

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2020-5288

N° dossier d'accréditation : AM-1005-2061

EMPLOYEUR VILLE DE GATINEAU SECTION RELATIONS DE TRAVAIL SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES, 5E ÉTAGE GATINEAU (QUÉBEC) Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2319 259 BOULEVARD SAINT-JOSEPH BUREAU 300 J8Y 6T1 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2020-11-24 Date dépôt : 2021-01-22	Nombre de salariés visés : 176	Date début : 2020-11-24 Date d'expiration : 2025-06-29

Remarque :

Inclus Résolution CM-2020-673.
(Brigadiers scolaires)

Patrick Poulin
Préposé(e) à l'émission

(418) 643-4817 2021-01-27
Téléphone Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : service_clientele@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 643-4817
Télécopieur : (418) 528-0559

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA VILLE DE GATINEAU
(Ci-après désignée « l'Employeur »)

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 2319, BRIGADIERS SCOLAIRES
(Ci-après désigné « le Syndicat »)



DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE
Du 30 juin 2018 au 29 juin 2025

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
1 JURIDICTION ET BUT DE LA CONVENTION	4
2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	4
3 DROITS DE LA DIRECTION	4
4 DÉFINITION DES EXPRESSIONS	4
5 RÉGIME SYNDICAL	7
6 AFFAIRES SYNDICALES	7
7 PROCÉDURE DE GRIEF	8
8 PROCÉDURE D'ARBITRAGE	9
9 HEURES DE TRAVAIL	10
10 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	11
11 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS	11
12 ANCIENNETÉ ET DURÉE DE SERVICE	12
13 TRAVERSES VACANTES	14
14 MUTATION ET DÉMÉNAGEMENT	14
15 ABOLITION DE TRAVERSES	15
16 RAPPEL ET EXAMENS MÉDICAUX	16
17 PAIE DE VACANCES	16
18 CONGÉS SPÉCIAUX	17
19 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	17
20 CONGÉ DE MATERNITÉ - DE PATERNITÉ - D'ADOPTION ET PARENTAL	18
21 VÊTEMENTS FOURNIS	18
22 LISTE DES SALARIÉS	19
23 ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE	20
24 RÉGIME DE MALADIE	20
25 MESURES DISCIPLINAIRES	21
26 CONDITIONS RÉGISSANT LES SALARIÉS SURNUMÉRAIRES	22
27 CONGÉ SANS TRAITEMENT	22
28 SALAIRE	22
29 VERSEMENT DU SALAIRE	23
30 FRAIS DE DÉPLACEMENT	23
31 PROCÉDURE DE REMPLACEMENT	24
32 ÉQUITÉ SALARIALE	24
33 RÉGIME DE RETRAITE	24

34	CESSATION D'EMPLOI ET RAPPEL AU TRAVAIL	24
35	DURÉE DE LA CONVENTION	24
	ANNEXE « A » AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT DE LA COTISATION SYNDICALE	26
	ANNEXE « B » SALARIÉ AFFECTÉ AUX RÉCRÉATIONS DE L'ÉCOLE NOTRE-DAME ET AUX APPELS DE REMPLACEMENT D'URGENCE	27
	ANNEXE « C » LETTRE D'ENTENTE BRI-07-02	30
	ANNEXE « D » GRILLE SALARIALE DES BRIGADIERS	32
	ANNEXE « E » MESURES TRANSITOIRES	33

1 JURIDICTION ET BUT DE LA CONVENTION

- 1.1 La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2319, émis le 18 octobre 2001 conformément au *Code du travail du Québec*.
- 1.2 La présente convention collective a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Ville de Gatineau et ses salariés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun, et de régler à l'amiable, de la façon ci-après déterminée, les litiges qui peuvent survenir de temps à autre.
- 1.3 L'emploi du masculin est utilisé uniquement dans le but d'alléger le contenu du texte de la présente convention collective.

2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.1 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis en conformité avec le *Code du travail du Québec*.
- 2.2 Seul le Syndicat peut, par l'entremise de son ou ses représentants dûment autorisés, conclure une entente avec l'Employeur concernant les conditions de travail.
- 2.3 Sauf en cas d'urgence, les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent aucun emploi régi par la présente convention collective ou par le certificat d'accréditation.
- 2.4 Le Syndicat peut faire appel à un représentant du Syndicat canadien de la fonction publique chaque fois qu'il traite ou négocie avec l'Employeur.

3 DROITS DE LA DIRECTION

Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et les stipulations de la présente convention collective.

4 DÉFINITION DES EXPRESSIONS

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

a) Ancienneté

L'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié à l'essai devient un salarié régulier. La date d'ancienneté est établie en divisant par 3.3 la durée de service et elle se calcule en année, mois, jours.

b) **Année scolaire**

Signifie la période durant laquelle les écoles sont ouvertes aux enfants dans un but scolaire ainsi que toutes les journées pédagogiques prévues aux calendriers scolaires de chaque centre de services scolaire applicable au salarié régulier.

c) **Corridor de sécurité**

Signifie les trajets que doivent emprunter les écoliers dans les limites d'une ou de plusieurs écoles afin d'assurer leur sécurité.

d) **Durée de service**

Désigne la période reconnue à un salarié surnuméraire ou salarié surnuméraire prioritaire en fonction des heures régulières effectivement travaillées et accumulées depuis son embauche.

e) **Employeur**

Signifie la Ville de Gatineau.

f) **Jour ouvrable**

Signifie les jours où le salarié est au travail selon le calendrier scolaire auquel sa traverse est rattachée. Cependant, les journées pédagogiques décrétées par les centres de services scolaires sont considérées comme des jours ouvrables au sens de la présente convention collective.

g) **Liste de rappel**

Signifie la liste de tous les salariés surnuméraires prioritaires et salariés surnuméraires en fonction de la durée de service.

h) **Période d'essai**

Période de vingt-cinq (25) jours effectivement travaillés à compter de la date où le salarié a obtenu une traverse. Le salarié à l'essai a droit à la procédure de grief en cas de congédiement. Pendant la période d'essai, l'Employeur peut retourner le salarié sur la liste des salariés surnuméraires. Le salarié peut également décider de retourner à un statut de salarié surnuméraire pendant cette période.

Le salarié à l'essai qui devient régulier a droit à tous les bénéfices rétroactivement à sa date de nomination à titre de salarié à l'essai.

i) **Période de probation**

Période de soixante (60) jours effectivement travaillés s'appliquant à tout nouveau salarié. Pendant cette période, le salarié n'a pas droit à la procédure de grief en cas de congédiement.

j) **Salarié**

Désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation travaillant pour l'Employeur et moyennant rémunération ou en absence autorisée en vertu de la présente convention collective.

k) **Salarié à l'essai**

Signifie tout salarié ayant obtenu une traverse et qui n'a pas complété sa période d'essai, tel que prévu au paragraphe h) du présent article.

l) **Salarié régulier**

Signifie tout salarié qui effectue les heures normales de travail et qui a un statut régulier. Le salarié acquiert le statut de salarié régulier au terme d'une période d'essai tel que défini au paragraphe h) du présent article.

m) **Salarié surnuméraire**

Signifie le salarié qui agit à titre de remplaçant ou qui effectue un surcroît de travail. Le salarié surnuméraire est assujéti à une période de probation, tel que défini au paragraphe i) du présent article.

