

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

LA VILLE DE BOUCHERVILLE



ET

**LES SYNDICATS REGROUPES DES EMPLOYES MUNICIPAUX
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**

**SECTION LOCALE 306
(BRIGADIERS SCOLAIRES)**



1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2025

DL
lee

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLES	PAGE
ARTICLE 1	OBJET DE LA CONVENTION..... 1
ARTICLE 2	JURIDICTION..... 2
ARTICLE 3	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES..... 3
ARTICLE 4	DÉFINITION DES EXPRESSIONS..... 4
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL..... 6
ARTICLE 6	PROCÉDURE DE GRIEFS..... 8
ARTICLE 7	ARBITRAGE..... 10
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ..... 11
ARTICLE 9	MOUVEMENT DE PERSONNEL..... 12
ARTICLE 10	MESURES DISCIPLINAIRES..... 13
ARTICLE 11	COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ..... 14
ARTICLE 12	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL..... 15
ARTICLE 13	ASSISTANCE JUDICIAIRE..... 16
ARTICLE 14	ÉGALITÉ DE TRAITEMENT – HARCÈLEMENT SEXUEL..... 17
ARTICLE 15	CONGÉS FÉRIÉS..... 18
ARTICLE 16	CONGÉS POUR AFFAIRES PERSONNELLES OU FAMILIALES..... 19
ARTICLE 17	CONGÉS SOCIAUX..... 20
ARTICLE 18	CONGÉS ANNUELS..... 21
ARTICLE 19	CONGÉS PÉDAGOGIQUES ET SEMAINE DE RELÂCHE..... 22
ARTICLE 20	CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL..... 23
ARTICLE 21	ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE..... 26
ARTICLE 22	HORAIRES..... 27
ARTICLE 23	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE..... 28
ARTICLE 24	ADMINISTRATION DES SALAIRES..... 29
ARTICLE 25	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT..... 30
ARTICLE 26	PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS..... 31
ARTICLE 27	VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS..... 32
ARTICLE 28	PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE (MAINTIEN) ET DE RECONNAISSANCE..... 33
ARTICLE 29	SALAIRES..... 34
ARTICLE 30	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE..... 35
ARTICLE 31	RÉTROACTIVITÉ..... 36
ARTICLE 32	DURÉE DE LA CONVENTION..... 37

ANNEXES	PAGE
ANNEXE « A »	
SALAIRES.....	38
ANNEXE « B »	
LISTE DES SALAIRES RÉGULIERS AU 4 DÉCEMBRE 2010.....	39
ANNEXE « C »	
FORMULAIRE D'ADHESION SYNDICALE.....	40
ANNEXE « D »	
FORMULAIRE D'ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	41

Handwritten signature/initials

INDEX DE LA TABLE DES MATIÈRES
(Ordre alphabétique – sauf annexes et lettres d'entente)

A		F	
ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE		FORMATION ET PERFECTIONNEMENT.....	30
PROFESSIONNELLE	26	H	
ADMINISTRATION DES SALAIRES.....	29	HORAIRES.....	27
ANCIENNETÉ	11	J	
ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	35	JURIDICITION	2
ARBITRAGE.....	10	M	
ASSISTANCE JUDICIAIRE.....	16	MESURES DISCIPLINAIRES.....	13
C		MOUVEMENT DE PERSONNEL.....	12
COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	15	O	
COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ	14	OBJET DE LA CONVENTION	1
CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET CONGÉ		P	
PARENTAL.....	23	PROCÉDURE DE GRIEFS	8
CONGÉ SANS SOLDE.....	22	PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS.....	31
CONGÉS ANNUELS	21	R	
CONGÉS FÉRIÉS	18	RÉGIME SYNDICAL	6
CONGÉS POUR AFFAIRES PERSONNELLES OU		RÉTROACTIVITÉ	36
FAMILIALES	19	S	
CONGÉS SOCIAUX.....	20	SALAIRES.....	34
D		T	
DÉFINITION DES EXPRESSIONS	4	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	28
DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	3	V	
DURÉE DE LA CONVENTION.....	37	VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS.....	32
E			
ÉGALITÉ DE TRAITEMENT – HARCÈLEMENT			
SEXUEL	17		
ÉTABLISSEMENT D'UN PROGRAMME DE			
RECONNAISSANCE.....	33		

ARTICLE 1 OBJET DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour but d'établir des relations ordonnées entre la Ville et ses employés représentés par le Syndicat, de promouvoir la sécurité et le bien-être des personnes salariées, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et de favoriser le règlement des mécontentes et griefs qui peuvent survenir.

À cet effet, les parties verront à travailler de concert en comité de relation de travail afin de partager toute information pertinente à l'établissement de mesures en vue de maintenir un milieu de travail sain.

ARTICLE 2 JURIDICTION

2.01 La Ville reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par la Commission des relations du travail le 5 avril 2006 et corrigée le 20 avril 2006 et aux amendements apportés conformément au Code du travail.

2.02 À l'exception des cas d'urgence, les personnes exclues de l'unité de négociation ne peuvent remplir une des fonctions énumérées aux annexes de la présente convention, et couvertes par le présent certificat.

Au fin de l'application du présent article, un cas d'urgence se définit comme étant une situation qui, au moment où elle nécessite une ou des actions immédiates, était imprévue et doit être réglée dans les plus brefs délais.

2.03 Toute entente individuelle entre un salarié et la Ville touchant des conditions de travail différentes de celles prévues à la convention collective, ou ayant pour conséquence de priver ou limiter un salarié dans l'exercice d'un droit ou d'un recours prévu à la convention collective, est nulle et non avenue si le Syndicat n'a pas transmis par écrit son approbation à la Ville.

ARTICLE 3 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Ville de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires en conformité à ses obligations, le tout sujet aux dispositions expresses de la présente convention collective.
- 3.02 Les personnes-ressources externes tant du Syndicat que de la Ville, ont le droit de participer aux rencontres relatives à la présente convention, après en avoir informé au préalable l'autre partie.
- 3.03 Dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention, la Ville fournira une copie de ladite convention collective à tous les salariés couverts par ladite convention. La Ville devra également remettre une copie de la convention collective à tout nouveau salarié lors de son embauche.

ARTICLE 4 DÉFINITION DES EXPRESSIONS

4.01 Dans la présente convention, lorsque le contexte l'exige, le masculin comprend le féminin et vice versa.

4.02 Aux fins de la présente convention, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée :

- a) « **Salarié régulier** » : désigne tout salarié dont le travail est requis au fonctionnement normal, pendant l'année des services réguliers assumés par la Ville pourvu que ce salarié ait complété sa période de probation prévue à 4.02 b).

Au moment de la signature de la présente convention, les salariés dont les noms apparaissent à l'annexe « B », jointe à la présente convention pour en faire partie intégrante, sont des salariés réguliers.

- b) « **Salarié en probation** » : désigne tout nouveau salarié embauché dans le but de devenir salarié régulier et qui n'a pas complété trois (3) mois de travail au service de la Ville à ce titre.

Ce salarié est couvert par la présente convention collective, sauf en ce qui concerne le droit de grief en cas de renvoi. La période de probation est suspendue lorsque le salarié est absent à cause d'accident, d'une maladie ou toute autre absence autorisée ou prévue à une loi, et ce, pour une période excédant trois (3) semaines consécutives.

Nonobstant ce qui précède, dans l'éventualité d'un nombre de journées d'absences non consécutives totalisant trois (3) semaines et plus (excluant la période des fêtes et la semaine de relâche scolaire, lesquelles sont chômées) la Ville peut prolonger ladite période de probation d'un maximum de trois (3) semaines.

- c) « **Salarié remplaçant** » : désigne tout salarié embauché pour fins de surcroît de travail, en vue de combler temporairement une absence pour cause de maladie, d'accident de travail, de congé maternité, en attente du comblement d'un poste vacant ou toute autre absence autorisée ou prévue par la loi.

