

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

LA VILLE DE BROSSARD



Brossard

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

SECTION LOCALE 306

(BRIGADIERS SCOLAIRES)



Syndicat canadien de
la fonction publique 

1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2014

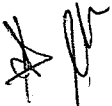


TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Page</u>
ARTICLE 1 - OBJET DE LA CONVENTION	4
ARTICLE 2 - JURIDICTION	5
ARTICLE 3 - DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	6
ARTICLE 4 - DÉFINITION DES EXPRESSIONS	7
ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL	9
ARTICLE 6 - PROCÉDURE DE GRIEFS	12
ARTICLE 7 - ARBITRAGE.....	14
ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ	16
ARTICLE 9 - MOUVEMENT DE PERSONNEL	17
ARTICLE 10 - MESURES DISCIPLINAIRES	19
ARTICLE 11 - COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ.....	20
ARTICLE 12 - COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	21
ARTICLE 14 - ÉGALITÉ DE TRAITEMENT – HARCÈLEMENT	23
ARTICLE 15 - CONGÉS FÉRIÉS	24
ARTICLE 16 - CONGÉS MOBILES	25
ARTICLE 17 - CONGÉS SOCIAUX.....	26
ARTICLE 18 - CONGÉS ANNUELS	28
ARTICLE 19 - CONGÉ SANS SOLDE	29
ARTICLE 20 - CONGÉS PÉDAGOGIQUES ET SEMAINE DE RELÂCHE.....	30
ARTICLE 21 - DROITS PARENTAUX.....	30
ARTICLE 21 - DROITS PARENTAUX.....	31
ARTICLE 22 - ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE.....	36
ARTICLE 23 - HORAIRES	37
ARTICLE 24 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	38
ARTICLE 25 - ADMINISTRATION DES SALAIRES	39
ARTICLE 26 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	40
ARTICLE 27 - PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS.....	41
ARTICLE 28 - VÊTEMENTS	42
ARTICLE 29 - RÉGIME DE RETRAITE.....	43
ARTICLE 30 - ÉTABLISSEMENT DU PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE ET DE SON MAINTIEN	46
ARTICLE 31 - SALAIRES	47
ARTICLE 32 - ANNEXES.....	48
ARTICLE 33 - RÉTROACTIVITÉ.....	49
ARTICLE 34 - DURÉE DE LA CONVENTION	50

ANNEXES

ANNEXE "A" GRILLE SALARIALE

ANNEXE "B" LISTE DES SALARIÉS RÉGULIERS

ANNEXE "C" FORMULAIRE D'ADHÉSION SYNDICALE

ANNEXE "D" FORMULAIRES D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

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 soient justes et équitables pour tous.

ARTICLE 2 - JURIDICTION

- 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 bureau du Commissaire général du travail le 22 février 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 la fonction de brigadier scolaire tel que prévu à la présente convention et couvertes par le présent certificat.
- 2.03 Toute entente individuelle entre une personne salariée et la Ville touchant des conditions de travail différentes de celles prévues à la convention collective, ou ayant pour conséquence de priver ou limiter une personne salariée 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 aviseurs 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 soixante (60) jours de la signature de la convention, la Ville fournit une copie de la convention collective à tous les salariés couverts par ladite convention. La Ville doit 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 le salarié titulaire d'un poste pourvu que ce salarié ait complété sa période de probation. La liste des salariés réguliers en fonction au moment de la signature de la convention collective apparaît en annexe.

b) « **Salarié en probation** » : désigne tout nouveau salarié embauché dans le but de devenir salarié régulier et qui n'a pas complété six (6) 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. 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'accident, d'une maladie ou 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 maternité ou toute autre absence autorisée.

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 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 Brossard.

e) « **Syndicat** » : désigne le 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 l'employeur 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, l'utilisation des 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 désigné brigadier scolaire.

ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL

5.01 Sécurité syndicale

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.

5.05 Retenue syndicale

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.

5.07 Le Syndicat est informé de l'embauche et du départ de tout salarié, ainsi que de tout mouvement de personnel permanent assujéti aux dispositions des présentes, dans les trente (30) jours suivant l'un de ces cas.

