

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

VILLE DE SAINT-BRUNO-DE-MONTARVILLE



ET

**LES SYNDICATS REGROUPÉS DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX
(SREM)**

DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP),

SECTION LOCALE 306

(BRIGADIERS SCOLAIRES)



1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2027

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLES	Page
ARTICLE 1 OBJET DE LA CONVENTION	3
ARTICLE 2 JURIDICTION	4
ARTICLE 3 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	5
ARTICLE 4 DÉFINITION DES EXPRESSIONS	6
ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL.....	8
ARTICLE 7 ARBITRAGE.....	13
ARTICLE 8 ANCIENNETÉ.....	15
ARTICLE 9 MOUVEMENT DE PERSONNEL.....	16
ARTICLE 10 MESURES DISCIPLINAIRES.....	18
ARTICLE 11 COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ.....	19
ARTICLE 12 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	20
ARTICLE 13 ASSISTANCE JUDICIAIRE	21
ARTICLE 14 ÉGALITÉ DE TRAITEMENT – HARCÈLEMENT	22
ARTICLE 15 FÉRIÉS.....	23
ARTICLE 16 CONGÉS MOBILES.....	24
ARTICLE 17 CONGÉS SOCIAUX.....	25
ARTICLE 18 CONGÉS ANNUELS	27
ARTICLE 19 CONGÉ SANS SOLDE	28
ARTICLE 20 CONGÉS PÉDAGOGIQUES ET SEMAINE DE RELÂCHE	29
ARTICLE 21 CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL	30
ARTICLE 22 LÉSIONS PROFESSIONNELLES.....	34
ARTICLE 23 HORAIRES.....	36
ARTICLE 24 SUPPLÉMENTAIRE	37
ARTICLE 25 ADMINISTRATION DES SALAIRES.....	38

ARTICLE 26 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	39
ARTICLE 27 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS	40
ARTICLE 28 VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS	41
ARTICLE 29 PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE ET DE MAINTIEN	42
ARTICLE 30 SALAIRES	43
ARTICLE 31 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	44
ARTICLE 32 RÉTROACTIVITÉ	45
ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION	46
ANNEXE « A »	47
ANNEXE « B »	48
LISTE DES SALAIRES REGULIERS AU 25 NOVEMBRE 2016	48
ANNEXE « C »	49
FORMULAIRE D'ADHESION SYNDICALE.....	49
ANNEXE « D »	50
ABSENCE POUR ACTIVITÉ SYNDICALE	50
ANNEXE « E »	51
CALCUL DES JOURS PAYÉS	51

ARTICLE 1 OBJET DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre la Ville et ses employés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui sont justes et équitables pour tous.

ARTICLE 2 JURIDICITION

- 2.01 La Ville reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire de tous les brigadiers scolaires visés par le certificat d'accréditation émis par le Tribunal administratif du travail (TAT) le 5 avril 2006 et modifié 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 occuper la fonction de brigadier scolaire tel que prévu à la présente convention et couvertes par le présent certificat.
- 2.03 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte du certificat d'accréditation, il appartient au Tribunal administratif du travail du Québec d'interpréter le sens de ce texte et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à se prononcer sur cette interprétation.

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 conseillers extérieurs, 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 trente (30) jours de la signature de la convention, la Ville fournira une copie de ladite convention collective à tous les salariés couverts par ladite convention. Une dizaine de copies seront également transmises au syndicat.

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 au paragraphe 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) « **Période de probation** » : désigne la période des cent vingt (120) premiers jours travaillés au service de la Ville, permettant à la Ville d'évaluer les nouveaux employés. Les jours travaillés avant la signature de la présente convention collective sont considérés aux fins du calcul de la période de probation;

Durant sa période de probation, le salarié qui a obtenu un poste régulier est couvert par la présente convention collective, sauf en ce qui concerne le droit de grief en cas de renvoi et le régime d'assurance collective, s'il y a lieu. Ce salarié profite du régime de retraite conformément aux dispositions de la Loi. La période de probation est suspendue lorsque le salarié est absent à cause d'un accident, d'une maladie ou de toute autre absence autorisée pour une période excédant quatre (4) semaines de travail consécutives;

- 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 de maternité ou de toute autre absence autorisée, ainsi que la période nécessaire pour le comblement d'un poste vacant;

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 des heures supplémentaires selon les modalités prévues à l'article 24, à la cotisation syndicale, au régime de retraite en ce qui a trait aux dispositions de la Loi et à la procédure de grief et d'arbitrage quant aux articles auxquels ce dernier est assujéti seulement;

- d) « **Ville** » : désigne la Ville de Saint-Bruno-de-Montarville;
- e) « **Syndicat** » : désigne le SREM - SCFP 306, les Syndicats regroupés des employés municipaux, du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 306;
- f) « **Médiation** » : désigne la procédure comportant l'intervention d'un tiers, qui ne possède aucun pouvoir coercitif, pour rapprocher les parties dans le cadre d'une mésentente au sujet de l'interprétation ou de l'application de la

convention collective, faciliter le dialogue entre elles et les aider à se mettre d'accord à ce sujet. Le recours à la médiation peut être volontaire ou obligatoire;