Ce salarié n'est pas assujéti aux dispositions de la présente convention, sauf en ce qui a trait au taux de salaire, à l'horaire de travail, au paiement du temps supplémentaire selon les modalités prévues à l'article 23, à la cotisation syndicale, à l'allocation vestimentaire et à la procédure de grief et d'arbitrage quant aux articles auxquels ce dernier est assujéti seulement.

Le salarié remplaçant cumulant trois (3) mois de travail sur un horaire régulier de brigadier qui obtient un poste régulier n'a pas de période de probation à compléter suivant 4.02 b) et devient salarié régulier dès sa nomination.

Également, celui n'ayant pas encore cumulé ledit trois (3) mois de travail sur un horaire régulier, verra ses heures travaillées comptabilisées et considérées dans le calcul de ladite période à être compléter suivant 4.02 b).

L'indemnité afférente aux congés annuels prévus à la *Loi sur les normes du travail* est cumulée et versée le premier jeudi du mois de mai.

- d) « **Ville** » : désigne la Ville de Boucherville.

- e) « **Syndicat** » : désigne les Syndicats regroupés des employés municipaux, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 306.

- f) « **Service continu** » : désigne la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à la Ville par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat.
- g) « **Année scolaire** » : signifie aux fins de la présente convention collective, la période durant laquelle il y a jour de classe.
- h) « **Salarié** » : dans la présente convention collective, le mot salarié désigne brigadier scolaire.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

Sécurité syndicale

- 5.01 Tout salarié membre en règle du Syndicat lors de la mise en vigueur de la présente convention, et tout salarié qui le devient pendant la durée de la convention, doivent verser leur cotisation syndicale comme condition de maintien de leur emploi.
- 5.02 Aucun salarié embauché après la signature de la présente convention et occupant un emploi régi par la présente convention ne peut demeurer au service de la Ville s'il n'est pas membre en règle du Syndicat et s'il ne paie pas sa cotisation syndicale.
- 5.03 La Ville n'est pas tenue, en vertu de cette clause, de renvoyer un salarié parce que le Syndicat l'a retiré de ses rangs, sous réserve de l'article 63 du Code du travail du Québec. Toutefois, ledit salarié demeure soumis aux stipulations du paragraphe 5.05.
- 5.04 Lors de l'embauche d'un nouveau salarié, la Ville voit à faire compléter et à transmettre au Syndicat une copie du formulaire apparaissant à l'annexe « C » (formulaire d'adhésion syndicale).
- La Ville accordera le droit à un représentant syndical de rencontrer sans perte de rémunération (libérations payées par la ville), pour une période d'au plus quinze (15) minutes, l'ensemble des brigadiers scolaires à l'occasion de la rencontre de début d'année scolaire. Également, en situation d'embauche en cours d'année scolaire, le nouveau salarié sera rencontré pour cette même période de quinze (15) minutes au moment de la rencontre d'accueil et d'intégration à la direction des ressources humaines.

Retenue syndicale

- 5.05 La Ville s'engage à déduire de la paie hebdomadaire de chaque salarié régi par la présente convention la cotisation syndicale au montant que lui indique le Syndicat et à remettre lesdites déductions mensuellement, par chèque ou transfert bancaire, ainsi que la liste des noms, numéro d'employé, salaire hebdomadaire régulier de chaque salarié de même que le montant perçu, sa fonction, sa date d'ancienneté, son statut, la direction, le service, la division et la section auxquels il appartient.
- 5.06 Un avis écrit fixant la cotisation syndicale est remis par le Syndicat à la Ville. Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception d'un avis de modification de la cotisation syndicale, la Ville doit effectuer le changement sur la paie des salariés, conformément aux dispositions dudit avis.
- 5.07 Le Syndicat est informé de l'embauche et du départ de tout salarié assujetti aux dispositions des présentes, dans les trente (30) jours suivants l'un de ces cas.

Affichage

- 5.08 Le Syndicat a le droit d'afficher, sur les propriétés de la Ville, les avis relatifs aux activités légales du Syndicat, aux endroits approuvés par la Direction des ressources humaines. Copie de tout document ainsi affiché doit être remise à la Direction des ressources humaines. Également, un avis d'affichage apparaissant au bordereau de paie peut être demandé par le Syndicat.

Activités syndicales

- 5.09 À l'occasion d'activités syndicales légitimes telles que conciliations, enquêtes, règlements de griefs, arbitrages, évaluation, congrès, formations ou autres activités syndicales, la Ville accorde les libérations, avec salaire, pour l'ensemble des salariés désignés par le Syndicat,

salariés de la Ville, à l'intérieur de la banque annuelle d'heures établies à l'article 5.09 de la convention collective applicable aux employés de bureau, techniciens et professionnels (2018-2025) pour la durée de la présente convention, et ce, aux conditions suivantes :

- a) dans les cas d'enquêtes de griefs, deux (2) représentants du Syndicat, salariés de la Ville accompagnés ou non du directeur de griefs, peuvent s'absenter, à l'exception de l'arbitrage de griefs (maximum deux (2) membres);
- b) à l'occasion de la préparation du projet de convention collective, de négociation, de conciliation ou d'arbitrage d'un différend, deux (2) représentants du Syndicat, salariés de la Ville, peuvent s'absenter;
- c) à l'occasion de congrès ou autres activités syndicales, deux (2) représentants du Syndicat, salariés de la Ville peuvent s'absenter;
- d) un avis dûment complété (formulaire d'absences pour activités syndicales telles qu'à l'annexe « D ») d'au moins quarante-huit (48) heures doit être transmis au supérieur immédiat ou son représentant.

5.10 Les salariés participant à des comités conjoints, sont rémunérés tout comme s'ils étaient au travail.

5.11 Advenant que les heures de libération mises à la disposition du Syndicat, prévues à l'article 5.09 de la convention collective applicable aux employés de bureau, techniciens et professionnels (2018-2025), soient épuisées, sur demande du Syndicat, la Ville accepte de libérer avec salaire, les représentants syndicaux désignés sous réserves de l'article 5.14.

D'autres libérations avec salaire peuvent être accordées par la Ville, sur demande du Syndicat, pour les délégués.

Ces heures de libérations sont remboursées par le Syndicat sur réception de la facture, selon les modalités convenues entre les parties.

5.12 Tout salarié désigné pour occuper un poste à son Syndicat est libéré, sans salaire, par la Ville pour la durée de son mandat. Cette libération est sujette aux conditions suivantes :

- a) le Syndicat informe, par écrit, la Ville relativement à la durée du mandat;
- b) le salarié ainsi libéré conserve et accumule son ancienneté. Il conserve tous ses droits et avantages prévus à la présente convention collective;
- c) sur avis écrit du Syndicat d'au moins deux (2) semaines à l'avance, la Ville réintègre le salarié ainsi libéré dans le poste qu'il occupait ou aurait dû occuper avant sa libération.

Maintien des droits

5.13 Les salariés représentant le Syndicat ne perdent aucun droit prévu à la présente convention collective et ne doivent pas faire l'objet d'intimidation, de mesures discriminatoires ou de représailles, de menace, d'imposition de toute sanction ou contraintes du fait de leurs activités syndicales.

5.14 Nonobstant ce qui précède lorsqu'une demande de libération pour activité syndicale entraîne pour la ville un problème de continuité du service ou étant susceptible de nuire de façon majeure aux opérations du secteur d'activités concerné, les parties conviennent de tenter de trouver une solution.