5.08 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.

5.09 Activités syndicales

À l'occasion d'activités syndicales légitimes telles que préparations à la négociation, conciliations, enquêtes, règlements de griefs, arbitrages, évaluation, congrès, formations ou autres activités syndicales, la Ville accorde soixante-quinze (75) heures, avec traitement, par année, pour l'ensemble des salariés désignés par le Syndicat, 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, 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) délégués ou officiers du Syndicat peuvent s'absenter;
- c) à l'occasion de congrès ou autres activités syndicales, deux (2) délégués ou officiers du Syndicat peuvent s'absenter;
- d) un avis dûment complété (formulaire d'absences pour activités syndicales tel 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 au paragraphe 5.09, sont 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 libération 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 au sein de la structure syndicale 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.

5.13 **Maintien des droits**

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 les plus brefs délais 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 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.

6.03 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.

6.04 A défaut d'un règlement le dossier est référé sur accord des parties en médiation dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant le désaccord des parties.

6.05 À défaut d'entente le grief est soumis à l'arbitrage dans les soixante (60) jours de calendrier suivant le délai de 25 jours ouvrables ou la dernière rencontre de médiation, selon le cas et ce, conformément à l'article 7 relatif à l'arbitrage.

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 6.05 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.

Si la correction a pour effet de prendre par surprise l'autre partie, cette dernière peut demander à ce que l'audition soit reportée.

6.10 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.

6.11 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.

Les arbitres suivants agissent à tour de rôle :

- Pierre Laplante
- Nathalie Faucher
- Denis Provencal

7.02 Les arbitres conservent leur priorité dans la présente liste jusqu'à ce qu'ils aient procédé à l'audition d'un grief.

Malgré ce qui précède, les parties peuvent d'un commun accord s'entendre soit pour procéder devant un autre arbitre de leur choix, soit pour intervertir l'ordre des arbitres.

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. Toutefois, les parties peuvent, par écrit, convenir de réduire ou d'annuler ce délai.

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 **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.

7.11 Lors de congédiement et suspension administratifs, le fardeau de la preuve incombe à la Ville.

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

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 suivant 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 des salariés réguliers

- a) La liste d'ancienneté des salariés réguliers est celle apparaissant à l'annexe « B ». Cette liste comprend le nom, la classification, la date d'embauche et la date d'ancienneté de chaque salarié régulier.
- b) Les parties conviennent d'examiner et de corriger, une fois l'an, 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 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, en autant qu'il possède les qualités requises pour satisfaire aux exigences normales du poste.

b) Création, abolition ou vacance d'une traverse

- 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, en autant 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, en autant qu'il possède les qualités requises pour satisfaire aux exigences normales du poste.
- 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. Advenant une nouvelle réassignation, le poste ainsi libéré est offert si la Ville décide de le maintenir à tous les salariés suivant 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

Qualifications requises pour combler 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, en autant que cette formation n'excède pas une durée de vingt (20) heures.

9.03

Affichage

Si un salarié désire recevoir les affichages de postes à l'interne, ce dernier peut transmettre à la Direction des ressources humaines une adresse électronique. Cependant, ils n'ont pas de priorité lors d'affichage de poste hors de l'accréditation « brigadiers scolaires ».

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 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 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. Les rencontres auront lieu durant les heures régulières du salarié concerné.
- 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 Sauf dans le cas de la 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.
- 10.12 Les délais et la procédure mentionnés aux paragraphes 10.02 et 10.04 sont de rigueur à moins d'entente écrite convenant du contraire. À défaut de s'y conformer, la mesure disciplinaire devient nulle, non valide et illégale aux fins de la présente 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 Le Ville reconnaît que le comité de santé et de 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, des techniciens et professionnels (cols blancs), à titre de représentant des brigadiers scolaires lorsqu'il sera question, audit comité, de la santé et de la sécurité des salariés couverts par la présente convention collective.



ARTICLE 12 - COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

12.01 Le comité de relations de travail peut étudier tout grief ou 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.