- g) « **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;
- h) « **Année scolaire** » : signifie aux fins de la présente convention collective, la période durant laquelle il y a jour de classe;
- i) « **Besoins particuliers** » : signifie aux fins de la présente convention collective, faire appel aux brigadiers scolaires dans le cadre d'activités dédiées aux enfants en dehors de l'année scolaire ;
- j) « **Salarié** » : dans la présente convention collective, le mot salarié désigne un 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 L'autorisation que doivent signer les salariés est conforme au formulaire dont le texte apparaît à l'annexe « C » jointe à la présente convention pour en faire partie intégrante.

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, 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.

Le Syndicat est informé de l'embauche et du départ de tout salarié ainsi que de tout mouvement de personnel permanent assujetti aux dispositions des présentes, dans les trente (30) jours suivants l'un de ces cas. À cet effet, une copie de la liste des mouvements de main-d'œuvre soumise au Conseil sera aussi remise au syndicat.

5.07 Affichage

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. Le Syndicat peut également procéder par courrier électronique en s'assurant que lesdits avis relatifs aux activités légales du Syndicat, ne parviennent qu'à ses membres conformément aux règles d'utilisation de la Ville en matière d'informatique. Copie de tout document ainsi

affiché ou transmis électroniquement doit être remise à la Direction des ressources humaines.

- 5.08 À l'occasion d'activités syndicales légitimes telles que la préparation des négociations, conciliations, enquêtes, règlements de griefs, arbitrages, évaluations, congrès, formations ou autres activités syndicales, la Ville verse au 1^{er} janvier de chaque année au SREM-SCFP, section locale 306, une somme équivalente à soixante-quinze (75) heures au taux de salaire de brigadier de la présente convention collective.

Chaque trimestre, la ville facturera les libérations qui ont été utilisées par un représentant syndical pour des raisons autres que des rencontres paritaires, aux conditions suivantes :

- a) dans les cas d'enquêtes de griefs, deux (2) représentants du Syndicat, accompagnés ou non du directeur de griefs, peuvent s'absenter, à l'exception de l'arbitrage de griefs (maximum trois (3) 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, peuvent s'absenter;

La Ville accorde cinquante (50) heures, avec traitement, aux représentants du Syndicat aux fins de la préparation des négociations pour le renouvellement de la convention collective;

- c) à l'occasion de congrès ou autres activités syndicales, deux (2) représentants du Syndicat peuvent s'absenter;

Un avis dûment complété (formulaire d'absences pour activités syndicales tel que mentionné à l'annexe « D ») d'au moins quarante-huit (48) heures doit être transmis au supérieur immédiat ou de son représentant. Cependant, lors de congrès, le délai est de cinq (5) jours à l'avance, à moins de circonstances exceptionnelles.

- 5.09 Les salariés participant à des comités mixtes, sont rémunérés tout comme s'ils étaient au travail.

- 5.10 Advenant que les heures de libération mises à la disposition du Syndicat, prévues au paragraphe 5.08, soient épuisées, sur demande du Syndicat, la Ville accepte de libérer avec traitement, les membres de l'exécutif. Une telle demande ne peut être refusée à moins que cela puisse nuire de façon majeure aux opérations des services concernés.

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

Dans les deux cas, les heures de libérations sont remboursées par le Syndicat à la réception de la facture, selon les modalités convenues entre les parties.

- 5.11 Tout salarié désigné pour occuper un poste à son Syndicat est libéré, sans traitement, 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 une (1) semaine 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

- 5.12 Les salariés représentant le Syndicat ne perdent aucun droit prévu à la présente convention collective et ne doivent pas être importunés ou subir de torts pour leurs activités syndicales.

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, plus de 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.
- Tout grief doit comporter une description sommaire de la situation contestée et du correctif demandé.
- Dans un délai de vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la soumission dudit grief, la Ville doit rencontrer le Syndicat pour en discuter ou fournir les motifs par écrit, pour lesquels elle rejette ledit grief, le cas échéant.
- 6.05 À défaut d'un règlement, en vertu de la procédure précédente, le dossier est référé en médiation dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant le désaccord des parties. Toutefois, la médiation n'est pas obligatoire dans le cas de mesures disciplinaires.
- À défaut de réponse satisfaisante, le grief peut être soumis directement à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables de la réponse de la Ville donnée en vertu de l'alinéa 3 de l'article 6.04.
- 6.06 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.
- 6.07 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.
- 6.08 Les parties, d'un commun accord, peuvent par écrit, déroger à la présente procédure quant au délai concerné ou à l'ordre à suivre.
- 6.09 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.

