attribution de tout poste vacant temporaire se fait conformément à l'article 11.1
- b) Si les postes créés par le projet sont remplis par des employés à temps plein, à temps partiel ou occasionnels faisant déjà partie de l'unité de négociation, les employés à temps plein et à temps partiel pourront réintégrer leur ancien poste, et les employés occasionnels pourront récupérer leur statut d'employé occasionnel :
- i) à la fin du projet;
- ii) en tout temps avant d'avoir passé trois (3) mois au sein du projet, conformément aux dispositions de l'article 11.3 régissant la période d'essai.
- *4) Conditions applicables aux employés temporaires conformément à l'annexe F (candidats de l'extérieur)

Toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent aux employés temporaires recrutés à l'externe, conformément à l'annexe F, sous réserve des modifications suivantes :

- Article 6 (Congés) : Sans objet, sauf que l'employé temporaire touche une indemnité de vacances de six pour cent (6 %) basée sur ses revenus bruts aux deux (2) semaines.
- Article 7 (*Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance*) : Ne s'applique pas, sauf les alinéas 7.1 et 7.2.
- Article 8 (Retraite) : Applicable sous réserve des conditions du régime OMERS
- Article 9 (Stage probatoire) : Sans objet

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BIBLIOTHÈQUE
PUBLIQUE D'OTTAWA ET LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP
POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 31 DÉCEMBRE 2024**

- Article 10 (Ancienneté) : Les heures de travail accumulées par l'employé temporaire qui devient un employé à temps plein ou à temps partiel sont converties en points d'ancienneté conformément aux dispositions de la convention collective.
- Article 12 (Mise en disponibilité et rappel au travail) : Sans objet
- Article 17 (Avantages) :
 - i) Après six (6) mois consécutifs, l'employé qui a travaillé en moyenne dix-sept heures et demie (17½) par semaine durant la période initiale de six (6) mois touche un montant équivalant à huit pour cent (8 %) de sa rémunération normale en guise d'avantages sociaux.
- Article 22 (Sécurité d'emploi) : Sans objet
- Article 24 (Changements organisationnels et technologiques) : Sans objet

5) Conditions applicables aux employés temporaires conformément à l'annexe F (candidats internes)

En cas de modification temporaire du statut des employés existants, les dispositions suivantes de la convention collective s'appliquent :

- a) Si l'on sait dès le début que l'affectation temporaire durera six (6) mois consécutifs ou moins, l'employé reste assujéti aux dispositions qui s'appliquaient avant le début de l'affectation temporaire.
- b) Si l'on sait dès le début que l'affectation temporaire durera plus de six (6) mois consécutifs, les dispositions visant le nouveau statut de l'employé entrent en vigueur le premier (1^{er}) jour de l'affectation temporaire.
- c) Si l'affectation temporaire était censée durer six (6) mois consécutifs ou moins, mais se prolonge au-delà de six (6) mois sans interruption, les dispositions visant le nouveau statut temporaire de l'employé entrent en vigueur le premier (1^{er}) jour du septième (7^e) mois dans l'affectation temporaire. S'il y a lieu, l'employé est réputé avoir respecté la période d'attente prévue à l'article 17 (Avantages).