Les parties peuvent s'adjoindre la présence de personnes-ressources extérieurs, lorsque requis.

12.02 La Ville reconnaît que le comité de relations du travail de la convention collective des employés de bureau, techniciens et professionnels (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 13.01 de la convention collective des cols blancs, à titre de représentant des brigadiers scolaires lorsqu'il sera question, audit comité, de relations de travail des salariés couverts par la présente convention collective.

12.03 Le comité se réunit aussi souvent que nécessaire à la demande de l'une ou l'autre des parties à une date, une heure et un lieu convenus entre les parties. Un compte-rendu est rédigé par les représentants de la Ville pour faire état des discussions et décisions prises lors des rencontres du comité et est transmis 10 jours avant la rencontre suivante. Ce compte-rendu est adopté au début de la rencontre qui suit.

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 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 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.

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

Devoir de l'employeur : l'employeur 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 Jour de l'An
- Le Vendredi saint
- Le lundi de Pâques
- La fête des Patriotes
- La fête nationale du Québec
- La fête du Travail
- L'Action de grâces
- 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 Si l'un des congés fériés précités tombe pendant la période de vacances d'un salarié, ce jour est ajouté au nombre de jours de vacances 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.

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 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 prévus 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 :

- 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. De plus, le salarié pourra s'absenter pendant trois (3) autres jours à cette occasion, mais sans traitement.
- f) À l'occasion du décès de son père, de sa mère : cinq (5) jours ouvrables.
- g) À l'occasion du décès du beau-père, de la belle-mère, du père ou de la mère de son conjoint : trois (3) jours consécutifs.
- h) À l'occasion du décès d'un frère, d'une sœur : quatre (4) jours ouvrables.
- 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.
- m) 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 (congés annuels, congés mobiles, maladie, etc.).

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 tous les cas, ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre jour de congé prévu en vertu de la présente convention, sauf en ce qui a trait au paragraphe 17.01 alinéas e), f), g), h), i), j) et k).

17.05 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.

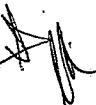
ARTICLE 18 - CONGÉS ANNUELS

18.01 Les congés annuels pour les salariés réguliers sont :

- a) Le salarié qui, au 30 avril de chaque année scolaire inclusivement, justifie de moins de trois (3) ans d'ancienneté, bénéficie d'une somme équivalant à quatre pour cent (4%) du salaire brut gagné au cours de l'année scolaire.
- b) Le salarié qui, au 30 avril de chaque année scolaire inclusivement, justifie de trois (3) ans à moins de six (6) ans d'ancienneté, bénéficie d'une somme équivalant à six pour cent (6%) du salaire brut gagné au cours de l'année scolaire.
- c) Le salarié qui, au 30 avril de chaque année scolaire inclusivement, justifie de six (6) ans à quatorze (14) ans d'ancienneté, bénéficie d'une somme équivalant à huit pour cent (8%) du salaire brut gagné au cours de l'année scolaire.
- d) Le salarié qui, au 30 avril de chaque année scolaire inclusivement, justifie plus de quatorze (14) ans d'ancienneté, bénéficie d'une somme équivalant à dix pour cent (10%) du salaire brut gagné au cours de l'année scolaire.
- e) La paie de vacances est versée chaque semaine avec la paie hebdomadaire.

ARTICLE 19 - CONGÉ SANS SOLDE

19.01 Sans obligations, la Ville peut accorder des congés sans solde pour une période définie lorsque les motifs de ce congé sont jugés valables et à conditions que le salarié puisse être remplacé sans frais additionnels pour la Ville.



ARTICLE 20 - CONGÉS PÉDAGOGIQUES ET SEMAINE DE RELÂCHE

20.01 Cinq (5) jours de congés pédagogiques sont payés par la Ville 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.

Advenant qu'il soit impossible pour le brigadier scolaire de prendre un ou des congés pédagogiques durant l'année scolaire en raison de calendrier scolaires distinct, ces congés lui seront payés, à taux régulier, en plus de sa semaine de travail à un ou des congés fériés de l'année. Ces dates de paiement seront identifiées au début de chaque année scolaire.