- 6.10 Si la correction a pour effet de prendre par surprise l'autre partie, cette dernière peut demander que l'audition soit reportée.
- 6.11 Le salarié qui dépose un grief ne doit pas être importuné 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.
- 6.13 La Ville et le Syndicat conviennent de suspendre les délais mentionnés aux articles 6 et 7 de la convention collective, et ce, pour les périodes suivantes :
- a) du 20 décembre au 15 janvier inclusivement;
 - b) du 23 juin au 15 septembre inclusivement.

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 Dans le cas d'un arbitrage, les parties désignent d'un commun accord le choix de l'arbitre.

À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties demande à la ou au ministre responsable du Travail de nommer d'office l'arbitre à même la liste annotée d'arbitres du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM).

a) une fois nommé ou choisi, l'arbitre doit tenir la première séance d'enquête et d'audition à l'intérieur d'une période de trente (30) jours, sauf entente contraire.

b) l'arbitre peut procéder ex-parte si l'une ou l'autre des parties ne se présente pas le jour de l'audition, sans raison jugée valable par l'arbitre.

c) l'arbitre doit rendre sa décision écrite et motivée dans les soixante (60) jours de la fin de l'enquête et audition. Sur accord des parties, ce délai peut être prolongé.

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. Nonobstant ce qui précède, les délais peuvent être moindres après entente entre les parties.

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 Les honoraires et les frais de l'arbitre de grief sont remboursés par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté ou par la partie à qui le grief a été soumis si celui-ci est accueilli. Dans le cas où le grief est accueilli en partie, l'arbitre détermine la proportion des honoraires et des frais que doit payer chacune des parties.

Dans tous les cas, les honoraires et les frais relatifs à une remise d'audition ou à un désistement d'un grief sont réglés par la partie qui demande une telle remise ou qui est à l'origine d'un tel désistement.

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 suspension et congédiement 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

Aux fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté signifie la période totale 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 et perte d'emploi

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 d'une année scolaire;
- 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.

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 date de service continu et la date d'ancienneté de chaque salarié et elle est affichée au plus tard le 1^{er} octobre de chaque année;
- b) les parties conviennent d'examiner et de corriger, au plus tard le 1^{er} novembre, s'il y a lieu, toute erreur qui aurait pu se glisser dans la préparation de la liste d'ancienneté;
- c) la liste des brigadiers disponibles pour les remplacements de l'année scolaire en cours est affichée au plus tard le 1^{er} octobre de chaque année;
- d) lorsque deux (2) salariés ou plus possèdent la même date d'ancienneté, la priorité sera établie par tirage au sort en présence d'un représentant syndical et des salariés concernés.

ARTICLE 9 MOUVEMENT DE PERSONNEL

Mouvement de personnel

9.01 Réembauchage

- a) dans le cas de réembauchage ou rappel au début d'une année scolaire, la Ville réassigne le salarié au poste qu'il occupait à la fin de l'année scolaire précédente, pourvu qu'il possède les exigences requises pour satisfaire aux exigences normales du poste ;
- b) création, abolition ou vacances d'une 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 des remplaçants et une confirmation écrite est adressée par courriel.
 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, pourvu qu'il possède les qualités requises pour satisfaire aux exigences normales du poste.
 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, s'il y a lieu, situé le plus près possible de son lieu de résidence, pourvu qu'il possède les qualités requises pour satisfaire aux exigences normales du poste.
 4. Dans le cas où l'employeur décide de pourvoir, 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 par ancienneté. S'il n'est pas comblé, il est ensuite offert aux salariés remplaçants.

Lorsqu'un poste devient vacant, il est affiché dans les quinze (15) jours ouvrables suivants la vacance du poste. Les salariés ont cinq (5) jours ouvrables pour répondre.
 5. 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. Advenant une nouvelle réassignation, le poste ainsi libéré est offert si la Ville décide de le maintenir à tous les salariés suivant leur ancienneté.
 6. 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 Compétences requises pour pourvoir un poste

- a) dans tout mouvement de personnel dans l'unité de négociation, l'ancienneté est le facteur déterminant, à moins que le salarié ne puisse remplir les exigences normales de la fonction ou du poste visé, le cas échéant;
- b) les termes « exigences normales de la fonction et particularités du poste » sont définis comme étant des exigences raisonnables, liées directement à la nature même de la fonction ou du poste, c'est-à-dire aux tâches qui se font habituellement. La Ville s'engage à donner la formation pertinente au salarié concerné pendant la période d'essai, pourvu que cette formation n'excède pas une durée de vingt (20) heures.

9.03 Période d'essai

Un salarié qui obtient un poste à la suite d'un affichage bénéficie d'une période d'essai d'un maximum de dix (10) jours travaillés, à la suite desquels il peut choisir de retourner à son ancien poste.

Une fois cette période écoulée, le poste antérieur du salarié devient définitivement vacant et est soumis à la procédure prévue au paragraphe 9.01 b).