n) **Salarié surnuméraire prioritaire**

Signifie le salarié régulier dont la traverse a été abolie et dont le nom est inscrit sur la liste de rappel, prioritairement aux autres salariés surnuméraires.

o) **Secteur**

Signifie les limites territoriales des secteurs d'Aylmer, Hull, Gatineau, Masson-Angers et Buckingham.

p) **Service continu**

Désigne la durée pendant laquelle le salarié est lié à l'Employeur par un contrat de travail et se définit en année, mois, jours en fonction de la date d'embauche à la Ville de Gatineau.

q) **Syndicat**

Signifie le Syndicat canadien de la fonction publique section locale 2319, brigadiers scolaires.

r) **Traverse**

Signifie un lieu spécifique auquel un salarié est affecté pour assurer la traversée sécuritaire des écoliers.

s) **Traverse en sursis**

Signifie une traverse qui est en réévaluation conformément à la *Politique d'évaluation des besoins et des affectations des brigadiers scolaires adultes* de la Ville de Gatineau. Sur demande, l'Employeur fournit au Syndicat la politique prévue à cet effet ainsi que les paramètres à évaluer.

t) **Traverse vacante**

Signifie toute traverse nouvellement créée ou inoccupée et qui est dépourvue de titulaire.

5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.1 L'Employeur déduit de la paie de chaque salarié, dès son entrée en fonction, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.
- 5.2 Le montant de la cotisation est établi ou révisé par le Syndicat. Une copie de la résolution adoptée en ce sens est transmise à l'Employeur par le secrétaire du Syndicat. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit la réception de la résolution par l'Employeur.
- 5.3 L'Employeur perçoit sur chaque paie les cotisations syndicales fixées par le Syndicat. L'Employeur remet mensuellement au trésorier du Syndicat, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la dernière paie du mois précédent, un chèque équivalent au total des retenues syndicales ainsi qu'une liste des noms des salariés, du statut, du salaire et des cotisations syndicales perçues. À la fin de l'année, l'Employeur fournit à chaque salarié, aux fins d'impôt, un relevé des cotisations syndicales payées au cours de l'année.
- 5.4 L'Employeur imprime, à ses frais, des copies de la présente convention collective pour tous les salariés. Il en remet un exemplaire papier et électronique au Syndicat.

6 AFFAIRES SYNDICALES

- 6.1 Les représentants autorisés du Syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir obtenu la permission de leur supérieur immédiat ou de son représentant, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, sans perte de traitement, à l'occasion :
 - a) des enquêtes de griefs : maximum un (1) représentant;
 - b) des discussions avec l'Employeur relatives à des griefs : maximum deux (2) représentants;
 - c) de l'audition de griefs devant l'arbitre : maximum un (1) représentant et la personne concernée par le grief, le cas échéant;
 - d) de la négociation de la convention collective : maximum deux (2) représentants;
 - e) des enquêtes conjointes relatives aux accidents de travail, aux lésions professionnelles ou par la CNESST et les auditions devant le TAT : maximum un (1) représentant et la personne concernée par la contestation;
 - f) pour siéger aux différents comités entendus entre les parties : maximum deux (2) représentants;
 - g) du renouvellement de la convention collective, une banque de vingt (20) heures pour la préparation de la négociation.

Le formulaire prévu à cet effet doit être dûment rempli et acheminé au supérieur immédiat ou à son représentant.

6.2 Congrès et autres activités

L'Employeur accorde un permis d'absence avec salaire pour un maximum de quatre cent (400) heures par période de deux (2) ans débutant le 1^{er} juillet 2018 pour les activités syndicales énumérées ci-après et autres activités similaires pour un maximum de trois (3) représentants autorisés du Syndicat :

- a) Congrès du Syndicat canadien de la fonction publique;
- b) Congrès de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec;
- c) Congrès du Conseil provincial du secteur municipal;
- d) Congrès du SCFP-Québec;
- e) Stage d'étude ou colloque;
- f) Autres activités syndicales.

Toute absence au-delà des quatre cent (400) heures mentionnées au premier alinéa du présent article est considérée aux frais du Syndicat. Le cas échéant, l'Employeur facture le Syndicat pour les sommes avancées.

Pour les absences ci-haut mentionnées, le Syndicat doit aviser par écrit le supérieur immédiat ou son représentant au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

Dans le cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de cinq (5) jours ouvrables ne peut être respecté, le Syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles le délai ne peut être respecté, et l'absence est autorisée seulement si un remplaçant est disponible.

6.3 Libération syndicale aux frais du Syndicat

- a) Un maximum de quatre (4) salariés autorisés du Syndicat peut, moyennant un préavis écrit de cinq (5) jours ouvrables à l'Employeur ou son représentant, obtenir une libération syndicale;
- b) Les salariés ainsi autorisés par le Syndicat en vertu de l'article 6.3 a) reçoivent de l'Employeur, le salaire et les avantages sociaux auxquels ils auraient normalement eu droit s'ils avaient été au travail durant ces absences. L'Employeur facture, par période de deux (2) ans suivant ce qui est prévu au premier alinéa de l'article 6.2, le Syndicat pour les sommes avancées;
- c) Le présent paragraphe s'applique également à un maximum de quatre (4) autres salariés autorisés du Syndicat pour participer aux réunions de l'exécutif de ce dernier.

7 PROCÉDURE DE GRIEF

- 7.1 Toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective doit être soumise à la procédure exposée ci-après. Cependant, les griefs devant être réglés dans les plus brefs délais, les dispositions du présent article ne doivent pas être interprétées de manière à empêcher le salarié de discuter de la mécontente avec son gestionnaire.

7.2 Le salarié accompagné d'un représentant du Syndicat peut, avant de soumettre un grief, tenter de régler la mésentente avec son gestionnaire. À défaut d'entente, le Syndicat pourra soumettre la mésentente au comité de relations de travail aux fins de discussion.

7.3 Première étape

Le grief que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis, par écrit, à la direction du Service des ressources humaines dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance de l'événement donnant lieu au grief. La personne responsable devra accuser réception sur l'original du document.

Deuxième étape

L'Employeur doit faire connaître sa position, par écrit, au Syndicat dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent le dépôt du grief.

Troisième étape

Dans l'éventualité où l'Employeur ne répond pas à l'intérieur du délai de trente (30) jours ouvrables ou si la décision n'est pas satisfaisante, le grief est soumis à l'arbitrage au plus tard dans les cent vingt (120) jours suivant le dépôt du grief.

7.4 Entente entre les parties

Tout règlement intervenu entre l'Employeur et le Syndicat doit faire l'objet d'une entente écrite et signée par les personnes représentantes dûment autorisées des deux (2) parties.

7.5 Les parties, d'un commun accord, peuvent par écrit, déroger à la présente procédure quant aux délais concernés ou de l'ordre à suivre. Les dates indiquées sur les documents par les timbres dateurs du Bureau de poste ou sur les documents transmis électroniquement ou la date de signature par la personne qui reçoit le grief constituent une preuve suffisante sommaire servant au calcul des délais.

7.6 Dans les cas de mesures disciplinaires et de congédiement, l'Employeur a le fardeau de la preuve.

8 PROCÉDURE D'ARBITRAGE

8.1 Le Syndicat avise, par écrit, l'Employeur qu'il soumet le grief à l'arbitrage et ce, dans les cent vingt (120) jours suivant le dépôt du grief.