ARTICLE 21 – DROITS PARENTAUX

Congé de maternité

- 21.01 La salariée enceinte admissible 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.
- 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 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.
- 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 à 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 du 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. Toutefois, la Ville peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux 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 grave accident d'un parent, lors de la disparition de son enfant, en raison de 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).
- 21.11 Dans le cas de complications de grossesse survenant avant le début du huitième (8^e) mois et qui obligent la salariée enceinte à quitter le service de la Ville avant ce huitième (8^e) mois, cette salariée sera rémunérée selon les modalités de traitement en cas de maladie prévues à l'article 25 de la présente convention collective, et cela, jusqu'au début du huitième (8^e) mois précédant la date prévue de l'accouchement.
- 21.12 Les salariées enceintes affectées sur un quart de soir, de nuit ou celles travaillant sur des quarts en rotation, pourront être assignées sur un horaire de jour, et ce, du lundi au vendredi.

Congé de paternité

- 21.13 Le salarié qui s'absente aux fins de congé de paternité reçoit l'indemnité suivante :
- Régime de base, cinq (5) semaines maximales de prestations à soixante-dix (70) pour cent du revenu hebdomadaire moyen de la prestation de paternité du RQAP.
- ou
- Régime particulier, trois (3) semaines maximales de prestations à soixante-quinze (75) pour cent du revenu hebdomadaire la prestation de paternité du RQAP.
- 21.14 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.
- 21.15 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.
- 21.16 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 du congé de la durée indiquée au certificat médical.

- 21.17 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 de 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

- 21.18 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.
- 21.19 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 prévus 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.

- 21.20 Le congé parental peut être pris après un avis 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.
- 21.21 Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu par les articles 21.07, 21.15 et 21.20 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.

- 21.22 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 de 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).

- 21.23 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 ou, dans le cas du congé de maternité, l'état de santé de la salariée l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.

Retour au travail

- 21.24 À la fin du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé parental, la Ville doit réintégrer là où le salarié dans son poste habituel, 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.

- 21.25 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, le tout étant sujet aux dispositions relatives au traitement en cas de maladie.

- 21.26 Pendant la durée du congé de maternité, de paternité et du congé parental, la ou le salarié continue d'accumuler son ancienneté comme si elle/il avait été au travail.

- 21.27 Toutes sommes dues telles que congés fériés (pour ceux ayant une banque), jours de maladie, temps accumulé ou autres que celles prévues au présent article, sont payées immédiatement après la fin de la période de prestation de remplacement de revenu versées par les régimes publics.

- 21.28 La participation du salarié au régime de retraite reconnu à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence du salarié, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ce régime et dont la Ville assume sa part habituelle.

Là où le salarié désirent maintenir les avantages du régime de retraite pendant la durée de son congé, doit en informer la Ville par écrit, avant son départ; le tout sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ce régime et dont la Ville assume sa part habituelle.

- 21.29 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

- 21.30 Obligations familiales

Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant 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.

Fractionnement

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si la Ville y consent.

Avis à l'employeur

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 - ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

- 22.01 Dans les cas d'accidents de travail ou de maladies contractées dans l'exercice de ses fonctions, le salarié reçoit, en guise d'indemnité, la compensation payable en vertu de la *Loi des Accidents du Travail* et ce, jusqu'à ce que la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail ait décidé qu'il souffre d'une incapacité ou infirmité totale ou d'une incapacité partielle permanente qui le rend incapable d'accomplir ses fonctions. Cette compensation est versée directement au salarié par la C.S.S.T.
- 22.02 Dans la mesure où l'accident de travail est accepté par la CSST, le salarié ne doit pas subir de retard dans le versement de l'indemnité de remplacement du revenu occasionné par des complications strictement administratives entre la Ville et la CSST.