ARTICLE 10 MESURES DISCIPLINAIRES

- 10.01 Dans les présentes, seules les mesures disciplinaires suivantes peuvent être imposées : une réprimande écrite, une suspension, un congédiement.
- 10.02 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. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat.
- 10.03 Si la Ville décide de convoquer un salarié pour des raisons disciplinaires, celui-ci pourra, s'il le désire, se faire accompagner d'un représentant syndical.
- 10.04 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.
- 10.05 Les paragraphes 10.02 et 10.04 ne s'appliquent pas dans les cas où les faits sont de nature criminelle.
- 10.06 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.
- 10.07 Tout document relatif à des mesures disciplinaires versé au dossier d'un salarié est retiré s'il s'avère non fondé.
- 10.08 Une suspension n'interrompt pas le service d'un salarié.
- 10.09 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.
- 10.10 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.
- 10.11 Dans les cas de réprimande écrite, de suspension et de congédiement, le fardeau de la preuve incombe à la Ville.
- 10.12 Les délais et la procédure mentionnés aux paragraphes 10.02 et 10.04 sont de rigueur à moins d'entente écrite du 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 DU TRAVAIL

- 11.01 La Ville doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé au travail de ses personnes salariées.

Il incombe à la Ville d'informer les personnes salariées 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 au travail des personnes salariées.

- 11.03 Le comité de santé et de sécurité du travail est formé de deux (2) membres désignés par la Ville et de deux (2) membres désignés par le Syndicat. Un des membres désignés par le Syndicat agira à titre de représentant en santé et en sécurité du travail.

- 11.04 Le comité se réunit minimalement quatre (4) fois par année, aux dates, heures et lieux convenus par les parties. Un compte rendu est rédigé par la Ville et transmis à chacun des membres à la suite du comité.

- 11.05 Les membres désignés par le Syndicat sont libérés sans perte de salaire pour les rencontres du comité et pour les mandats spécifiques déterminés par ce même comité.

En plus de ce qui précède, le représentant en santé et sécurité du travail est libéré sans perte de salaire pour les autres activités prévues à la Loi selon les dispositions de cette dernière.

- 11.06 Les fonctions du comité sont celles prévues à la Loi.

- 11.07 Les fonctions du représentant en santé et en sécurité du travail sont celles prévues à la Loi.

ARTICLE 12 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 12.01 Le comité de relations de travail est formé d'un (1) membre désigné par la Ville, plus le directeur des Ressources humaines ou son représentant, membre d'office et d'un (1) représentant du Syndicat, salarié de la Ville, 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. Il soumet ses recommandations, par écrit, aux parties pour étude et décision.
- 2.03 Ce comité se réunit au besoin, minimalement deux (2) fois par année scolaire, à date, heure et lieu convenus, dans un délai maximal de vingt (20) jours ouvrables à la suite de la demande.

La Ville communique à l'avance l'ordre du jour proposé.

Au plus tard dans les vingt (20) jours qui suivent la tenue d'une réunion du comité, un compte rendu est rédigé par la Ville et transmis à chacun des membres.

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 conditions et clauses prévues 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 comme partie mise 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 finals), la Ville lui rembourse les frais d'appel qu'il a raisonnablement encourus.
- Aux fins du présent article, si le salarié désire assumer sa défense par le procureur de son choix, la Ville doit en payer les frais raisonnables. La Ville peut toutefois, avec l'accord du salarié, lui rembourser ces frais au lieu de les payer.
- 13.04 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 durant 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.
- 13.05 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, l'identité ou l'expression de son genre, 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.

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 JOURS FÉRIÉS

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

- Le 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;
- Noël.

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

15.03 Si l'un des jours fériés précités tombe pendant la période de congés annuels d'un salarié, ce jour est ajouté au nombre de jours de congés annuels auxquels il a droit.

15.04 Lors d'un jour férié, le salarié a droit au paiement d'une indemnité égale à une journée de travail conformément à l'article 23 de la présente convention.

15.05 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.

Aux 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 MOBILES

- 16.01 Trois (3) jours de congé mobile sont alloués à tous les salariés réguliers couverts par la présente convention et ce, pour tenir lieu de congés statutaires et de congés de maladie, le tout, non prévu à cette convention.
- 16.02 La prise de congés mobiles se fait sur préavis de cinq (5) jours ouvrables.

ARTICLE 17 CONGÉS SOCIAUX

17.01 Les salariés couverts par la présente convention ont droit à des absences sans perte de salaire, dans les cas suivants survenant durant sa période de travail annuelle :

- a) à l'occasion de son mariage : quatre (4) jours ouvrables consécutifs;
- b) à l'occasion du mariage d'un enfant ou d'un enfant de son conjoint, du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, du beau-père, de la belle-mère : le jour du mariage ou la veille;
- c) à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant : trois (3) jours ouvrables. Le salarié peut aussi s'absenter, sans traitement, pendant trois (3) autres jours;
- d) lors du baptême de son enfant : le jour du baptême;
- e) 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;
- f) à l'occasion du décès de son père, de sa mère : cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- g) à l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-mère, du père ou de la mère de son conjoint : trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- h) à l'occasion du décès d'un frère, d'une sœur : quatre (4) jours ouvrables consécutifs;
- i) à l'occasion du décès d'un grand-parent, 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;
- j) à l'occasion du décès d'un oncle, d'une tante, d'un neveu, d'une nièce : le jour des funérailles;
- k) lors du décès du père, de la mère, du père ou de la mère du conjoint, du grand-père ou de la grand-mère, un (1) jour ouvrable additionnel est accordé, s'ils demeurent sous le même toit;
- l) dans les cas ci-dessus, si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de cent-vingt-cinq (125) kilomètres de la Ville, un (1) jour ouvrable additionnel est accordé au salarié.