ARTICLE 6 PROCÉDURE DE GRIEFS

- 6.01 La Ville et le Syndicat conviennent de régler équitablement et dans le plus bref délai possible toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective, pouvant survenir au cours de la durée de la présente convention.
- 6.02 Le comité de griefs est formé d'un maximum de deux (2) membres désignés par la Ville et d'un maximum de deux (2) représentants du Syndicat, salariés de la Ville, plus son président, membre d'office.
- 6.03 Vu la ferme volonté des parties de tenter de régler toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective, celles-ci prévoient, avant de soumettre un grief, une rencontre entre le ou les salariés concernés accompagnés d'un représentant syndical, et son ou leur supérieur immédiat. À défaut d'entente, le ou les salariés peuvent soumettre un grief.
- 6.04 Tout grief individuel ou collectif est soumis par écrit à la Direction des ressources humaines, par le Syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance du fait et dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui justifie le grief. Ce dernier délai ne trouve toutefois pas application dans la mesure où le grief est soumis dans le délai de 30 jours précité, soit de la connaissance du fait.
- Tout grief doit comporter une description sommaire de la situation contestée et du correctif demandé.
- Dans un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant la soumission dudit grief, la Ville doit rencontrer le Syndicat pour en discuter, tenté de le régler ou fournir les motifs par écrit, pour lesquels elle rejette ledit grief, le cas échéant.
- 6.05 La Ville doit rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables suivant ladite rencontre.
- 6.06 Si la décision de la ville n'est pas rendue ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, le grief est soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de la réponse prévue à l'article 6.05.
- 6.07 Malgré toute disposition contraire, le Syndicat peut, dans les cas où il croit ses droits lésés, soumettre un grief relatif à la convention collective en commençant au paragraphe 6.04.
- Par ailleurs, la Ville peut soumettre un grief au Syndicat. La procédure prévue aux paragraphes 6.04 et suivants s'applique en y apportant les adaptations nécessaires.
- 6.08 Tout règlement intervenu entre la Ville et le Syndicat doit faire l'objet d'une entente écrite et signée par les représentants dûment autorisés des parties ou de toute autre forme d'entente écrite ou verbale confirmée en comité de griefs, laquelle est consignée au procès-verbal dûment approuvé par les parties.
- 6.09 Le délai de soumission de grief est de rigueur. Cependant les parties, d'un commun accord, peuvent par écrit, déroger à la présente procédure quant au délai concerné ou à l'ordre à suivre.
- 6.10 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas, mais elle doit être corrigée avant le début de l'audition à l'arbitrage, le cas échéant.
- Si la correction a pour effet de prendre par surprise l'autre partie, cette dernière peut demander à ce que l'audition soit reportée.
- 6.11 Le salarié qui dépose un grief ne doit pas faire l'objet d'intimidation, de mesures discriminatoires

ou de représailles, de menace, d'imposition de toute sanction ou autres contraintes du fait de son geste. Nul ne doit faire des pressions dans le but d'inciter un salarié à déposer un grief ou à le retirer.

6.12

Le Syndicat a le pouvoir de discuter, régler ou tenter de régler au nom d'un salarié, tout grief que ce dernier fait alors qu'il est à l'emploi de la Ville et ledit Syndicat peut poursuivre les démarches entreprises après le départ du salarié de la Ville, y compris pour ses ayants droit.

ARTICLE 7 ARBITRAGE

- 7.01 Tout grief qui n'a pas été réglé en conformité avec les dispositions de la procédure prévue à l'article 6 de la présente convention, peut être soumis à l'arbitrage.
- 7.02 L'arbitre sera choisi par les parties, et ce, parmi les personnes mentionnées dans la liste approuvée par le conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre. À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties en saisira le ministre du Travail qui verra à désigner un arbitre.
- De plus, les parties s'entendent pour se rendre disponibles afin de procéder à l'audition dans les meilleurs délais.
- 7.03 La partie qui désire référer un grief à l'arbitrage en avise, par écrit, l'autre partie.
- 7.04 Les parties doivent être informées de toute objection préliminaire au moins dix (10) jours ouvrables précédant l'audition.
- 7.05 En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui est soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective. Il n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
- En matière disciplinaire ou de congédiement, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de la Ville; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire et de la preuve soumise.
- 7.06 L'arbitre doit communiquer sa décision, par écrit, aux parties dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière audition.
- 7.07 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception de la décision arbitrale par les parties, la Ville s'engage à déclencher le mécanisme de mise en application de ladite décision.
- 7.08 Sous réserve du paragraphe 5.09, chacune des parties paie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre et du médiateur, et paie en entier les salaires et dépenses de ses représentants et témoins.
- 7.09 Le défaut d'une rencontre telle que stipulée au paragraphe 6.03, ne peut être invoqué devant l'arbitre comme objection ou non-respect de la procédure de grief.
- 7.10 Lors de congédiement et suspension administratifs, le fardeau de la preuve incombe à la Ville.
- 7.11 **Arbitrage médical**
- Le médecin de la Ville décide si l'absence du salarié est motivée et à quelle date le salarié rétabli doit reprendre son travail. En cas de conflit d'opinion entre le médecin de la Ville et celui du salarié, les deux médecins en choisissent un troisième dont la décision est finale. Les honoraires du tiers médecin sont payés à parts égales par la Ville et le Syndicat.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

8.01 Définition

Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté signifie la période totale en années, en mois, en jours et en heures, pendant laquelle le salarié a été au service de la Ville à titre de salarié régulier.

8.02 Acquisition d'ancienneté

L'ancienneté est rétroactive à la date du premier jour de son entrée en service à titre de salarié en probation.

8.03 Perte d'ancienneté

Un salarié perd son droit d'ancienneté et son emploi :

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est renvoyé pour cause juste et suffisante;
- c) s'il est absent de son travail pour plus de cinq (5) jours ouvrables sans donner avis ou sans cause raisonnable;
- d) s'il refuse ou néglige de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours suivants la réception d'un avis écrit de la Ville le rappelant au travail à la suite d'une mise à pied;
- e) s'il demeure mis à pied pour une durée de deux (2) années scolaires;
- f) s'il refuse la réaffectation prévue à l'article 9, sauf dans les cas où le refus est motivé pour des raisons de transport;
- g) après avoir occupé un poste exclu de l'unité d'accréditation, mais inclut dans celle de l'unité cols blancs (bureau, techniciens et professionnels) une fois sa période de probation complétée. (n.b. Au cours de cette période, le salarié régulier est remplacé par un salarié régulier détenant un nombre d'heure de travail régulier moindre ou à défaut, par un remplaçant, et ce, jusqu'au début de l'année scolaire suivante.)

8.04 Liste d'ancienneté

- a) La liste d'ancienneté des salariés réguliers est celle apparaissant à l'annexe « B ». Cette liste comprend le nom, la fonction, la classification, la date de service continu, la date d'ancienneté ainsi que le rang de chaque salarié.
- b) Les parties conviennent d'examiner et de corriger, au plus tard le 31 octobre, s'il y a lieu, toute erreur qui aurait pu se glisser dans la préparation de la liste d'ancienneté.
- c) Lorsque deux (2) salariés ou plus possèdent la même date d'ancienneté, la priorité sera établie suivant la date la plus ancienne d'entrée en service et en cas d'une date identique, par tirage au sort en présence d'un représentant syndical et des salariés concernés.
- d) La Ville communique pour information, au plus tard le 15 septembre de chaque année, la liste des salariés actifs détenant le statut de salarié temporaire ou de salarié remplaçant (comportant le nom, le statut et la date d'entrée en service) avec leurs coordonnées personnelles.

ARTICLE 9 MOUVEMENT DE PERSONNEL

9.01

- a) Au début d'une année scolaire, la Ville offre aux salariés réguliers les postes vacants (intersection avec traverse d'écoliers), et ce, par ordre d'ancienneté. À moins que le salarié se soit prévalu de l'offre qui précède, celui-ci est assigné au poste qu'il occupait à la fin de l'année scolaire précédente.

Sous réserve de 9.01 b) 4., dans l'éventualité où intervient une vacance d'un poste (intersection avec traverse d'écoliers) en cours d'année scolaire, celui-ci sera comblé par un salarié régulier détenant un nombre d'heure de travail moindre ou à défaut par un remplaçant ou par le salarié nommé suite au départ du titulaire dudit poste, et ce, jusqu'au début de l'année scolaire suivante.