ARTICLE 23 – HORAIRES

23.01 Horaire régulier

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

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

ARRONDISSEMENT	POSTE	POSTE DE TRAVAIL	HRS/JOUR	HRS/SEM
Brossard	1	Napoléon / Niagara	5,00	25,00
Brossard	2	Niagara / Noisy	5,00	25,00
Brossard	3	Milan / Bienville	5,00	25,00
Brossard	4	Baffin / Bréard	5,00	25,00
Brossard	5	Manon / Milan	5,00	25,00
Brossard	6	Victor-Hugo / Provencher	5,00	25,00
Brossard	7	Sartre / Saguenay	5,00	25,00
Brossard	8	Pelletier / Saguenay	5,00	25,00
Brossard	9	Rome / Pelletier	5,00	25,00
Brossard	10	Trépanier / Rome	5,00	25,00
Brossard	11	Pelletier / Tunisie	5,00	25,00
Brossard	12	Aumont / André (courbe)	5,00	25,00
Brossard	13	Auguste / Alphonse	5,00	25,00
Brossard	14	Baillargeon / Asselin	5,00	25,00
Brossard	15	Auteuil / Asselin	5,00	25,00

23.02 Cent-quatre-vingt (180) jours de travail sont garantis.

ARTICLE 24 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 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 50 %), en autant que le salarié ait déjà complété trente-trois heures et trois quarts (33,75 heures) de travail dans sa semaine. Il en est de même pour toutes les heures travaillées en dehors de la plage horaire de sept heures (7h00) à seize heures et demie (16h30). 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, conditionnellement à ce 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.
- 26.02 Le Syndicat communique à la Ville toute recommandation qu'il juge pertinente concernant la formation professionnelle.
- 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 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 mentionné à l'article 23 de la convention.

- 26.07 La formation de réanimation cardiorespiratoire RCR, les premiers soins et ses mises à jour sont données à tous les salariés réguliers couverts par la présente et elles sont administrées à l'extérieur des heures de travail. Ces formations sont rémunérées.

ARTICLE 27 - PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

- 27.01 La Ville de Brossard met des ressources professionnelles à la disposition de ses salariés réguliers ou en probation aux prises avec des difficultés personnelles ou professionnelles, afin de leur venir en aide.
- 27.02 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.
- 27.03 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 de Longueuil, à moins que son état de santé ne requière que d'autres dispositions soient prises.
- 27.04 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.
- 27.05 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.
- 27.06 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 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).
- 27.07 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.
- 27.08 Il est entendu que la Ville s'engage à assumer tous les frais afférents à ladite formation.
- 27.09 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 28 – VÊTEMENTS

28.01 Allocation vestimentaire

La Ville verse aux salariés réguliers une allocation de 150 \$ par année, payable au début de l'année scolaire, et ce, au plus tard le 30 septembre de chaque année.

Fourniture de vêtements (au besoin)

- Imperméable (3 pièces verte)
- Veste de sécurité
- Panneau d'arrêt
- Sifflet
- Crampons
- Mitaines
- Carnet de note
- Crayon

ARTICLE 29 - RÉGIME DE RETRAITE

29.01 Cotisations salariales

À compter du 1^{er} janvier 2011, tout participant actif qui n'a pas atteint l'âge normal de la retraite verse une cotisation égale à huit pour cent (8 %) de son salaire.

À compter du 1^{er} janvier 2012, tout participant actif qui n'a pas atteint l'âge normal de la retraite verse une cotisation égale à neuf pour cent (9 %) de son salaire.

Avant le 1^{er} janvier 2011, selon les modalités du règlement du régime.

Cotisations patronales

Au cours de chaque exercice financier, l'employeur verse :

a) la somme recommandée par l'actuaire qui, ajoutée aux cotisations salariales, permet l'acquittement des remboursements et des prestations prévues par le régime au titre des années de service reconnu et effectué au cours dudit exercice financier.

et

b) les montants nécessaires aux fins d'amortir tout déficit actuariel de la caisse de retraite, s'il en est.

Date de retraite

Date de retraite normale

Le premier jour du mois suivant le 65^{ème} anniversaire.