8.2 Les parties conviennent de tenter de s'entendre quant à la nomination d'un arbitre. À défaut d'entente, conformément aux dispositions du *Code du travail du Québec*, le Syndicat demande au ministre du Travail de désigner l'arbitre.

8.3 Les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.

9 HEURES DE TRAVAIL

- 9.1 La semaine normale de travail des salariés réguliers est de seize heures et demie (16,5) réparties en cinq (5) journées consécutives de trois virgule trois (3,3) heures, du lundi au vendredi. L'horaire quotidien est fixé selon les besoins des écoles desservies. Les salariés ont droit à deux (2) jours de congé consécutifs soit les samedis et dimanches.
- 9.2 Lorsque la Ville décide de faire effectuer un remplacement par un salarié surnuméraire, elle détermine la durée du remplacement en fonction de l'horaire établi pour cette traverse.
- 9.3 Lors de la fermeture temporaire d'une école, le salarié reçoit une indemnité équivalente à trois virgule trois (3,3) heures de salaire, par jour de fermeture. Dans l'éventualité où la fermeture temporaire persiste au-delà de trois (3) jours, les parties tiennent un comité de relations de travail pour discuter de cette situation et prévoir des mesures de relocalisation pour le salarié régulier affecté par ladite fermeture d'école.

Les modalités suivantes s'appliquent lors de la relocalisation d'un salarié régulier :

- a) Lorsqu'un salarié régulier est visé par la fermeture temporaire d'une école et désire se prévaloir de son droit de suppléance, il peut supplanter un salarié surnuméraire ou surnuméraire prioritaire à l'intérieur du même secteur ou du secteur limitrophe;

À défaut d'exercer son droit de suppléance, son nom est inscrit sur la liste de rappel. Il devient donc un salarié surnuméraire prioritaire et son ancienneté est convertie en durée de service;

- b) Le salarié surnuméraire prioritaire supplanté en vertu de ce qui précède peut supplanter le salarié surnuméraire ou surnuméraire prioritaire ayant moins d'ancienneté du même secteur ou du secteur limitrophe.

Le salarié surnuméraire ou surnuméraire prioritaire qui n'est plus requis à la fin de la suppléance verra son nom inscrit sur la liste de rappel.

- 9.4 L'année de travail inclut un congé payé aux salariés réguliers pour la période de fermeture des écoles à l'occasion du temps des fêtes de Noël et du jour de l'An. Pour bénéficier de la rémunération de ces congés, les salariés doivent être présents au travail ou en absence rémunérée ou indemnisée le jour ouvrable qui précède ou qui suit la période de fermeture des écoles. Les congés spéciaux et parentaux seront considérés à cette fin.
- 9.5 La semaine de relâche scolaire d'hiver est également incluse à l'année de travail des salariés réguliers et constitue des congés payés si les salariés sont présents au travail, en absence rémunérée ou indemnisée le jour ouvrable qui précède ou qui suit la période de fermeture des écoles. Les congés spéciaux et parentaux seront considérés à cette fin.
- 9.6 Malgré les articles 9.4 et 9.5, le brigadier régulier qui a vu sa traverse abolie et qui est devenu salarié surnuméraire prioritaire dans les trente (30) jours précédant les congés de Noël, du jour de l'An et de la relâche scolaire d'hiver bénéficie de la rémunération de ces congés.

- 9.7 Advenant le cas où les centres de services scolaires décrètent des journées de classe pendant les semaines prévues à l'article 9.4 et 9.5, le salarié sera tenu de travailler à taux régulier à l'exception des jours prévus à l'article 11.

10 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- 10.1 Le travail exécuté par un salarié au-delà de seize heures et demie (16,5) au cours d'une même semaine est rémunéré au taux de cent cinquante pour cent (150 %) du salaire régulier. Ce même taux est applicable pour le travail effectué un samedi ou un dimanche.
- 10.2 Le salarié qui est requis de faire le remplacement d'une traverse adjacente à la sienne en plus de sa traverse, est rémunéré au taux de deux cent pour cent (200 %) de son salaire régulier pour ce travail, comme s'il effectuait les deux traverses. L'article 10.1 n'est pas applicable dans cette situation, et ce, même si le salarié effectue plus de seize heures et demie (16,5) au cours d'une même semaine par l'effet de ce remplacement.
- 10.3 Le salarié qui travaille un jour férié est rémunéré au taux de deux cent pour cent (200 %) de son salaire régulier pour cette journée.
- 10.4 Durant le calendrier scolaire, les journées de classe additionnelles décrétées par les centres de services scolaires ne peuvent occasionner du temps supplémentaire.

11 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

- a) Sont chômés et payés les jours suivants :

- Le 1^{er} janvier;
- Le Vendredi saint et le lundi de Pâques;
- Le lundi qui précède le 25 mai;
- Le 24 juin (Fête nationale);
- Le 1^{er} lundi de septembre;
- Le deuxième lundi d'octobre;
- Le 25 décembre.

- b) Sont chômées et payées les journées pédagogiques décrétées par les centres de services scolaires.

Toutefois, l'Employeur peut, selon ses besoins, utiliser deux (2) journées pédagogiques par année scolaire pour tenir une rencontre ou donner de la formation obligatoire aux salariés. La journée pédagogique devient alors une journée normale de travail.

- c) Lors d'un jour chômé et payé, le salarié se voit rémunérer l'équivalent d'une (1) journée régulière de travail.

- d) Lorsqu'un salarié surnuméraire ou salarié surnuméraire prioritaire effectue un remplacement de quatre-vingt-dix (90) jours et plus, et ce, à la même traverse, celui-ci se voit rémunéré les jours chômés et payés à compter de la première journée suivant ce délai et ce, jusqu'à ce que cette affectation se termine.
- e) Pour bénéficier des dispositions prévues à l'article 11 de la présente convention collective, le salarié doit avoir travaillé le jour ouvrable complet qui précède ou qui suit le jour chômé et payé, à moins que son absence soit autorisée au préalable par l'Employeur ou prévue à la présente convention collective.

12 ANCIENNETÉ ET DURÉE DE SERVICE

Ancienneté

12.1 Le salarié régulier conserve et accumule son ancienneté dans le cas suivant :

- Lorsqu'il est en congé avec ou sans solde prévu à la présente convention collective;
- Lorsqu'il est absent du travail par suite d'une lésion professionnelle;
- Lorsqu'il est absent du travail pour raison d'accident ou maladie autre qu'une lésion professionnelle;
- Lorsqu'il est en suspension disciplinaire ou administrative;
- Dans le cas d'absence au travail conformément aux dispositions de l'article 6 de la présente convention collective (Affaires syndicales).

12.2 Le salarié régulier conserve son ancienneté sans accumulation dans les cas d'absence non prévue à l'article 12.1 de la présente convention collective.

12.3 Le salarié régulier voit son ancienneté convertie en durée de service dans le cas suivant :

- Le salarié régulier qui suite à l'application d'une disposition de la présente convention collective retourne sur la liste de rappel, voit son ancienneté convertie en durée de service et devient alors, selon le cas, un salarié surnuméraire ou salarié surnuméraire prioritaire.