- b) Abolition, création ou vacance d'un poste (intersection avec traverse d'écoliers)

1. Pour chaque poste qui est aboli, un salarié, en commençant par celui qui a le moins d'ancienneté est informé verbalement que son nom est inscrit sur la liste de rappel et une confirmation écrite est adressée à son domicile connu.
2. Le salarié dont le poste a été aboli est alors réassigné, au cours de l'année scolaire dans le poste de celui qui est mis à pied.
3. Le salarié dont le poste a été aboli est réassigné au début de l'année scolaire par ordre d'ancienneté, à un poste vacant.
4. Dans le cas où l'employeur décide de combler en cours d'année scolaire un poste devenu vacant ou lorsqu'il décide de créer un nouveau poste, ce poste est offert aux salariés réguliers qui sont sur la liste de rappel par ancienneté en autant qu'il possède les qualités requises pour satisfaire aux exigences normales du poste.

Si ce dernier refuse, son nom demeure sur la liste de rappel. Toutefois, au début de l'année scolaire suivante, la Ville offre ces postes à tous les salariés selon leur ancienneté.

5. Le salarié qui refuse ou néglige de se présenter à la rencontre fixée par la Ville aux fins d'application de la présente clause, ne peut exercer les droits précédemment mentionnés. Le salarié qui a un motif sérieux pour ne pas être présent à la réunion, peut se faire représenter par un représentant syndical. Dans ce cas, il doit lui indiquer le ou les postes qui l'intéressent.

9.02

Affectation temporaire

Lors d'une absence de cinq (5) jours ou plus d'un salarié régulier, son remplacement sera offert au salarié régulier détenant un nombre d'heure de travail moindre. Si ce dernier refuse l'affectation, le remplacement est alors assuré par un remplaçant selon la date d'entrée en fonction (soit de la plus ancienne à la plus récente).

ARTICLE 10 MESURES DISCIPLINAIRES

- 10.01 Dans les présentes, seules les mesures disciplinaires suivantes peuvent être imposées : une réprimande verbale, une réprimande écrite, une suspension, un congédiement.
- 10.02 À l'exception d'une réprimande verbale, le salarié dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire en est avisé, par écrit, au plus tard dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la connaissance par la Ville des faits justifiant une telle mesure. Copie de cet avis est transmise au Syndicat.
- 10.03 Quant à la réprimande verbale, celle-ci doit intervenir de manière concomitante à la connaissance de l'événement, mais sans toutefois dépasser un délai de 20 jours. Le Syndicat est informé d'une telle mesure.
- 10.04 Si la Ville décide de convoquer un salarié pour des raisons disciplinaires, celui-ci est accompagné d'un représentant syndical à moins que celui-ci y renonce formellement. Les rencontres se tiendront durant les heures régulières du salarié concerné.
- 10.05 Toute mesure disciplinaire doit être appliquée dans les soixante (60) jours ouvrables suivant l'avis du paragraphe 10.02 sauf si une absence au travail a pour effet d'empêcher l'application des délais.
- 10.06 Les paragraphes 10.02 et 10.05 ne s'appliquent pas dans les cas où les faits sont de nature criminelle.
- 10.07 À la demande du Syndicat, la Ville doit lui transmettre par écrit les raisons qui motivent une mesure disciplinaire, et ce, au plus tard, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la demande.
- 10.08 Tout document relatif à des mesures disciplinaires versé au dossier d'un salarié est retiré s'il s'avère non fondé ou s'il y a eu entente entre les parties à l'effet de procéder à son retrait.
- 10.09 Une suspension n'interrompt pas le service d'un salarié.
- 10.10 Seules les mesures disciplinaires transmises au salarié et au Syndicat peuvent être invoquées. Les mesures disciplinaires datant de plus de douze (12) mois ne peuvent être invoquées contre le salarié, et doivent être retirées de son dossier.
- 10.11 Tout salarié a le droit, après avoir pris rendez-vous avec un représentant de la Direction des ressources humaines, de consulter son dossier et peut, s'il le désire, être accompagné d'un représentant syndical.
- 10.12 Dans les cas de réprimande verbale ou écrite, de suspension et de congédiement, le fardeau de la preuve incombe à la Ville.
- 10.13 Les délais et la procédure mentionnés aux paragraphes 10.02 et 10.05 sont de rigueur à moins d'entente écrite au contraire. À défaut de s'y conformer, la mesure disciplinaire devient nulle, non valide et illégale aux fins de la convention collective.

ARTICLE 11 COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

- 11.01 La Ville doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés.
- Il incombe à la Ville d'informer les salariés des normes de sécurité.
- 11.02 Les parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la santé et la sécurité des salariés.
- 11.03 La Ville reconnaît que le comité de santé et sécurité de la convention collective des cols blancs s'applique aux brigadiers scolaires et qu'un (1) membre brigadier scolaire, salarié de la Ville, désigné par le Syndicat y siègera, nonobstant l'article 12.03 de la convention collective des employés de bureau, techniciens et professionnels (cols blancs), à titre de représentant des brigadiers scolaires lorsqu'il sera question, audit comité, de la santé et sécurité des salariés couverts par la présente convention collective.

ARTICLE 12 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 12.01 Le comité de relations de travail est formé d'un maximum de deux (2) membres désignés par la Ville plus le directeur des ressources humaines ou son représentant, membre d'office, et d'un maximum de deux (2) représentants par le Syndicat, salariés de la Ville, dont un (1) membre brigadier scolaire et un (1) membre de l'unité des employés de bureau, techniciens et professionnels (cols blancs), plus le président ou son représentant, membre d'office.
- 12.02 Le comité de relations de travail peut étudier toute question relative aux conditions de travail et d'intérêt commun qui lui est soumise.
- 12.03 À la demande de l'une ou l'autre des parties, ce comité se réunit aux dates, heure et lieu convenus.
- La Ville communique l'ordre du jour proposé au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date de la rencontre fixée.
- Au plus tard dans les vingt (20) jours qui suivent la tenue d'une réunion du comité relation de travail, la Ville dresse un procès-verbal lequel est transmis à chacun des membres. Ce procès-verbal doit être adopté au début de la réunion suivante.

ARTICLE 13 ASSISTANCE JUDICIAIRE

- 13.01 La Ville assume la défense du salarié poursuivi en justice, par le fait ou à l'occasion du travail, conformément aux termes et conditions prévus à la *Loi sur les cités et les villes*.
- 13.02 Si de telles poursuites entraînent pour le salarié une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est défrayée par la Ville, sauf dans le cas où le salarié n'a pas droit à l'assistance judiciaire conformément à la *Loi sur les cités et les villes*.
- 13.03 L'assistance judiciaire s'applique uniquement dans le cas d'un salarié qui est, soit le défendeur, l'intimé ou l'accusé, soit le mis en cause. La Ville ne fournit aucune assistance judiciaire au salarié qui porte appel ou demande la révision d'une décision rendue par un tribunal de première instance, à moins que la loi soit plus généreuse à cet égard. Toutefois, s'il obtient gain de cause en appel ou en révision (décision ou jugement final), la Ville lui rembourse les frais d'appel qu'il a raisonnablement encourus.
- 13.04 Aux fins du présent article, la Ville se réserve le choix du ou des procureurs devant représenter le salarié poursuivi. Cependant, le salarié pourra à ses frais et dépens, adjoindre un ou des procureurs de son choix aux procureurs choisis par la Ville.
- 13.05 Lorsqu'un salarié est appelé comme juré ou comme témoin dans une cause où lui-même ou un des membres de sa famille n'est pas impliqué, ce salarié peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. La Ville continue à verser le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail, mais le salarié rembourse à la Ville le montant des honoraires reçus pour les jours d'absence correspondant aux journées ouvrables.
- 13.06 Tout salarié qui, durant ses heures normales de travail est assigné par la Ville à comparaître en Cour ou à une enquête dans une cause où la Ville est impliquée, est remboursé de toute perte de salaire. Les frais de déplacement et de séjour sont remboursés par la Ville sur présentation de pièces justificatives, à moins qu'ils ne soient à la charge de l'enquêteur ou de la Cour.