17.02 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.

17.03 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.

17.04 Dans le cas où la personne décédée est incinérée ou que les funérailles sont reportées, les congés de deuil peuvent être pris au moment de l'incinération ou à la date à laquelle les funérailles ont été reportées, au choix du salarié.

ARTICLE 18 CONGÉS ANNUELS

18.01 Les congés annuels pour les salariés sont :

- a) l'employé brigadier scolaire reçoit l'équivalent du nombre de semaines de vacances annuelles en pourcentage réparti sur chaque période de paie durant l'année ;
- b) pour fins de calcul, le salarié embauché entre le premier (1^{er}) et le quinzième (15^e) jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un (1) mois complet de service;
- c) si pour une raison ou pour une autre un employé quitte le service de la Ville, il a droit au bénéfice des jours de vacances annuelles cumulés à la date de son départ;
- d) s'il a moins d'un (1) an de service, à une (1) journée de vacances payée à son taux régulier de salaire pour chaque mois de service continu, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables équivalant à 4 %;
- e) après douze (12) mois de service, à deux (2) semaines de vacances payées à son taux de salaire normal équivalant à 4 %;
- f) après deux (2) ans de service, à trois (3) semaines de vacances payées à son taux de salaire normal équivalant à 6 %;
- g) après cinq (5) ans de service, à quatre (4) semaines de vacances payées à son taux de salaire normal équivalant à 8 %;
- h) après quatorze (14) ans de service, à cinq (5) semaines de vacances payées à son taux de salaire normal équivalant à 10 %;
- i) à une (1) journée additionnelle de vacances payées à son taux de salaire normal pour chaque année de service excédant vingt et un (21) ans jusqu'à un maximum de six (6) semaines complètes équivalant à 12 % selon les descriptions suivantes :
 - après 21 ans : 26 jours de vacances payés équivalant à 10,4 %;
 - après 22 ans : 27 jours de vacances payés équivalant à 10,8 %;
 - après 23 ans : 28 jours de vacances payés équivalant à 11,2 %;
 - après 24 ans : 29 jours de vacances payés équivalant à 11,6 %;
 - après 25 ans : 30 jours de vacances payés équivalant à 12%.
- j) la période de service continu donnant droit aux vacances mentionnées ci-dessus s'établit du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.

ARTICLE 19 CONGÉ SANS SOLDE

19.01

- a) la Ville accorde au salarié qui en fait la demande, un congé sans traitement pour une période maximale de soixante-dix-huit (78) semaines. Le salarié qui désire se prévaloir d'un congé sans traitement doit en faire la demande à la Ville au moins un (1) mois avant la date anticipée de son départ.
- b) le salarié en congé sans traitement s'engage à prévenir l'employeur par écrit de son intention de mettre fin prématurément à son congé sans traitement au moins trois (3) semaines avant son retour. Cependant, le salarié ne peut précipiter son retour au travail en cas de maladie.
- c) l'ancienneté du salarié absent en congé sans traitement s'accumule.
- d) les vacances sont accordées au prorata du temps travaillé.
- e) à son retour au travail, le salarié reprend la même traverse qu'il avait lors de son départ.

ARTICLE 20 CONGÉS PÉDAGOGIQUES ET SEMAINE DE RELÂCHE

20.01 Dix (10) 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 ces congés 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 ne travaille seulement que les heures requises par les écoles ouvertes, selon l'horaire établi pour ces écoles en début d'année. Afin de conserver son salaire normal lors de ces journées pédagogiques spécifiques, il verra sa banque de congés mobiles diminuée de la différence entre les heures réellement travaillées et les heures normales prévues pour sa journée de travail.

Dans l'éventualité d'un résiduel d'heures dans la banque du salarié, elles seront payées au salarié à la fin de chaque année scolaire.

ARTICLE 21 CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

Congé de maternité

- 21.01 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 commence 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.
- 21.02 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.
- 21.03 Le congé de maternité commence 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.
- 21.04 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 21.01 à compter du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- 21.05 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.
- 21.06 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.
- 21.07 Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) 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.

- 21.08 À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, la ville 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.
- 21.09 Malgré l'avis prévu à l'article 21.07, 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.
- 21.10 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 d'un 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

- 21.11 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.
- 21.12 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.
- 21.13 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.
- 21.14 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 d'un 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

- 21.15 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.
- 21.16 Ce congé peut commencer 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.
- 21.17 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 prévue mentionnée dans l'avis 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.