12.4 Le salarié régulier perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- Lors d'une démission volontaire;
- Lors d'une rupture définitive du lien d'emploi;
- Lors d'une absence pour invalidité autre qu'une maladie professionnelle ou un accident de travail, après vingt-quatre (24) mois;
- Lorsque le salarié n'effectue aucune prestation de travail au cours d'une période de douze (12) mois, sauf pour une absence autorisée par la présente convention collective ou par la Loi sur les normes du travail;
- Lors d'un refus ou négligence, d'accepter de reprendre le travail suite à une convocation de l'Employeur à cet effet.

12.5 Dans les cas d'égalité de l'ancienneté de salariés réguliers, l'Employeur procédera par tirage au sort en présence du Syndicat afin de déterminer leur rang d'ancienneté.

Durée de service

12.6 Salarié surnuméraire ou salarié surnuméraire prioritaire

Le salarié surnuméraire ou salarié surnuméraire prioritaire n'acquiert pas d'ancienneté, mais une durée de service.

12.7 Le salarié surnuméraire ou salarié surnuméraire prioritaire conserve et accumule sa durée de service dans le cas suivant :

- Libérations syndicales accordées par l'Employeur et en fonction de l'horaire de travail.

12.8 Le salarié surnuméraire ou salarié surnuméraire prioritaire conserve sa durée de service sans accumulation dans les cas suivants :

- Lors d'une absence pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*;
- Lors d'une absence non rémunérée et autorisée par la présente convention collective;
- Lors d'une absence pour invalidité autre qu'une maladie professionnelle ou un accident du travail, pendant une période de vingt-quatre (24) mois;
- Lors d'une mise à pied due à un manque de travail;
- Lors d'une suspension disciplinaire ou administrative.

12.9 Le salarié surnuméraire ou salarié surnuméraire prioritaire perd sa durée de service et son emploi dans les cas suivants :

- Lors d'une démission volontaire;
- Lors d'une rupture définitive du lien d'emploi;
- Lors d'une absence pour invalidité autre qu'une maladie professionnelle ou un accident de travail, après vingt-quatre (24) mois;
- Lorsque le salarié n'effectue aucune prestation de travail au cours d'une période de douze (12) mois, sauf pour une absence autorisée par la présente convention collective ou par la *Loi sur les normes du travail*;
- Lors d'un refus ou négligence, d'accepter de reprendre le travail suite à une convocation de l'Employeur à cet effet.

12.10 Dans les cas d'égalité de la durée de service de salariés surnuméraires ou salariés surnuméraires prioritaires, l'Employeur procédera par tirage au sort en présence du Syndicat afin de déterminer leur rang de durée de service.

13 TRAVERSES VACANTES

- 13.1 Toute traverse vacante ou nouvellement créée est offerte, selon le cas, soit par ancienneté ou par durée de service et en fonction des étapes suivantes :
- a) aux salariés surnuméraires prioritaires;
 - b) aux salariés réguliers ayant soumis une demande de mutation pour déménagement conformément à l'article 14.2;
 - c) aux salariés réguliers ayant soumis une demande de mutation conformément à l'article 14.1;
 - d) aux salariés surnuméraires;
 - e) par le biais d'un affichage externe.
- 13.2 Sous réserve des dispositions prévues à l'article 15 de la présente convention collective, toute traverse vacante doit être comblée dans les trente (30) jours ouvrables de la vacance, à moins d'entente entre les parties.
- 13.3 Pour toute traverse vacante en sursis, l'Employeur doit combler ladite traverse par un salarié surnuméraire ou salarié surnuméraire prioritaire jusqu'à la fin de l'année scolaire et ce, en vertu de l'article 31.
- 13.4 Tous les salariés doivent se soumettre à une enquête de vérifications des antécédents judiciaires à la demande de l'Employeur et ce, autant à l'embauche qu'en cours d'emploi. Les salariés ont l'obligation de signaler toute modification à leur dossier d'antécédents judiciaires et ce, dans les plus brefs délais.

14 MUTATION ET DÉMÉNAGEMENT

14.1 Mutation

- a) En tout temps, le salarié régulier qui souhaite obtenir une mutation peut en aviser l'Employeur en remplissant le formulaire prévu à cet effet. À cette fin, le salarié régulier indique un maximum de quatre (4) choix de traverses qu'il aimerait occuper. La demande est valide tant qu'elle n'est pas modifiée ou retirée par le salarié régulier. Une copie du formulaire est remise au Syndicat;
- b) La mutation ne doit pas occasionner de dépense supplémentaire pour l'Employeur. Dans l'éventualité où plusieurs salariés réguliers démontrent de l'intérêt pour une même traverse, la traverse est octroyée au salarié régulier ayant le plus d'ancienneté;
- c) Les offres de mutation se font par appel téléphonique au dernier numéro de téléphone connu et en tenant compte des listes établies conformément à l'article 22;
- d) Le salarié régulier muté bénéficie d'une période d'essai de vingt-cinq (25) jours effectivement travaillés à compter de la date de sa nomination à sa nouvelle traverse. Pendant la période d'essai, l'Employeur peut retourner le salarié régulier à son ancienne traverse. Le salarié régulier peut également décider de retourner à son ancienne traverse.

14.2 Déménagement

Le salarié régulier qui désire être muté dû à son déménagement doit faire parvenir à l'Employeur une preuve (ex: copie de bail ou autre) dudit déménagement et doit remplir le formulaire prévu à cet effet;

Il indique également, si à compter de la date de son déménagement, il désire continuer ou cesser de travailler à sa traverse actuelle. S'il cesse d'y travailler, son nom est inscrit sur la liste de rappel. Dans ce cas, le salarié régulier devient un salarié surnuméraire et voit son ancienneté convertie en durée de service conformément à l'article 12.3;

14.3 Après entente entre les parties, un salarié peut se voir déplacer à une nouvelle traverse;

14.4 Les salariés réguliers peuvent échanger leur traverse respective, après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur.

15 ABOLITION DE TRAVERSES

15.1 Dès qu'une traverse n'est plus requise, l'Employeur avise par écrit le salarié régulier et le Syndicat de sa décision.

15.2 a) Lorsqu'un salarié régulier est visé par une abolition de traverse et qu'il désire se prévaloir de son droit de supplantation, il peut, en respect des principes de l'ancienneté :

- supplanter le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté à l'intérieur du même corridor de sécurité;
- ou
- supplanter le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans le même secteur.

À défaut d'exercer son droit de supplantation, son nom est inscrit sur la liste de rappel. Il devient donc un salarié surnuméraire prioritaire et son ancienneté est convertie en durée de service.

b) Le salarié régulier supplanté en vertu de ce qui précède peut supplanter le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans le même secteur.

À défaut d'exercer son droit de supplantation, son nom est inscrit sur la liste de rappel. Il devient donc un salarié surnuméraire prioritaire et son ancienneté est convertie en durée de service.

15.3 Le salarié régulier dont le nom a été ajouté à la liste de rappel est réintégré en tête de liste parmi les salariés surnuméraires prioritaires en fonction de sa durée de service. Dès lors, il devient partie intégrante de la liste de rappel pour les besoins de remplacement, à titre de salarié surnuméraire prioritaire.

15.4 Les dispositions de l'article 30 s'appliquent aux salariés surnuméraires prioritaires.

16 RAPPEL ET EXAMENS MÉDICAUX

16.1 Dans le cas de rappel au début d'une année scolaire, le salarié régulier est réassigné à la traverse qu'il occupait à la fin de l'année scolaire précédente, en autant qu'il possède toujours les qualités physiques requises pour satisfaire aux exigences normales du poste. Toutefois, l'Employeur ne peut garantir que le salarié est assigné à la même traverse d'une année à l'autre, et ce, en fonction des besoins opérationnels.