ARTICLE 14 ÉGALITÉ DE TRAITEMENT – HARCÈLEMENT

14.01 Égalité de traitement

Ni la Ville, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les salariés ne doivent faire de distinction, exclusion, préférence ou harcèlement à l'égard de quelque salarié que ce soit en raison de sa race, de sa couleur, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa grossesse, de son état civil, de son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, de sa religion, de ses convictions politiques, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale, de ses activités syndicales, de son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Les deux parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.

14.02 Harcèlement psychologique

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

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

La Ville doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

14.03 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des pressions physiques ou psychologiques indues exercées par une personne sur une autre personne pour obtenir ou offrir des faveurs sexuelles. Il se manifeste aussi lorsque les gestes posés contre une personne peuvent avoir ou ont comme conséquence de pouvoir compromettre ou de compromettre le droit à l'égalité à l'emploi ou à la dignité humaine ou de pouvoir occasionner la privation ou la perte d'avantages ou de droits à la suite du refus de faveurs sexuelles offertes ou demandées. La Ville et le Syndicat considèrent que ces situations ne doivent pas exister, ni être tolérées.

14.04 Plainte

La Ville s'engage à enquêter sur toute plainte qui lui est formulée soit par le salarié ou le Syndicat concernant l'application des paragraphes 14.01, 14.02 et 14.03, et de fournir par écrit au salarié ou au Syndicat, selon le cas, les résultats de son enquête. Toutefois, les parties en cause s'engagent à traiter lesdits résultats suivant les règles de l'éthique et de la confidentialité requises par les circonstances.

Dans le cas où la plainte s'avère fondée, la Ville s'engage à prendre les moyens nécessaires à l'égard du salarié qui a fait l'objet de la plainte afin de corriger la situation, de venir en aide s'il y a lieu au salarié qui en a été victime et de prévenir tout comportement de ce type.

14.05 Il est entendu que la présente procédure ne prive en rien le salarié victime ou le Syndicat, des recours possibles en vertu des différentes lois.

ARTICLE 15 CONGÉS FÉRIÉS

15.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés aux salariés à leur taux régulier :

- Le 1^{er} janvier (jour de l'An)
- Le Vendredi saint
- Le lundi de Pâques
- La Journée nationale des Patriotes
- La fête nationale du Québec
- La fête du Travail
- L'Action de grâces
- Le 25 décembre (jour de Noël)

15.02 Si un des congés fériés précités tombe le samedi ou le dimanche, le congé férié est pris le jour ouvrable précédant ou suivant la fête.

15.03 Lors d'un jour férié, le salarié a droit au paiement d'une indemnité égale à une journée de travail conformément à l'article 22 de la présente convention.

15.04 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié doit être à son poste la journée entière ouvrable qui précède et celle entière ouvrable qui suit le jour où la fête est observée, à moins que son absence n'ait été autorisée par son supérieur immédiat ou son représentant ou qu'elle soit prévue par la convention.

Pour les fins d'application du présent paragraphe, le jour ouvrable suivant la fête nationale du Québec est considéré comme un jour d'absence autorisé.

ARTICLE 16 CONGÉS POUR AFFAIRES PERSONNELLES OU FAMILIALES

- 16.01 Cinq (5) jours de congés pour affaires personnelles ou familiales (voir article 20.24) sont alloués à tous les salariés réguliers couverts par la présente convention, et ce, pour tenir lieu de congés pour affaires personnelles ou familiales et également de congés sociaux et de congés de maladie, le tout, non prévu à cette convention.
- 16.02 La prise de congés pour affaires personnelles ou familiales se fait sur préavis de trois (3) jours ouvrables, après entente avec son supérieur, lequel ne peut la refuser sans motif valable. Ils sont non monnayables et ne peuvent être reportés à l'année scolaire suivante.

ARTICLE 17 CONGÉS SOCIAUX

- 17.01 Pour les fins du présent article, l'expression « jour ouvrable » signifie le nombre d'heures équivalent à une journée de travail établie en fonction du prorata des heures travaillées par le salarié concerné (horaire semaine réduite).
- 17.02 Les salariés couverts par la présente convention ont droit à des absences sans perte de salaire, dans les cas suivants :
- a) À l'occasion du décès du conjoint, de son enfant ou d'un enfant de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables consécutifs. De plus, le salarié pourra s'absenter pendant trois (3) autres jours ouvrables consécutifs à cette occasion, mais sans salaire.
 - b) À l'occasion du décès de son père, de sa mère : cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
 - c) À l'occasion du décès du beau-père, de la belle-mère, du père ou de la mère de son conjoint : trois (3) jours ouvrables consécutifs.
 - d) À l'occasion du décès d'un frère, d'une sœur : quatre (4) jours ouvrables consécutifs.
 - e) À l'occasion du décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un gendre, d'une bru, d'un petit-enfant, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint : un (1) jour ouvrable.
 - f) Lors du décès du père, de la mère, du père ou de la mère du conjoint, un (1) jour ouvrable consécutif additionnel est accordé, s'ils demeurent sous le même toit.
 - g) Dans les cas ci-dessus, si les funérailles ont lieu à plus de cent vingt-cinq (125) kilomètres de son lieu de résidence, un (1) jour ouvrable consécutif additionnel (soit avant ou après l'événement) est accordé au salarié.
 - h) Lors d'une intervention chirurgicale majeure d'un proche parent, ou afin d'assister un proche parent en phase terminale d'une maladie, le salarié a droit de puiser à même ses banques de congés pour affaires personnelles ou familiales.
- 17.03 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ et produire, sur demande, à son retour, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 17.04 Le mot « conjoint » signifie :
- a) qui sont liés par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
 - b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
 - c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- 17.05 Dans le cas où la personne décédée est incinérée ou que les funérailles (ou l'inhumation) sont reportées, ou dans toute autre circonstance le justifiant, les congés de deuil peuvent être pris au moment de l'incinération ou à la date à laquelle les funérailles (ou l'inhumation) ont été reportées ou de toute autre date le justifiant, au choix du salarié.
- Malgré le paragraphe 17.02, la Ville accorde un congé sans solde à un salarié pour un des motifs prévus à cet article.

ARTICLE 18 CONGÉS ANNUELS

18.01 Sous réserves du paragraphe suivant, les salariés assujettis à la présente convention collective ont droit à l'indemnité afférente au congé annuel prévue à l'article 74 de la *Loi sur les normes du travail*.

Malgré ce qui précède, cette indemnité sera de :

6,4% au bénéfice du salarié ayant 21 ans de service continu ;

6,8% au bénéfice du salarié ayant 22 ans de service continu ;

7,2% au bénéfice du salarié ayant 23 ans de service continu ;

7,6% au bénéfice du salarié ayant 24 ans de service continu et plus.

18.02 L'indemnité afférente aux congés annuels prévus à la *Loi sur les normes du travail* est cumulée et versée le premier jeudi du mois de mai.

ARTICLE 19 CONGÉS PÉDAGOGIQUES ET SEMAINE DE RELÂCHE

19.01 Huit (8) jours sont payés par la Ville lors de congés pédagogiques à tous les salariés réguliers couverts par la présente convention collective.

Au début de chaque année scolaire, la Ville identifie les journées qui seront payées et en informe les salariés concernés. Les congés pédagogiques ne peuvent être répartis sur les périodes de la semaine de relâche ainsi que durant la période des fêtes.