- 21.18 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 d'un 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).
- 21.19 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 avantages

- 21.20 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.

- 21.21 La ou le salarié qui ne peut reprendre son travail une fois son ou ses congés terminés, à la suite d'une maladie ou à d'un accident, devra présenter à la Ville un certificat médical de son médecin traitant.
- 21.22 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.
- 21.23 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.
- 21.24 Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées 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.
- 21.25 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 22 LÉSIONS PROFESSIONNELLES

22.01

- a) dans le cas de lésions professionnelles couvertes et reconnues par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) du Québec, le salarié régulier et en probation reçoit son salaire net jusqu'à rétablissement complet. À compter de 65 ans, le salaire net sera réduit selon la proportion prévue par l'article 56 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*;
- b) en conformité avec la Loi, l'Employeur peut faire examiner à ses frais le salarié malade ou accidenté, par un médecin de son choix;
- c) lorsqu'il est établi que le salarié souffre d'une incapacité permanente, totale ou partielle, le rendant incapable de remplir la fonction qu'il occupait régulièrement avant son accident ou sa maladie, ledit salarié continue à recevoir son salaire net, et ce, en tenant compte des prestations reçues de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec;
- d) le dossier concernant l'accident subi ou la maladie contractée au cours de l'exercice des fonctions du salarié peut être soumis au médecin de l'Employeur qui examine et enquête si la maladie ou les blessures constatées résultent des faits contenus dans le dossier, et ce, conformément aux dispositions de la Loi;
- e) les paiements effectués en vertu des dispositions du présent article n'affectent pas les crédits de vacances accumulés en faveur du salarié ;
- f) nonobstant l'alinéa c), l'Employeur doit :
 - i) réintégrer à son ancienne fonction sans modification à son salaire le salarié apte à remplir sa fonction. Cependant, ce salarié est traité sur le même pied que tout autre salarié et doit pouvoir remplir toutes les tâches inhérentes à sa fonction.
 - ii) assurer au salarié devenu incapable de remplir sa fonction régulière, un poste qu'il peut occuper. S'il n'est plus apte à remplir sa fonction, mais tout de même apte à remplir d'autres fonctions, il sera assigné à une fonction disponible qu'il peut occuper compte tenu des dispositions de la convention collective;

le salaire de ce salarié sera négociable entre l'Employeur et le Syndicat au début de son retour au travail. Le salarié reçoit le pourcentage d'augmentation salariale de sa classe avant incapacité ou le pourcentage d'augmentation de la nouvelle fonction, selon ce qui est le plus avantageux pour le salarié;

l'Employeur considère positivement toute proposition raisonnable d'un paiement maximum pour les études qui seraient nécessaires au recyclage du salarié afin qu'il puisse travailler pour l'Employeur et aux meilleures conditions possibles;

- g) le salarié doit remettre à l'Employeur toute prime ou compensation en salaire qu'il pourrait recevoir d'une assurance payée par l'Employeur à cet effet;
- h) aucune disposition de cette convention collective ne peut faire en sorte qu'un salarié absent pour causes d'accident de travail ou de maladie professionnelle, bénéficie d'avantages supérieurs à ceux dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail pour les journées ouvrables comprises dans sa période d'absence.

ARTICLE 23 HORAIRES

23.01 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 :

TABLEAU 1

Poste de travail	h/jour Minimum	h/sem. Minimum
MONTARVILLE / LAKEVIEW	3.8	19.00
MONTARVILLE / BEAUMONT	3.8	19.00
MONTARVILLE / SEIGNEURIALE	3.8	19.00
SEIGNEURIALE / ROBERVAL	3.8	19.00
MONTARVILLE / DES PEUPLIERS	3.8	19.00
DE BOUCHERVILLE / SEIGNEURIALE	3.8	19.00
CADIEUX / TOWSHEND	3.8	19.00
MONTARVILLE / CAILLÉ	3.8	19.00
DE CHAMBLY / GARNEAU	3.8	19.00

Au début de chaque année scolaire, au plus tard le troisième vendredi du mois de septembre, la Ville pourra réviser le nombre d'heures de chacun des postes de travail et en informera les salariés concernés. Ce nombre d'heures révisé sera celui qui sera en vigueur pour toute l'année scolaire. Il est entendu que l'employeur ne pourra descendre les heures d'un poste de travail sous le minimum des heures inscrites au tableau 1 du présent article.

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

En cas de tempête, panne d'électricité ou autres cas de force majeure dont la situation est connue et annoncée par les voix officielles des commissions scolaires impliquées, le brigadier n'est pas requis au travail. Cette journée est non rémunérée.

23.02 Jours de travail garantis

Cent quatre-vingts (180) jours de travail comme prévu au calendrier scolaire par année sont rémunérés aux salariés réguliers.