Date de retraite facultative :

- La première des dates suivantes :
 - Premier jour du mois qui suit la date à laquelle le participant a complété 35 années de service reconnu.
 - Premier jour du mois qui suit la date à laquelle la somme de l'âge et des années de service reconnu totalisent 85.
 - Premier jour du mois qui suit le 60^{ème} anniversaire, à condition que le participant ait adhéré au régime avant l'âge de 50 ans.

Montant de la rente

En cas de retraite à la date normale de retraite, le participant reçoit une rente annuelle égale à la somme des crédits de rentes suivants :

Pour les années de service reconnu au 1^{er} janvier 2011 :

- 2 % du salaire final du participant établi au 1er janvier 2011, réduit de 0.3 % de ce salaire jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles à cette date.

Pour chacune des années de service reconnu à compter du 1^{er} janvier 2011 :

- 2% du salaire final du participant, réduit de 0.3 % de ce salaire jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles final du participant.

La réduction de 0.3 % du salaire final jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles ne s'applique pas avant l'âge de 65 ans.

Prestation de rattachement

Le participant actif admissible à la retraite a droit à une prestation de rattachement, payable de la date de la retraite jusqu'au premier jour du mois coïncidant avec ou suivant immédiatement l'âge de 65 ans dont le montant annuel est égal à la somme de :

- Pour chaque année de service reconnu antérieure au 1^{er} janvier 2011, un montant correspondant à 0.3 % du salaire final du participant au 1^{er} janvier 2011.
- Pour les années de service reconnu à compter du 1^{er} janvier 2011, un montant correspondant à 0.3 % du salaire final du participant pour chacune des années.

Indexation des rentes des retraités

Le régime ne prévoit pas d'indexation des rentes des retraités.

Surplus

Sous réserve des législations applicables, tout surplus déclaré lors d'une évaluation actuarielle soumise aux autorités gouvernementales compétentes doit être utilisé de la façon suivante :

- a) tout surplus est utilisé prioritairement pour permettre à l'employeur de récupérer les sommes versées pour financer un déficit actuariel généré à compter du 1er janvier 2001;
- b) tout solde de surplus, s'il en est, est par la suite utilisé pour établir une réserve pour revalorisation future des rentes créditées pour des années de service reconnu antérieures au 1er janvier 2011 sur la base des salaires futurs et pour financer les indexations futures des rentes payables aux retraités.

Formation du comité de retraite

Suite à la fin des opérations de scission du régime, la formation du comité de retraite sera revue au cours des prochains mois.

Le Comité de retraite était composé jusqu'ici de dix (10) ou douze (12) membres résidant au Canada, désignés comme suit :

- a) cinq (5) membres désignés par la Ville, dont au moins un (1) élu et un (1) cadre participant actif;

- b) un (1) participant actif au régime, désigné par l'association accréditée représentant les policiers;
- c) un (1) participant actif au régime, désigné par l'association accréditée représentant les employés de bureau, techniciens et professionnels;
- d) un (1) participant actif au régime, désigné par l'association accréditée représentant les cols bleus;
- e) un (1) participant non actif désigné par les participants non actifs et les bénéficiaires lors de l'assemblée générale annuelle ou, à défaut d'une telle désignation, un (1) participant ou un (1) bénéficiaire désigné par les représentants des différents groupes de participants actifs;
- f) un (1) membre indépendant désigné par le Comité de retraite qui n'est ni partie au régime, ni un tiers à qui l'article 176 de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite interdit de consentir un prêt. Le membre indépendant sera nommé au plus tard le 31 décembre 2004, sous réserve d'une modification à la Loi reportant cette échéance;
- g) il peut aussi s'ajouter au comité, un (1) membre désigné par les participants actifs lors de l'assemblée générale annuelle, dans la mesure où l'assemblée exerce son droit de nomination. En pareil cas, la Ville nomme un membre supplémentaire pour la représenter au comité.

La nomination du membre indépendant, sa rémunération s'il y a lieu, seront décidés par un vote de deux tiers (2/3) des membres représentant la Ville et des membres représentant les participants, sous réserve qu'au moins deux (2) votes des représentants des différents groupes de participants actifs soient dans le même sens que cette majorité.