Le salarié régulier bénéficie de ce congé dans la mesure où toutes les écoles desservies par son intersection sont fermées. Dès qu'une des écoles de son intersection est ouverte, le salarié ne bénéficie pas d'un tel congé et travaille à taux régulier. Dans ce cas, ces heures de congé sont prises lors d'un congé pédagogique ultérieur par journée complète de travail.

Les congés pédagogiques ne peuvent être répartis et payés au cours des périodes suivantes : semaine de relâche et période des fêtes.

ARTICLE 20 CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

Congé de maternité

- 20.01 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues, sauf si, à sa demande, la Ville consent à un congé de maternité d'une période plus longue. La salariée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de dix-huit (18) semaines continues.
- 20.02 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.
- 20.03 Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la semaine de l'accouchement.
- 20.04 Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu au paragraphe 20.01 à compter du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- 20.05 Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.
- Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.
- 20.06 En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, donner à la Ville un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.
- 20.07 Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois semaines à la Ville indiquant la date du début de congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme. L'avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
- 20.08 À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler. Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, la Ville peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.
- 20.09 Malgré l'avis prévu à l'article 20.07 la salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité après avoir donné à la Ville un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail. Toutefois, la Ville peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

- 20.10 Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la salariée peut s'absenter suivant les motifs, conditions, durée et délais prévus par la *Loi sur les normes du travail* et ses règlements (soit : pour cause de maladie ou d'accident du salarié, lorsque sa présence est requise en raison d'une grave maladie ou grave accident d'un parent, lors de la disparition de son enfant, en raison du décès par suicide de son conjoint ou de son enfant, ou encore, en cas de décès par acte criminel de son conjoint ou de son enfant).

Congé de paternité

- 20.11 Le salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.
- 20.12 Le congé de paternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à la Ville indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée après avoir donné à la Ville un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- 20.13 Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de paternité, celui-ci peut être suspendu, après entente avec la Ville, pour permettre le retour au travail du salarié pendant la durée de cette hospitalisation. En outre, le salarié qui fait parvenir à la Ville, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de congé de la durée indiquée au certificat médical.
- 20.14 Sur demande du salarié, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le salarié peut s'absenter suivant les motifs, conditions, durée et délais prévus par la *Loi sur les normes du travail* et ses règlements (soit : pour cause de maladie ou d'accident du salarié, lorsque sa présence est requise en raison d'une grave maladie ou grave accident d'un parent, lors de la disparition de son enfant, en raison du décès par suicide de son conjoint ou de son enfant, ou encore, en cas de décès par acte criminel de son conjoint ou de son enfant).

Congé parental

- 20.15 Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.
- 20.16 Ce congé peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Ce congé se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévues par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, cent quatre (104) semaines après que l'enfant a été confié au salarié.
- 20.17 Le congé parental peut être pris après avoir donné un préavis d'au moins trois (3) semaines à la Ville indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu après avoir donné à la Ville un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au

travail. Si la Ville y consent, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

20.18 Sur demande du salarié, le congé parental peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le salarié peut s'absenter suivant les motifs, conditions, durée et délais prévus par la *Loi sur les normes du travail* et ses règlements (soit : pour cause de maladie ou d'accident du salarié, lorsque sa présence est requise en raison d'une grave maladie ou grave accident d'un parent, lors de la disparition de son enfant, en raison du décès par suicide de son conjoint ou de son enfant, ou encore, en cas de décès par acte criminel de son conjoint ou de son enfant).

20.19 Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé parental, celui-ci peut être suspendu, après entente avec la Ville, pour permettre le retour au travail du salarié pendant la durée de cette hospitalisation. En outre, le salarié qui fait parvenir à la Ville, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de congé de la durée indiquée au certificat médical.

Retour au travail et bénéfices

20.20 À la fin du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé parental, la Ville doit réintégrer la salariée/le salarié dans son poste, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle/il aurait eu droit si elle/il était resté au travail.

Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, la Ville doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

20.21 La ou le salarié qui ne peut reprendre son travail une fois son ou ses congés terminés, suite à une maladie ou à un accident, devra présenter à la Ville un certificat médical de son médecin traitant.

20.22 Pendant la durée du congé de maternité, du congé de paternité et du congé parental, la ou le salarié continue d'accumuler son ancienneté comme si elle/il avait été au travail. Toute somme due en vertu de la présente convention collective est payée immédiatement au retour au travail.

20.23 La ou le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à la Ville est présumé avoir démissionné.

Congés pour responsabilités familiales (en partie ou en totalité sans solde)

20.24 Un salarié peut s'absenter du travail, pendant dix (10) journées (dont une partie avec rémunération, suivant le nombre de jours de congés pour affaires personnelles ou familiales disponibles suivant l'article 16.01 et la balance sans salaire) par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

20.25 Ce congé peut être fractionné en journée. Une journée peut aussi être fractionnée si la Ville y consent. Le salarié doit aviser la Ville de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

ARTICLE 21 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

- 21.01 Tous les salariés sont assujettis au régime d'accident du travail et maladies professionnelles édicté par la loi (LATMP et ses règlements).
- 21.02 La Ville s'engage à transmettre au syndicat copie de tous les formulaires de « Réclamation du travailleur » complétés dans tous les cas d'allégation d'accident du travail (avec ou sans absence).

ARTICLE 22 HORAIRES

22.01

Horaire régulier

Les salariés réguliers régis par la convention collective travaillent selon le nombre d'heures indiqué ci-après, et ce, du lundi au vendredi inclusivement selon les besoins du service :

Poste de travail	hres/jour	hres/sem.
Montbrun / Blanche-Herbe	3,67	18,35
de Jumonville / de Brouage	3,67	18,35
de Jumonville / le Baron	3,67	18,35
de Montarville/ de Jumonville	3,67	18,35
J.-Cartier / Christophe-Colomb	3,67	18,35
J.-Cartier / Étienne-Brûlé	3,67	18,35
Fort St-Louis / de Varennes	3,67	18,35
Fort St-Louis / de Mézy	3,67	18,35
Arthur-Dumouchel / de Mortagne	3,67	18,35
Samuel de Champlain/ de Verrazano	3,67	18,35
Emma-Lajeunesse / de Mortagne	3,67	18,35
Tailhandier / J-Tessier	3,67	18,35
Tailhandier / J-Lafortune	3,67	18,35
Lionel-Daunais / de Mortagne	2,00	10,00
Duluth / Étienne-Brûlé	1,00	5,00
Antoine-Girouard / Blanche-Herbe	1,00	5,00

La Ville et le syndicat peuvent convenir d'un horaire différent, mais après entente entre ceux-ci.

ARTICLE 23 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 23.01 Tout travail exécuté par un salarié à la demande expresse de la Ville est rémunéré au taux de temps et demi (taux horaire majoré de cinquante pour cent (50 %), en autant que le salarié ait déjà complété trente-trois heures et trois quarts (33 h 75) de travail dans sa semaine. Il en est de même pour toutes les heures travaillées en dehors de la plage horaire de sept heures (7 h) à seize heures et demie (16 h 30). Cette plage horaire pourra être ajustée aux heures d'ouverture et de fermeture décrétées par les commissions scolaires. Dans ce cas, le Syndicat en sera avisé dans les plus brefs délais.

ARTICLE 24 ADMINISTRATION DES SALAIRES

24.01 Tout salarié régi par la présente est payé par dépôt bancaire le jeudi de chaque semaine, dans une institution au choix du salarié. Cependant, si le jeudi tombe un jour de fête chômée et payée, la paie est distribuée la veille (mercredi).

24.02 Les renseignements suivants doivent apparaître sur le relevé de paie de chaque salarié :

- a) le nom et le prénom du salarié;
- b) l'adresse du salarié;
- c) la date et la période de paie;
- d) le nombre d'heures régulières et supplémentaires;
- e) le montant brut de la paie;
- f) les détails des déductions;
- g) le montant net de la paie;
- h) le nom de l'employeur;
- i) la fonction du salarié;
- j) la nature et le montant des primes, indemnités ou allocations;
- k) le taux de salaire;
- l) les banques de congés.