ARTICLE 24 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 24.01 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 %), pourvu que le salarié ait déjà complété trente-trois heures et quart (33,25 h) 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 dix-sept (17 h). 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 25 ADMINISTRATION DES SALAIRES

25.01 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).

25.02 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.

25.03 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.

25.04 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.

25.05 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, à condition que tous les autres groupes de salariés de la Ville donnent leur accord.

ARTICLE 26 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

- 26.01 La Ville reconnaît la nécessité d'évaluer les besoins de formation professionnelle pour les salariés régis par la présente et, à cet effet, consulte le Syndicat.

Une formation de « secouriste en milieu de travail » délivrée par un organisme reconnu par la CNESST, sera donnée à tous les salariés. Cette formation sera octroyée durant les heures de travail et le salarié sera payé à son taux de salaire normal pour la durée de la formation. Le salarié doit suivre la formation en entier et réussir l'évolution des apprentissages. En cas de non-réussite, il n'y aura pas de conséquences pour le salarié.

- 26.02 Le Syndicat communique à la Ville toute recommandation qu'il juge pertinente concernant la formation professionnelle. Le syndicat pourra proposer ses recommandations lors des comités mixtes concernés.

- 26.03 Les programmes de formation sont établis par la Ville et à ses frais, compte tenu de ses priorités et des budgets disponibles.

- 26.04 Les programmes de formation sont portés à la connaissance du Syndicat.

- 26.05 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.

- 26.06 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 des heures supplémentaires lorsque ces cours sont dispensés en dehors des heures régulières de travail.

ARTICLE 27 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

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.

- 27.01 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.
- 27.02 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.
- 27.03 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.
- 27.04 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.
- 27.05 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 pair dont peut bénéficier le brigadier scolaire est celui qui est désigné en vertu de l'article 30 de la convention collective des employés de bureau, techniciens et professionnels (régissant les cols blancs).
- 27.06 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.
- 27.07 Il est entendu que la Ville s'engage à payer tous les frais afférents à ladite formation.
- 27.08 Le comité mixte 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 28 VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS

- 28.01 Les nouveaux salariés peuvent se faire rembourser un maximum de 300 \$ pour l'achat d'un manteau d'hiver et un maximum de 300 \$ pour l'achat de bottes d'hiver.

Pour les salariés réguliers, le remboursement de ces items (manteaux d'hiver et bottes) est renouvelable à chaque 3 ans.

Pour les salariés réguliers, une somme maximale de 200 \$ est remboursée, par année scolaire, pour l'achat des vêtements et équipements de travail nécessaire à la fonction de brigadier. La liste des vêtements admissibles est déterminée par les parties dans le cadre du comité des relations de travail.

Les nouveaux salariés remplaçants, peuvent se faire rembourser une somme maximale de 200 \$, pour l'achat des vêtements et équipements de travail nécessaire à la fonction de brigadier identifiés dans la liste déterminée par les parties. Ce montant n'est pas renouvelable.

- 28.02 La Ville fournit un dossard, un panneau d'arrêt, des crampons, une trousse de premiers soins, un siège et un sifflet à tous les salariés.

Les salariés remplaçants se voient prêter un imperméable.

Lorsqu'ils quittent leur emploi, les salariés doivent retourner à la Ville tous les équipements ou vêtements qui leur ont été prêtés dans le cadre du présent article, tels qu'énumérés au paragraphe précédent. Les salariés remplaçants doivent remettre l'imperméable lorsqu'ils deviennent réguliers.

ARTICLE 29 PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE ET DE MAINTIEN

- 29.01 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 salariale relève du comité mixte suivant l'article 36 de la convention collective des employés de bureau, techniciens et professionnels (cols blancs) en vigueur (2017-2024).

ARTICLE 30 SALAIRES

30.01 Les taux de salaires applicables en vertu de la présente convention collective sont ceux apparaissant à l'annexe « A ».

30.02 À compter du 1^{er} janvier 2021, tout salarié assujéti à la présente convention est rémunéré suivant les taux horaires prévus à l'annexe « A ».

30.03 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 2021 : 2 % (clause remorque);
- À compter du 1^{er} janvier 2022 : 2 % (clause remorque);
- À compter du 1^{er} janvier 2023 : 2 % (clause remorque);
- À compter du 1^{er} janvier 2024 : Une augmentation équivalente à l'indice des prix à la consommation (IPC) annuel moyen du Canada - région de Montréal pour 2023 soumise à un minimum de 2 % et un maximum de 3%;
- À compter du 1^{er} janvier 2025 : 2 % (clause remorque);
- À compter du 1^{er} janvier 2026 : 2 % (clause remorque);
- À compter du 1^{er} janvier 2027 : 2% (clause remorque *).

* Clause remorque : la Ville arrimera ces augmentations de salaire à celles consenties aux autres unités de négociation (cols blancs, cols bleus, employés de piscines) si ces dernières s'avéraient supérieures.