16.2 Dans le cas d'un congédiement administratif ou de non-rappel pour raison médicale, l'Employeur en avise aussitôt par écrit le salarié et le Syndicat, et leur fournit les motifs.

16.3 L'Employeur peut, en tout temps, exiger qu'un salarié subisse un examen médical devant ses médecins.

Le salarié reçoit une indemnité fixe équivalente à deux (2) heures de salaire dans le cas où ce dernier est convoqué en dehors de ses heures régulières de travail.

16.4 L'Employeur achemine au salarié concerné un rapport officiel de l'examen médical.

16.5 Advenant des avis médicaux divergents entre le médecin traitant du salarié et le médecin de l'Employeur quant à l'aptitude au travail dudit salarié, le Syndicat dispose de cinq (5) jours ouvrables pour signifier à l'Employeur sa décision d'avoir recours à l'arbitrage médical.

L'Employeur et le Syndicat s'entendent sur le choix d'un médecin-arbitre. Ce choix doit être fait dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de la signification syndicale.

Le mandat du médecin-arbitre portera uniquement sur l'aptitude au travail du salarié. La décision du médecin-arbitre est exécutoire et lie les parties pour une durée minimale de trois mois.

Les frais du médecin-arbitre sont à la charge de l'Employeur.

17 PAIE DE VACANCES

17.1 a) Le salarié qui justifie moins de trois (3) ans de service continu au 1^{er} mai, bénéficie d'une somme équivalente à quatre pour cent (4 %) du salaire brut gagné au cours de l'année scolaire;

b) Le salarié qui justifie plus de trois (3) ans de service continu au 1^{er} mai, bénéficie d'une somme équivalente à six pour cent (6 %) du salaire brut gagné au cours de l'année scolaire;

c) La paie de vacances est remise sur chaque paie.

17.2 Sur demande du salarié régulier, l'Employeur accepte, en autant que le salarié régulier puisse être remplacé par un salarié surnuméraire prioritaire ou un salarié surnuméraire, d'accorder jusqu'à un maximum de trois (3) semaines de vacances sans traitement par année scolaire, si cela n'occasionne pas de frais de déplacement. Le salarié régulier devra en faire la demande à l'Employeur et ce, au plus tard deux (2) semaines avant le début dudit congé.

18 CONGÉS SPÉCIAUX

18.1 Tout salarié régulier bénéficie d'un congé sans perte de traitement dans les cas suivants :

- a) lors de son mariage – trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- b) lors du décès de son conjoint, de l'un de ses enfants, de l'un des enfants du conjoint, d'un de ses petits-enfants, de son père ou de sa mère – cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- c) lors du décès de son frère, de sa sœur, de son beau-père ou de sa belle-mère – trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- d) lors du décès de ses grands-parents, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de sa bru, de son gendre, de son oncle, de sa tante – le jour des funérailles (s'il s'agit d'un jour ouvrable et qu'il y assiste);
- e) un (1) des jours prévus à b) ou c) peut être pris à une date ultérieure si une cérémonie tenant lieu d'obsèques a lieu plus tard;
- f) si les funérailles sont à plus de deux cent kilomètres (200 km) du lieu de résidence du salarié régulier, une (1) journée de congé additionnelle est octroyée en autant que le salarié régulier y assiste.

18.2 Le salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées ouvrables, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

18.3 Le salarié requis de se présenter à la Cour à titre de témoin suite à un événement survenu dans le cadre de son travail est libéré sans perte de traitement la journée coïncidant avec sa convocation. L'Employeur pourra exiger que le salarié lui produise une copie de l'assignation et la preuve qu'il a effectivement comparu la journée concernée.

18.4 Un salarié peut s'absenter du travail, sans traitement, 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, d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit à titre de proche aidant. Ce congé peut être fractionné en journée, et les deux premières occurrences prises annuellement dans le cadre d'une absence sont rémunérées si le salarié justifie de trois mois de service continu. Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

19 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

19.1 Le comité de relations de travail est composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur. Ce comité peut déléguer un représentant de chacune des parties pour étudier toute question particulière reliée à la santé-sécurité, sous réserve de l'article 19.4 ci-après, aux griefs et aux relations de travail. Ce comité peut s'adjoindre toute personne de l'extérieur.

- 19.2 Ce comité a pour objectif de discuter de toute question reliée à la santé-sécurité, sous réserve de l'article 19.4 ci-après, aux griefs et aux relations de travail, qu'une partie désire soumettre à l'autre partie.
- 19.3 Une rencontre du comité de relations de travail est convoquée par l'une ou l'autre des parties. Le comité se réunira dans les cinq (5) jours de la convocation. La convocation doit prévoir les sujets à être discutés.
- 19.4 Lorsqu'une question concernant la santé et la sécurité au travail doit faire l'objet d'une discussion entre les parties, une personne sera désignée par la section santé, sécurité et mieux-être au travail du Service des ressources humaines afin d'assister à la rencontre du comité de relations de travail. Cette question sera traitée au tout début de la rencontre avec la personne désignée. À la demande de l'une ou l'autre des parties, des rencontres spécifiques à la santé et sécurité du travail pourront se tenir en dehors des comités de relations de travail.

20 CONGÉ DE MATERNITÉ - DE PATERNITÉ - D'ADOPTION ET PARENTAL

- 20.1 L'Employeur ne peut rétrograder ou congédier une salariée pour cause de grossesse. L'Employeur et le Syndicat n'exerceront aucune discrimination à l'endroit d'une salariée pour cause de grossesse, de maternité ou d'allaitement.
- 20.2 Les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* et ses amendements futurs s'appliquent pour les congés faisant l'objet du présent article.
- 20.3 Le salarié peut revenir au travail plus tôt qu'à la date indiquée lors de sa demande de congé à la condition d'en avoir avisé par écrit l'Employeur au moins trois (3) semaines à l'avance.
- 20.4 Le salarié qui ne se présente pas au travail, sans raison valable, à la date de retour fixée dans l'avis transmis à l'Employeur est présumé avoir démissionné.
- 20.5 Pendant un congé prévu au présent article, le salarié n'accumule plus les bénéfices prévus à la présente convention collective.
- 20.6 À la fin du congé, l'Employeur doit réintégrer le salarié à la traverse qu'il occupait au moment de son départ à condition que ladite traverse soit toujours existante. Advenant que la traverse du salarié n'existe plus, les dispositions de l'article 15 s'appliquent.

21 VÊTEMENTS FOURNIS

Les salariés régis par la présente convention collective reçoivent les vêtements appropriés et l'équipement nécessaires à l'exécution de leurs fonctions le tout selon les normes en vigueur.

Tous les vêtements ou équipements remis aux salariés demeurent la propriété de l'Employeur et aucun salarié n'a le droit de les prêter, donner, vendre ou échanger. Le salarié doit remettre tous vêtements ou équipements lors de son départ. Les vêtements sont remplacés au besoin et doivent être remis à l'Employeur lors d'un échange sauf s'ils ont été perdus.

Le vêtement défectueux ou endommagé est remplacé en tout temps lors du retour de celui-ci.