Pour les erreurs sur la paie inférieures à 25 \$, la correction se fait sur la paie suivante. Pour ce qui est des erreurs de 25 \$ et plus, la correction se fait dans les quarante-huit (48) heures à compter du moment de la réclamation.

24.03 La Ville accepte d'inscrire sur les relevés de paie, dans l'espace prévu à cette fin, les messages que le Syndicat lui fait parvenir dans un délai de cinq (5) jours ouvrables précédant l'envoi desdits relevés de paie. La Ville ne peut être tenue responsable de toute erreur apparaissant sur un tel message, de tout retard ou de toute situation l'empêchant d'inscrire un tel message sur les relevés de paie.

24.04 Il est de la responsabilité du salarié d'informer par écrit le gestionnaire responsable du personnel des brigadiers scolaires de tout changement d'adresse, laquelle information est transmise au Syndicat.

24.05 À compter de la signature de la présente convention collective, la Ville pourra procéder au versement de la paie aux deux (2) semaines, et ce, conditionnellement à ce que tous les autres groupes de salariés de la Ville donnent leur accord.

ARTICLE 25 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

- 25.01 La Ville reconnaît la nécessité d'évaluer les besoins de formation professionnelle pour les différents groupes de salariés assujettis par la présente et, à cet effet, consulte le Syndicat.
- 25.02 Le Syndicat communique à la Ville toute recommandation qu'il juge pertinente concernant la formation professionnelle.
- 25.03 Les programmes de formation sont établis par la Ville et à ses frais, compte tenu de ses priorités et des budgets disponibles.
- 25.04 Les programmes de formation sont portés à la connaissance du Syndicat.
- 25.05 Les frais d'inscription et de scolarité des cours de formation ou de perfectionnement exigés par la Ville sont remboursés aux salariés concernés. De plus, si ces cours ont lieu durant les heures de travail, ils sont suivis sans perte de salaire.
- 25.06 Un salarié qui, à la demande de la Ville, est désigné pour suivre un cours de formation ou de perfectionnement, voit son horaire de travail ajusté selon l'horaire de la maison d'enseignement et/ou de l'horaire de la formation interne.

Les salariés assignés à des cours obligatoires sont rémunérés au taux du temps supplémentaire lorsque ces cours sont dispensés en dehors des heures régulières de travail.

ARTICLE 26 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

- 26.01 La Ville met des ressources professionnelles à la disposition de ses salariés aux prises avec des difficultés personnelles ou professionnelles, afin de leur venir en aide.
- 26.02 La décision de demander ou d'accepter de l'aide appartient uniquement au salarié en difficulté. Les échanges qu'il peut avoir avec des personnes-ressources demeurent strictement confidentiels. Leur contenu ne peut être dévoilé à qui que ce soit, sauf avec le consentement ou sur demande du salarié.
- 26.03 La décision d'un salarié d'avoir recours au P.A.E. ne met aucunement en danger son emploi ou ses chances d'avancement. Cependant, le salarié ne bénéficie d'aucun privilège et doit continuer de satisfaire aux exigences normales et courantes de ses fonctions au sein de la Ville, à moins que son état de santé ne requière que d'autres dispositions soient prises.
- 26.04 Le programme offre des services d'information et de consultation à court terme et de référence, aux frais de la Ville. Par ailleurs, les services reliés à des ressources ou organismes privés, s'ils ne sont pas prévus dans le cadre du régime d'assurance collective, sont aux frais du salarié.
- 26.05 Les services précédemment mentionnés s'obtiennent de manière confidentielle en composant, en tout temps, le numéro de téléphone apparaissant dans le feuillet descriptif du P.A.E. Ce feuillet est remis à chaque salarié au moment de son embauche et est accessible, en tout temps, sur les lieux de travail.
- 26.06 De plus, la Ville et le Syndicat reconnaissent que dans le cadre d'un tel programme, le salarié a tout avantage à bénéficier du soutien de ses pairs. À cet effet, le Syndicat désigne deux (2) salariés à titre de pairs, lesquels agissent individuellement à ce titre et sont libérés, si nécessaire, avec salaire, pour exercer un rôle de référence et d'information auprès des autres salariés. Le Syndicat en informe le responsable interne du P.A.E du nom des salarié(s) désigné(s).
- 26.07 La Ville reconnaît également la nécessité que tout salarié agissant à titre de pair auprès des salariés qui éprouvent des difficultés personnelles ou professionnelles, doit recevoir une formation en conséquence.
- 26.08 Il est entendu que la Ville s'engage à assumer tous les frais afférents à ladite formation.
- 26.09 Le comité conjoint prévu à l'article 30.09 de la convention collective des employés de bureau, techniciens et professionnels (cols blancs) s'assurera de voir au suivi du programme d'aide aux employés de la présente convention collective.

ARTICLE 27 VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS

27.01 La Ville fournit les vêtements et équipements suivants, et ce, au besoin :

Imperméable
Veste de sécurité
Panneau d'arrêt
Sifflet
Crampons
Manteau d'hiver

27.02 À compter de l'année 2018, sur présentation des pièces justificatives, la Ville verse au salarié régulier en place chaque premier jeudi de mai, une indemnité de cent cinquante (150) dollars pour tenir lieu de compensation pour les vêtements et équipements requis et non prévus à l'article 27.01.

Les pièces justificatives doivent être produites au plus tard le 31 mars de chaque année après quoi, aucun remboursement ne sera autorisé.

Cette indemnité est indexée chaque année civile de la présente convention collective, suivant l'indice des prix à la consommation (Montréal).

ARTICLE 28 PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE (MAINTIEN) ET DE RECONNAISSANCE

- 28.01 Le programme d'équité salariale prévu à l'article 37 de la convention collective 2002-2006 des employés de bureau, techniciens et professionnels (cols blancs) couvre la fonction de brigadier scolaire et les résultats en découlant s'appliquent à cette fonction et le maintien de l'équité relève du comité conjoint suivant l'article 36.11 de la convention collective des employés de bureau, techniciens et professionnels (cols blancs) en vigueur (2018-2025).
- 28.02 Les parties conviennent d'amorcer les discussions relativement à l'établissement d'un programme de reconnaissance du personnel visant à reconnaître la qualité du service offert (service clientèle, courtoisie, etc.), le dévouement, le dépassement ou la contribution spéciale d'un salarié.

ARTICLE 29 SALAIRES

- 29.01 Les taux de salaires applicables en vertu de la présente convention collective sont ceux apparaissant à l'annexe « A ».
- 29.02 Tout salarié assujéti à la présente convention est rémunéré suivant les échelons de salaire prévus à l'annexe « A », à moins de dispositions à l'effet contraire. Le salarié remplaçant qui obtient un poste suite au processus de comblement tenu conformément à l'article 9, voit son salaire maintenu et progresser suivant les modalités prévues à 29.03.
- 29.03 La révision du salaire de tout salarié qui est assujéti à la convention collective et qui n'a pas atteint le maximum salarial se fait annuellement à sa date d'ancienneté et équivaut à 4,75% de son salaire tout en respectant ledit maximum. La date de révision du salaire de ces derniers est celle apparaissant à l'annexe « B » de la présente convention collective. La révision du salaire de tout salarié ayant un statut de remplaçant se fait tous les dix-huit (18) mois, à sa date de service continu et équivaut à 4,75% de son salaire tout en respectant le maximum de la classe salariale applicable.
- 29.04 **Date effective des changements de salaire**
- La date de mise en vigueur des changements de salaire (date anniversaire) est fixée au dimanche précédant ladite date.
- 29.05 À moins de dispositions particulières prévues à la présente convention ou à ses annexes, les salariés reçoivent l'augmentation générale de salaire suivante :
- à compter du 1^{er} janvier 2018 : 2,25 %
 - à compter du 1^{er} janvier 2019 : 2,5 %
 - à compter du 1^{er} janvier 2020 : 2,5 %
 - à compter du 1^{er} janvier 2021 : 2,5 %
 - à compter du 1^{er} janvier 2022 : 2,5 %
 - à compter du 1^{er} janvier 2023 : 1,5 %
 - à compter du 1^{er} janvier 2024 : 1,5 %
 - à compter du 1^{er} janvier 2025 : 1 %

Malgré ce qui précède les salaires fixés pour les années 2023, 2024 et 2025 tels qu'apparaissant à l'annexe « A » seront indexés s'il y a lieu de la manière suivante : si la moyenne arithmétique des indices des prix à la consommation pour la région de Montréal pour les mois de janvier à décembre de l'année qui précède est supérieure à l'augmentation générale convenue, le salaire sera ajusté au 1^{er} janvier de l'année concernée du pourcentage correspondant à l'IPC.