Le quorum des assemblées du comité est égal à la majorité absolue des membres votants composant le comité de retraite. Toute décision du comité est prise à la majorité des membres votants présents. Le président a droit à un vote prépondérant en cas de partage égal des voix. Le vote du membre indépendant ne peut, à lui seul, décider de la proposition.

ARTICLE 30 - ÉTABLISSEMENT DU PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE ET DE SON MAINTIEN

30.01 Le plan d'évaluation des fonctions utilisé lors de la réalisation de l'équité salariale est l'outil à utiliser pour l'évaluation des fonctions de la présente convention.

En vertu de la loi sur l'équité salariale, la Ville est dans l'obligation de maintenir l'équité salariale.

Les parties conviennent que la présente convention collective respecte le maintien de l'équité salariale.

ARTICLE 31 - SALAIRES

31.01 Le taux de salaires applicables en vertu de la présente convention collective est celui apparaissant à l'annexe « A ».

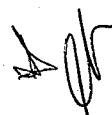
31.02 Tout salarié régi par la présente convention est rémunéré suivant le salaire prévu à l'annexe « A », à moins de dispositions à l'effet contraire.

31.03 À moins de dispositions particulières prévues à la présente convention collective ou à ses annexes, les salariés reçoivent l'augmentation générale de salaire suivante :

À compter du 1 ^{er} janvier 2006	2,3 %
À compter du 1 ^{er} janvier 2007	2,5 %
À compter du 1 ^{er} janvier 2008	2,5 %
À compter du 1 ^{er} janvier 2009	2,5 %.
À compter du 1 ^{er} janvier 2010	2 %
À compter du 1 ^{er} janvier 2011	2 %
À compter du 1 ^{er} janvier 2012	2 %
À compter du 1 ^{er} janvier 2013	2,25 %
À compter du 1 ^{er} janvier 2014	2,25 %

ARTICLE 32 - ANNEXES

32.01 Les annexes ci-jointes font partie intégrante de la présente convention collective.



ARTICLE 33 – RÉTROACTIVITÉ

33.01 Tous les salariés couverts par la présente convention, actuellement à l'emploi de la Ville, bénéficient, quant au traitement régulier seulement, à compter du 1^{er} janvier 2006, de la rétroactivité salariale calculée selon le nombre d'heures payées.

Cette rétroactivité sera payable au plus tard le 24 février 2011.

33.02 Le temps supplémentaire est calculé d'après le nouveau taux de traitement à compter du 1^{er} janvier 2006.

33.03 La rétroactivité mentionnée ci-haut s'applique aussi aux salariés qui ont pris leur retraite depuis le 1^{er} janvier 2006 et aux successions des salariés décédés depuis la même date.

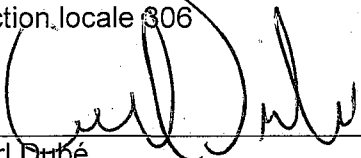


ARTICLE 34 - DURÉE DE LA CONVENTION

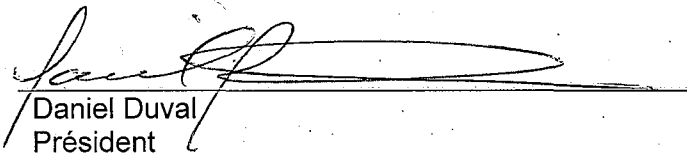
- 34.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et expire le 31 décembre 2014.
- 34.02 Les dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à son renouvellement.
- 34.03 Il n'y a pas d'effet rétroactif à l'exception des modalités prévues à l'article 33.

En foi de quoi, les parties ont signé la présente convention collective à Brossard, ce 20^e jour du mois décembre 2010.