22 LISTE DES SALARIÉS

22.1 L'Employeur transmet au Syndicat une copie de la liste des salariés en format papier et électronique deux (2) fois par année, soit :

- le ou vers le 1^{er} septembre;
- le ou vers le 1^{er} décembre.

Cette liste est triée par secteur, en ordre alphabétique et doit comprendre les renseignements suivants :

- Nom et prénom;
- Numéro d'employé;
- Adresse;
- Numéro de téléphone;
- Adresse courriel (si disponible);
- Date d'embauche;
- Statut;
- Date de naissance;
- Date d'ancienneté ou durée de service, selon le cas;
- Traverse assignée à chaque salarié.

22.2 L'Employeur transmet mensuellement au Syndicat la liste des mouvements de personnel ainsi que les départs et comprend les renseignements suivants :

- Nom et prénom;
- Numéro d'employé;
- Statut;
- Traverse assignée à chaque salarié;
- Date de départ, s'il y a lieu.

22.3 L'Employeur transmet mensuellement au Syndicat la liste des embauches et comprend les renseignements suivants :

- Nom et prénom;
- Numéro d'employé;
- Adresse;
- Numéro de téléphone;

- Adresse courriel (si disponible);
- Date d'embauche;
- Statut;
- Date de naissance.

22.4 Annuellement, avant le début de l'année scolaire, l'Employeur fournira aux salariés la liste d'ancienneté et de durée de service. Cette liste est triée en ordre alphabétique et comprend les renseignements suivants :

- Nom et prénom;
- Numéro d'employé;
- Date d'ancienneté ou durée de service (effective au 1^{er} août).

Une copie de cette liste est remise au Syndicat.

22.5 Au début de chaque année scolaire, l'Employeur transmet aux salariés surnuméraires et salariés surnuméraires prioritaires ainsi qu'au Syndicat, le cahier contenant les corridors de sécurité pour chacune des écoles ainsi que les mises à jour, le cas échéant.

22.6 L'Employeur transmet au Syndicat une copie du formulaire enquête et analyse des accidents lorsque reçu.

23 ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

23.1 Ni l'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les salariés, ne doivent faire de distinction, menaces, contraintes ou discrimination à l'égard de quelque salarié que ce soit, en raison de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses handicaps physiques, de ses convictions religieuses ou politiques, de ses activités syndicales ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.

23.2 Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Les dispositions législatives concernant le harcèlement psychologique font partie intégrante de la présente convention collective.

24 RÉGIME DE CRÉDIT EN MALADIE

24.1 Au début de chaque année scolaire, un crédit en maladie de six (6) journées est octroyé au salarié régulier représentant un total de dix-neuf virgule huit (19,8) heures.

24.2 Le crédit en maladie s'utilise dans le cas d'une absence pour maladie et peut être pris en journée complète de travail ou fractionné en période.

Malgré ce qui précède, un salarié peut utiliser l'équivalent de dix-neuf virgule huit (19,8) heures de son crédit en maladie à titre de congé mobile. Dans ce cas, le salarié doit en faire la demande et obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat et ce, au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début dudit congé. Les demandes de congés mobiles sont accordées en fonction des besoins opérationnels et suivant le principe de l'ancienneté.

- 24.3 Les heures non prises au 15 juin de chaque année sont rémunérées à l'avant-dernière paie au taux en vigueur pour l'année scolaire.
- 24.4 Après trois (3) jours ouvrables consécutifs d'absence, l'Employeur peut exiger du salarié qu'il lui présente un certificat médical de son médecin traitant. Les coûts des honoraires professionnels se rattachant au certificat médical sont défrayés par l'Employeur.
- 24.5 Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus vingt-six (26) semaines sur une année scolaire pour cause de maladie ou d'accident. Cette absence peut être continue ou fractionnée, et ce, pour un maximum de quatre (4) périodes par année scolaire. Cependant, la période de vingt-six (26) semaines et le maximum de quatre (4) périodes peuvent être modifiés à la hausse après entente avec l'Employeur.
- 24.6 Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus seize (16) semaines sur une année scolaire lorsque sa présence est requise auprès d'un parent en raison d'une maladie grave ou d'un accident. Cette absence peut être continue ou fractionnée, et ce, pour un maximum de quatre (4) périodes par année scolaire. Cependant, la période de douze (12) semaines et le maximum de quatre (4) périodes peuvent être modifiés à la hausse après entente avec l'Employeur. L'absence peut se prolonger selon les dispositions prévues à la *Loi sur les normes du travail*.
- 24.7 En cas de maladie, le salarié informe l'Employeur le plus tôt possible. Celui-ci prend les mesures pour remplacer le salarié absent.

25 MESURES DISCIPLINAIRES

- 25.1 L'Employeur peut convoquer un salarié pour raison disciplinaire. Le salarié peut, s'il le désire, se faire accompagner par un représentant syndical. La convocation écrite doit être transmise au salarié au moins quarante-huit (48) heures avant la rencontre. Une copie est transmise au Syndicat.
- 25.2 Lorsque l'Employeur décide d'imposer une mesure disciplinaire à un salarié, il doit aviser celui-ci par écrit, en y indiquant les actes reprochés, et ce, au plus tard dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la dernière rencontre prévue à l'article 25.1. Une copie est transmise au Syndicat.
- 25.3 Toute mesure disciplinaire doit être imposée au salarié dans les soixante (60) jours ouvrables suivants la réception par celui-ci de l'avis prévu à l'article 25.2 sauf si une période d'absence au travail du salarié a pour effet d'empêcher l'Employeur de respecter les délais prévus au présent paragraphe.
- 25.4 Les délais prévus aux articles 25.1, 25.2 et 25.3 ne s'appliquent pas dans le cas où les actes reprochés sont de nature grave.

25.5 En cas de grief et d'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

25.6 L'Employeur retire du dossier du salarié, à l'expiration d'une période de douze (12) mois, toute mesure disciplinaire imposée à un salarié, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire ou de récidive pendant cette période.

25.7 Sur préavis de cinq (5) jours ouvrables, un salarié peut consulter son dossier et ce, en présence d'un représentant syndical s'il le désire.

26 CONDITIONS RÉGISSANT LES SALARIÉS SURNUMÉRAIRES

La présente convention collective s'applique aux salariés surnuméraires et salariés surnuméraires prioritaires inscrits sur la liste de rappel, à l'exception des dispositions suivantes :

- article 7, grief dans le cas d'un congédiement;
- article 8, arbitrage dans le cas d'un congédiement.

27 CONGÉ SANS TRAITEMENT

27.1 Sur demande motivée et présentée par le salarié, au moins trente (30) jours à l'avance, sauf exception, à l'Employeur, ce dernier peut permettre au salarié régulier de s'absenter sans traitement pour une période minimale de deux (2) mois ou maximale équivalente à l'année scolaire. Durant une telle absence, le salarié maintient, mais n'accumule pas d'ancienneté.

27.2 Cette permission ne peut être refusée si un remplaçant est disponible, tant que cela n'occasionne pas de frais de déplacement et que cela respecte les diverses politiques et directives de l'Employeur.

27.3 Si le salarié décide de mettre fin à son congé sans traitement avant terme, il devra en aviser l'Employeur, par écrit, au moins quinze (15) jours ouvrables avant la date de son retour.