ARTICLE 30 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

30.01 Les annexes et les lettres d'entente ci-jointes font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 31 RÉTROACTIVITÉ

31.01 La rétroactivité des salaires prévue à la présente est basée sur les heures effectivement travaillées ou payées depuis le 1^{er} janvier 2018 et payée aux salariés suivants :

- Les salariés qui ont travaillé au moins cent (100) heures depuis le 1^{er} janvier 2018;
- Les salariés qui depuis le 1^{er} janvier 2018 ont pris leur retraite et aux successions des salariés décédés depuis cette même date.

31.02 La rétroactivité est payable le troisième (3^e) jeudi du mois de septembre 2018.

ARTICLE 32 DURÉE DE LA CONVENTION

- 32.01 La présente convention couvre la période du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2025.
- 32.02 Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à compter de la date de sa signature jusqu'à la mise en vigueur d'une nouvelle convention collective.
- 32.03 Il n'y a pas d'effet rétroactif à l'exception des modalités prévues à l'article 31 et de l'indemnité afférente au congé annuel versée pour les congés annuels (article 18.01).

En foi de quoi, les parties ont signé la présente convention collective à Boucherville, ce 10^e jour du mois de JUILLET 2018.

Les Syndicats regroupés des employés
municipaux, Syndicat canadien de la fonction
publique section locale 306

[Signature]
André Duval
Président

[Signature]
Sylvie Angers
Vice-Présidente

[Signature]
Dominique Laforest
Conseiller syndical

[Signature]
François Lespérance
Délégué

Ville de Boucherville

[Signature]
Jean Martel
Maire

[Signature]
Roger Maisonneuve,
Directeur général

[Signature]
Anne-Marie Rousseau,
Directrice des ressources humaines

[Signature]
Dominique Lafrance,
Directrice associée

[Signature]
Manon Grenier,
Conseillère en ressources humaines

ANNEXE « A »
Salaires

Échelon	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1	20,3661	20,8752	21,3971	21,9320	22,4803	22,8175	23,1598	23,3914
2	21,3335	21,8668	22,4135	22,9738	23,5482	23,9014	24,2599	24,5025
3	22,3468	22,9055	23,4781	24,0651	24,6667	25,0367	25,4122	25,6664
4	23,4083	23,9935	24,5933	25,2081	25,8384	26,2259	26,6193	26,8855
5	24,5202	25,1332	25,7615	26,4055	27,0657	27,4717	27,8837	28,1626

ANNEXE « B »
Liste des salariés réguliers au 30 avril 2018

<i>Nom</i>	<i>Prénom</i>	<i>Date de service continu</i>	<i>Date d'ancienneté</i>	<i>Rang</i>
Lespérance	François	30 avril 1996	30 avril 1996	
Julien	Danielle	15 septembre 1997	15 septembre 1997	
Gagnon	France	03 mars 2005	28 août 2006	(1)
Trépanier	Jean-Paul jr	09 septembre 2004	28 août 2006	(2)
Martin	Diane	13 septembre 2006	05 décembre 2007	
Rossi	Marianne	16 février 2007	03 novembre 2008	
Laflamme	Johanne	12 décembre 2007	09 novembre 2009	
Rajotte	Sylvie	16 octobre 2009	01 septembre 2010	
Boucher	Fernand	16 octobre 2009	08 décembre 2010	
Côté	Jacques	16 octobre 2009	01 octobre 2012	(1)
Daigle	Pierrette	05 octobre 2010	01 octobre 2012	(2)
Gendron	Michel	08 septembre 2014	01 septembre 2015	(1)
Signori	Louise	29 octobre 2010	01 septembre 2015	(2)
Barrette	Dominique	24 septembre 2015	24 septembre 2015	
Martin	Claude	16 septembre 2014	28 septembre 2015	
Rose	André	30 septembre 2015	31 août 2017	

74
100

ANNEXE « C »
Formulaire d'adhésion syndicale

A REMPLIR EN LETTRE MAJUSCULES

Par la présente, je _____ soussigné(e), autorise la Ville de Boucherville à prélever sur ma paie hebdomadaire, un montant égal à la cotisation courante aux Syndicats regroupés des employés municipaux du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 306, qui est légalement reconnu comme l'agent négociateur unique et exclusif auprès de l'employeur.

J'autorise également la Ville à verser le montant des prélèvements prévus aux présentes au secrétaire-trésorier dudit Syndicat.

Finalement, j'autorise la Ville à remettre une copie du présent formulaire au Syndicat local.

Je conviens, par la présente, de ne pas tenir la Ville responsable de tout prélèvement et de tout versement effectués en vertu de la présente convention.

Et j'ai signé à Boucherville, ce _____ jour du mois de _____ 20_____.

(signature du ou de la salarié(e))

Adresse : _____
Ville : _____
Code postal : _____
Téléphone : _____
Cellulaire (facultatif) : _____
Courrier électronique
personnel (obligatoire) : _____

Informations reliées au poste occupé par le ou la salarié(e)

Poste : _____
Direction : _____
Service : _____

ANNEXE « D »
Formulaire d'absences pour activités syndicales

Pourriez-vous autoriser l'employé(e) ci-dessous à s'absenter du travail pour fins d'activités syndicales ci-après indiquées :

NOM DE L'EMPLOYÉ(E) : _____ **Ville:** _____

FONCTION: _____ **Service :** _____

DATE(S) D'ABSENCE : _____

DURÉE : _____

ACTIVITÉS		PAYÉ PAR :		
		VILLE	BANQUE	SANS SOLDE
RÉUNIONS SYNDICALES : Congrès, stages d'études, etc. Réunion syndicale (exécutif, conseil, assemblée générale, etc.)			☐ ☐	☐ ☐
COMITÉS CONJOINTS : C.R.T. Griefs S.S.T.		☐ ☐ ☐		
NÉGOCIATIONS : Préparation Séances		☐	☐	☐
ENQUÊTES : Griefs Évaluation		☐	☐ ☐	☐ ☐
ARBITRAGE : Préparation Représentants et témoins			☐ ☐	☐ ☐
AUTRES (spécifiez) :		☐	☐	☐

DEMANDÉ PAR: _____ **DATE:** _____
Exécutif 306 ou son représentant

SIGNATURE: _____ **DATE:** _____
Supérieur immédiat ou son représentant

SIGNATURE: _____ **DATE:** _____
Directeur ou son représentant

DEMANDE ACCEPTÉE ☐

DEMANDE REFUSÉE ☐

EXPLICATIONS/COMMENTAIRES: _____

N.B. Une formule dûment remplie doit être présentée 48 heures à l'avance, au supérieur immédiat du service concerné, pour obtenir l'autorisation de quitter le travail. Copie conforme du présent formulaire est adressée aux responsables du traitement de la paie du salarié concerné et jointe à la feuille de temps pour la Direction des ressources humaines.

Il
lee