30.04 À moins de dispositions particulières prévues à la présente convention ou à ses annexes, les salariés reçoivent les montants forfaitaires suivants :

- Pour toutes les heures travaillées en 2021 : un montant forfaitaire de 1 % est octroyé au salarié;
- 750 \$ pour les salariés bénéficiant au 1^{er} janvier 2021 du taux maximum de salaire de l'échelle salariale classe 4;
- Pour toutes les heures travaillées en 2022 : un montant forfaitaire de 2 % est octroyé au salarié;
- Pour toutes les heures travaillées en 2023 : un montant forfaitaire de 1,5 % est octroyé au salarié.

ARTICLE 31 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

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

ARTICLE 32 RÉTROACTIVITÉ

- 32.01 Tous les salariés couverts par la présente convention collective, actuellement à l'emploi de la Ville, bénéficient, quant aux heures effectivement travaillées ou payées depuis le 1^{er} janvier 2021, de la rétroactivité salariale.
- 32.02 La rétroactivité salariale s'applique aussi aux salariés qui, depuis le 1^{er} janvier 2021, ont pris leur retraite et aux successions des salariés décédés depuis la même date. De même que les salariés réguliers qui ont quitté l'emploi depuis le 1^{er} janvier 2021.
- 32.03 La rétroactivité est payable au plus tard le trentième (30^e) jour ouvrable après la signature de la présente convention collective.

ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION

- 33.01 La présente convention couvre la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2027.
- 33.02 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.
- 33.03 Il n'y a pas d'effet rétroactif à l'exception des modalités prévues à l'article 32.

En foi de quoi, les parties ont signé la présente convention collective à Saint-Bruno-de-Montarville, ce 7^e jour du mois de novembre 2023.

Les Syndicats regroupés des employés municipaux (SREM) du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) - Section locale 306

Ville de Saint-Bruno-de-Montarville


Présidente


Maire


Simon Beaulieu
Conseiller syndical


Directeur général adjoint


Vice-présidente


Directrice des ressources humaines


Délégué syndical


Directrice, loisirs, culture et vie communautaire


Représentante des membres


Chef de division, des brigadiers


Stephanie Monin-Laney
Archiviste

ANNEXE « A »

	Année	Taux horaire
Classe 4 (126-150)	01-01-2021	26.63 \$
	01-01-2022	27.16 \$
	01-01-2023	27.71 \$

ANNEXE « C »
Formulaire d'adhésion syndicale

À REMPLIR EN LETTRES MAJUSCULES

Par la présente, je _____ soussigné(e), autorise la Ville de Saint-Bruno-de-Montarville à prélever sur ma paie hebdomadaire, et ce, dès ma première paie, un montant égal à la cotisation courante ainsi qu'un prélèvement initial unique d'une somme de 2,00 \$ aux fins d'adhésion syndicale (« droit d'entrée ») à la section locale 306, Syndicats regroupés des employés municipaux (SREM) du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), qui est légalement reconnue 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 Saint-Bruno-de-Montarville, ce _____^e jour du mois de _____ 20____.

signature du ou de la
salarié(e)

Adresse :

Ville :

Code postal :

Téléphone :

Cellulaire (facultatif) :

Courrier électronique

personnel (facultatif) :

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

Poste :

Direction :

Service/division :

Téléphone au travail :

Courrier électronique :

ANNEXE « D » **ABSENCE POUR ACTIVITÉ SYNDICALE**

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) : _____

FONCTION: _____

SERVICE: _____

DATE(S) D'ABSENCE : _____

DURÉE : _____ **DE** _____ **À** _____

ACTIVITÉS		PAYÉ PAR:		
		VILLE	BANQUE	SANS SOLDE
RÉUNIONS SYNDICALES :	Réunions, formation, congrès, etc.		☐	☐
COMITÉS MIXTES :	Assurances.....	☐	☐	
	C.R.T.	☐		
	Évaluation	☐		
	Griefs	☐		
	S.S.T.	☐		
	P.A.E.	☐	☐	
	Régime de retraite	☐		
	Autres (spécifiez)			
NÉGOCIATIONS :	Préparation	☐	☐	☐
	Séances			
ENQUÊTE :	Griefs	☐	☐	☐
	Évaluation			
ARBITRAGE :	Membre du comité ou plaignant	☐	☐	☐
	Président ou représentant	☐	☐	☐
AUTRES (spécifier) :		☐	☐	☐
DEMANDÉ PAR: _____		DATE: _____		
Exécutif syndical 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 (cinq jours pour les congrès) au supérieur immédiat du service concerné, pour obtenir l'autorisation de quitter le travail. Une copie conforme du présent formulaire est adressée au Service de la paie de l'employé et à la Direction des ressources humaines.				

ANNEXE « E »
CALCUL DES JOURS PAYÉS

Nombre de jours payés :

Nombre d'employés permanents	9
Jours de classe = jours travaillés et rémunérés	180
Congés pédagogiques payés	10
Jours fériés payés	8
Congés mobiles payés	3
Total de jours payés	201