28 SALAIRE

28.1 Pour la durée de la présente convention collective, l'échelle salariale sera majorée de la façon suivante :

- au 30 juin 2018 : 2 %
- au 30 juin 2019 : 2 %
- au 30 juin 2020 : 2 %
- au 30 juin 2021 : 2 %
- au 30 juin 2022 : 2 %
- au 30 juin 2023 : 2 %
- au 30 juin 2024 : 2 %

28.2 Le présent article et l'Annexe D s'appliquent uniquement aux salariés qui ont encore un lien d'emploi à la date de signature de la présente convention collective.

28.3 L'Employeur accorde à tout salarié couvert par la présente convention collective une prime d'inconvénients. Afin de bénéficier de la prime, le salarié doit avoir été actif et à l'emploi durant toute l'année scolaire précédente, et au moment du versement.

Pour la durée de la présente convention collective, la prime sera majorée de la façon suivante :

- décembre 2020 : 275 \$
- décembre 2021 : 300 \$
- décembre 2022 : 325 \$
- décembre 2023 : 325 \$
- décembre 2024 : 325 \$

La prime prévue au présent article sera payée à la première paie de décembre dans un versement distinct.

29 VERSEMENT DU SALAIRE

29.1 Le salarié voit sa paie déposée tous les deux (2) jeudis à l'institution financière indiquée par celui-ci et le talon de chèque sera posté à son domicile si celui-ci n'a pas le matériel nécessaire afin d'accéder à son talon de paie électronique.

29.2 Lorsque le salarié doit faire un remboursement d'argent à l'Employeur, ce remboursement se fait par déduction sur le chèque de paie. L'Employeur ne retient à la fois jamais plus que l'équivalent de trente-trois et un tiers pour cent (33 1/3 %) du salaire brut.

Malgré ce qui précède, l'Employeur ne peut récupérer que les sommes qui ont été versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur à la personne salariée.

29.3 Si le salarié s'aperçoit d'une erreur sur sa paie qui lui est défavorable, l'Employeur émet un chèque équivalent au montant de l'erreur dans les quatre (4) jours ouvrables suivant la date à laquelle l'erreur a été portée à son attention. Le montant doit être supérieur à trente-cinq dollars (35 \$) pour que l'article 29.3 s'applique.

30 FRAIS DE DÉPLACEMENT

Le salarié surnuméraire ou salarié surnuméraire prioritaire sur la liste de rappel appelé à effectuer un remplacement reçoit :

- Une rémunération équivalente à une demi-heure (½) heure au taux du salaire régulier en vigueur, lorsque l'intersection est située à plus de cinq (5) km, mais n'excédant pas dix (10) km de son domicile.
- Une rémunération équivalente à une (1) heure au taux du salaire régulier en vigueur, lorsque l'intersection est à plus de dix (10) km de son domicile.

31 PROCÉDURE DE REMPLACEMENT

31.1 Un salarié qui doit s'absenter de son travail doit aviser son supérieur de cette absence dès que celle-ci est prévisible selon la procédure prévue ci-après.

Pour le remplacement de plus d'un (1) mois:

Lors d'une affectation temporaire de plus d'un (1) mois, l'Employeur offre la traverse vacante aux salariés du secteur ayant signifié leur intérêt à l'égard de celle-ci, en débutant par le plus ancien.

31.2 Lorsque l'absence du salarié n'est pas prévue, ce dernier doit contacter par téléphone la personne désignée par l'Employeur.

32 ÉQUITÉ SALARIALE

L'Employeur se doit de maintenir l'équité salariale des salariés visés par la présente convention collective, et ce, conformément aux dispositions de la *Loi sur l'équité salariale*.

L'Employeur libère deux (2) salariés, à ses frais, nommés par le Syndicat afin qu'ils participent, en cas de besoin, au maintien de l'équité salariale.

33 RÉGIME DE RETRAITE

Les salariés qui, à la date de la signature de la présente convention collective, participent à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur chez l'Employeur, continueront d'y adhérer aux conditions stipulées auxdits régimes. Tous les autres salariés ne sont pas assujettis à ces mêmes régimes de retraite et ils ne pourront y adhérer.

34 CESSATION D'EMPLOI ET RAPPEL AU TRAVAIL

L'Employeur doit émettre un relevé d'emploi dans les cinq (5) jours ouvrables de la dernière journée de travail incluant notamment la date de retour au travail.

Les salariés qui travaillent en fonction de l'année scolaire seront réputés être en mise à pied pendant la fermeture de l'école pour la période estivale. Les rappels suivant les fermetures des écoles seront automatiques, à moins que l'Employeur n'ait transmis un avis de congédiement ou de licenciement pour une période indéterminée, conformément aux lois provinciales. Le présent article servira d'avis de mise à pied et de rappel pour les périodes de fermeture d'école.

35 DURÉE DE LA CONVENTION

35.1 La présente convention collective entre en vigueur à compter de sa signature et vient à échéance le 29 juin 2025.

35.2 Les dispositions de la présente convention collective demeureront en vigueur jusqu'à la date de la signature de la prochaine convention collective.

35.3 Les modifications apportées à la présente convention collective ne prennent effet qu'à compter de la date de sa signature, sauf stipulation contraire dans l'un ou l'autre des paragraphes.

35.4 Rétroactivité


Les salariés couverts par la présente convention collective et qui sont à l'emploi de la Ville au moment de sa signature, bénéficient d'une rétroactivité selon le taux horaire applicable pour les heures rémunérées depuis le 30 juin 2018. Cette rétroactivité sera versée au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature.


35.5 Les annexes et les lettres d'ententes font partie intégrante de la présente convention collective.

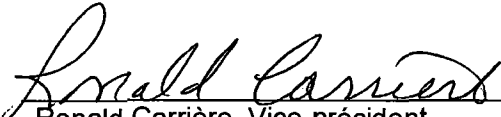
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Gatineau, ce 24^{Novembre} jour de 2020.

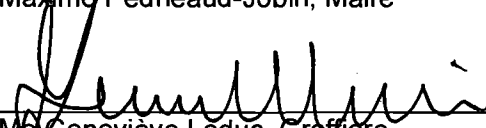
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2319