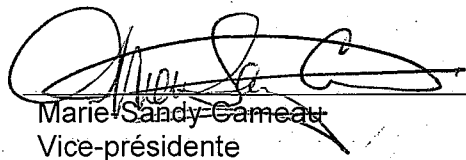
Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 306



Carl Dubé
Conseiller syndical



Daniel Duval
Président



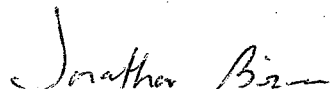
Marie Sandy Gagné
Vice-présidente



Chantal Marcotte
Secrétaire-Archiviste



Marcel Bouchard
Brigadier scolaire

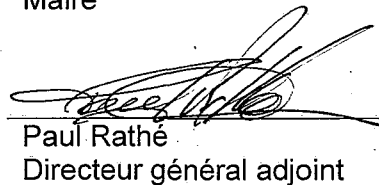


Jonathan Brisson
Délégué syndical

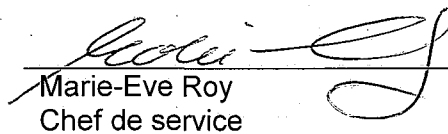
Ville de Brossard



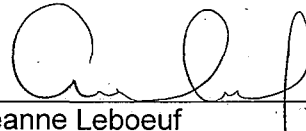
Paul Leduc
Maire



Paul Rathé
Directeur général adjoint



Marie-Eve Roy
Chef de service



Andréanne Leboeuf
Agente aux ressources humaines



Brossard

ANNEXE « A »

SALAIRE

ANNÉE	TAUX HORAIRE
2006	18,06 \$
2007	18,51 \$
2008	18,97 \$
2009	19,44 \$
2010	19,83 \$
2011	20,23 \$
2012	20,63 \$
2013	21,09 \$
2014	21,56 \$

Handwritten signature or initials in the bottom right corner.



Brossard

ANNEXE « B »

LISTE DES SALARIÉS RÉGULIERS

Nom	Prénom	Statut	Date d'embauche	Date d'ancienneté
Bouchard	Marcel	Régulier	2003-10-21	2003-10-21
Chandonnet	Lisette	Régulier	1984-11-19	1984-11-19
Chaput	Anna	Régulier	1987-09-23	1987-09-23
Côté	Sylvie	Régulier	2004-05-18	2004-05-18
Dumont-Lefebvre	Yolande	Régulier	1990-08-30	1990-08-30
Gervais	Claude	Régulier	2000-08-30	2000-08-30
Larivière	Manon	Régulier	1986-09-02	1986-09-02
Lavergne	Simone	Régulier	1989-08-31	1989-08-31
Paquette	Louise	Régulier	1996-09-03	1996-09-03
Paul	Louissette	Régulier	1987-01-30	1987-01-30
Robidoux-Pinard	Monique	Régulier	2000-08-30	2000-08-30
Rose-Lacoste	Carole	Régulier	1990-08-30	1990-08-30
Thiffault-Simard	Jacqueline	Régulier	1984-11-19	1984-11-19
Marius-Phaneuf	Jacinthe	Régulier	2004-09-09	2005-11-09
Brousseau	Sylvie	Régulier	2004-10-07	2005-11-09



Brossard

ANNEXE "C"

FORMULAIRE D'ADHÉSION SYNDICALE

Par la présente, je, soussigné(e), _____ autorise la Ville de Brossard à prélever sur ma paie hebdomadaire et ce, dès ma première paie, un montant égal à la cotisation courante de la section locale 306, du Syndicat canadien de la fonction publique, 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 trésorier dudit Syndicat.

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 Brossard, ce _____^e jour du mois de _____
20____

(Signature du salarié/de la salariée)

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.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COMITÉS CONJOINTS :			
Assurances.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
C.R.T.	<input type="checkbox"/>		
Évaluation	<input type="checkbox"/>		
Griefs	<input type="checkbox"/>		
S.S.T.	<input type="checkbox"/>		
P.A.E.	<input type="checkbox"/>		
Régime de retraite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Autres (spécifiez).....	<input type="checkbox"/>		
NÉGOCIATIONS :			
Préparation		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Séances	<input type="checkbox"/>		
ENQUÊTE :			
Griefs		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Évaluation	<input type="checkbox"/>		
ARBITRAGE :			
Membre du comité ou plaignant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Président ou représentant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AUTRES (spécifiez) :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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 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