LA VILLE DE GATINEAU


Annette Rivest-Robinson, Présidente

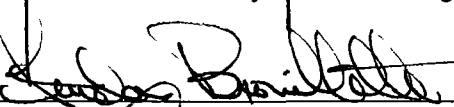

Maxime Pedneaud-Jobin, Maire


Ronald Carrière, Vice-président

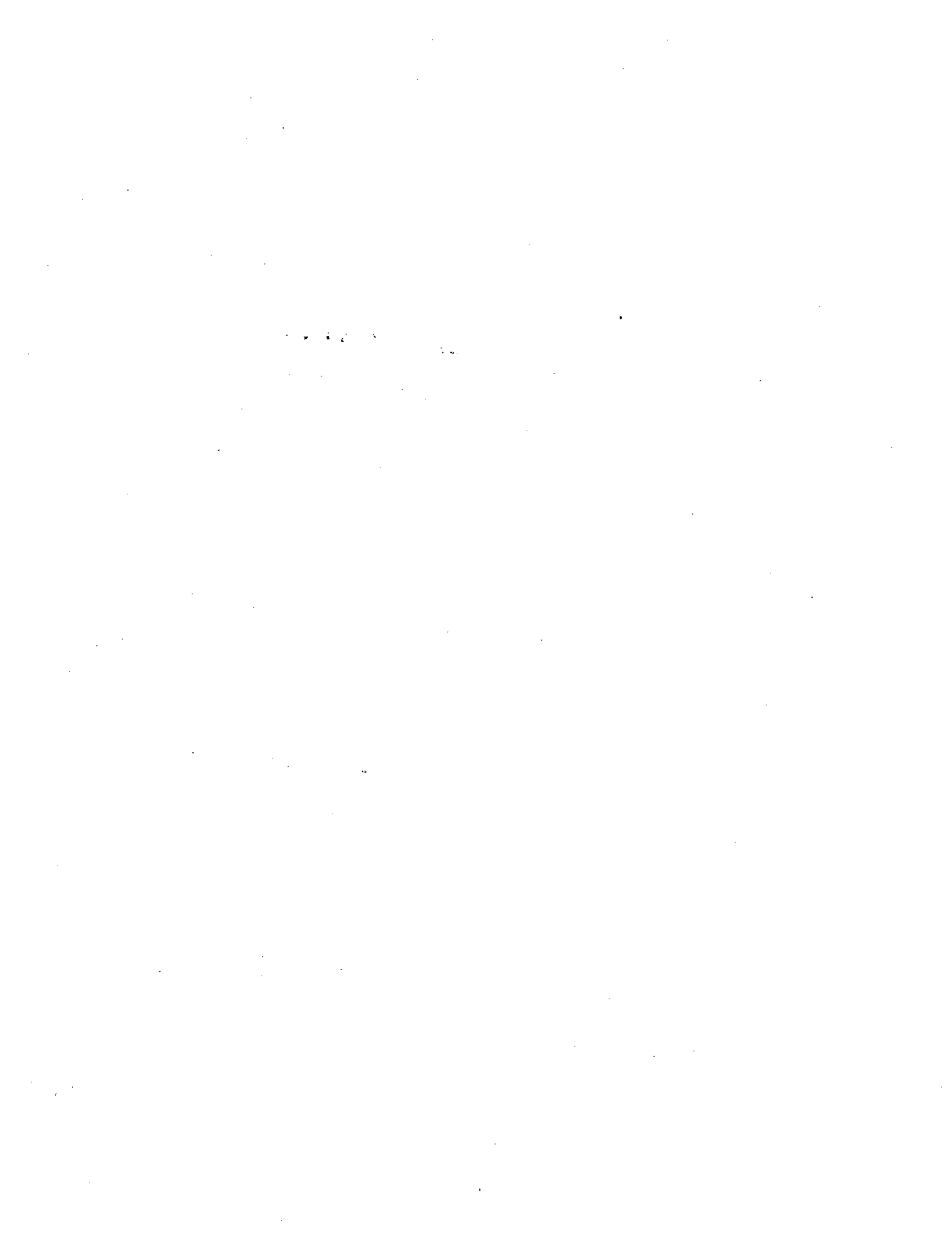

M^{me} Geneviève Leduc, Greffière


Patrick Langevin, Conseiller syndical


M^{me} Marie-Hélène Lajoie, Directrice générale


Linda Brouillette, Directrice
Service des ressources humaines


Luc Beaudoin, Directeur
Service de police



ANNEXE « A »

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 2319**

**AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT
DE LA COTISATION SYNDICALE**

Par la présente, je soussigné(e), _____ autorise et mandate la Ville de Gatineau à déduire à chaque période de paie, à titre de cotisation syndicale régulière, le montant exigé par le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2319, qui est légalement reconnu pour me représenter aux fins de négociations collectives de travail avec la Ville de Gatineau.

J'autorise également la Ville de Gatineau à verser au Syndicat le montant des prélèvements prévus aux présentes.

Finalement, j'autorise la Ville de Gatineau à transmettre au Syndicat les renseignements énumérés à l'article 22 de la convention collective en vigueur.

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

ET J'AI SIGNÉ CE _____^e JOUR DE _____ 20_____.

Signature du salarié

Adresse du salarié

Numéro de téléphone

ANNEXE « B »

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA VILLE DE GATINEAU
(ci-après appelée « La Ville »)

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2319, BRIGADIERS SCOLAIRES
(ci-après appelé « Le Syndicat »)

OBJET : Salarié affecté aux récréations de l'École Notre-Dame et aux appels de remplacement d'urgence

CONSIDÉRANT QUE les brigadiers sont appelés à faire des tâches reliées uniquement à une traverse;

CONSIDÉRANT QUE le volume des remplacements est significatif à la période du matin et l'obligation de la Ville d'assurer la sécurité des enfants aux traverses;

CONSIDÉRANT QUE la Ville affecte temporairement, de 6h à 8h, un salarié régulier à des tâches de répartition pour répondre aux besoins de remplacement d'urgence;

CONSIDÉRANT QUE les parties doivent convenir des modalités et conditions applicables au poste de salarié affecté aux récréations de l'École Notre-Dame et aux appels de remplacement d'urgence.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. La Ville affecte, pour une période indéterminée, un salarié aux récréations de l'École Notre - Dame et à la coordination des remplacements d'urgence des salariés qui se déclarent absents, le matin, aux différentes traverses d'écoliers.
2. Cette affectation est comblée au moyen d'un affichage interne destiné à tous les salariés réguliers. La Ville transmet par courrier aux salariés concernés, à la dernière adresse connue, une copie de l'affichage comprenant la description sommaire des tâches, exigences, compétences, qualités requises ainsi que le délai pour la réception des candidatures.

3. Le salarié affecté aux récréations de l'École Notre-Dame et aux appels de remplacement d'urgence dispose d'une période d'essai de vingt-cinq (25) jours effectivement travaillés. Les parties peuvent convenir par écrit d'une prolongation de la période d'essai. Pendant la période d'essai, la Ville peut retourner le salarié, s'il a un statut de régulier, à son ancien poste et elle peut le faire après avoir indiqué les motifs au salarié régulier. Également, ce salarié peut choisir de retourner à son ancien poste pendant sa période d'essai.
 4. Il est entendu que la traverse qu'occupait le salarié régulier avant d'être affecté aux récréations de l'École Notre-Dame et aux appels de remplacement d'urgence deviendra vacante, qu'à compter de l'expiration du délai de la période d'essai. Jusqu'à ce que ce délai soit expiré, un salarié surnuméraire ou salarié surnuméraire prioritaire sera affecté au remplacement de la traverse du salarié régulier.
 5. L'affectation sera attribuée au salarié régulier qui rencontre toutes les exigences. À compétence égale entre les candidatures retenues, l'affectation sera offerte au salarié régulier ayant le plus d'ancienneté.
 6. Le salarié affecté à ce poste continue de bénéficier des mêmes conditions d'emplois prévues à la présente convention collective, mais voit l'organisation de son poste modifié selon les dispositions prévues à la présente entente.
 7. Malgré ce qui précède, lorsque le salarié affecté à ce poste est tenu d'effectuer la coordination des appels de remplacement d'urgence alors que son centre de services scolaire est fermé, ce dernier devra quand même effectuer la coordination des appels d'urgence et se verra rémunéré les heures, tel que prévu à l'article 10 de la présente convention collective.
 8. La traverse du salarié occupant ledit poste est située en face de l'École Notre-Dame, sur la rue Papineau. L'horaire de travail de cette affectation est de 16.5 heures par semaine réparti comme suit :
 - Du lundi au vendredi, de 6 h à 8 h : tâches de coordination des remplacements d'urgence;
 - Du lundi au vendredi, durant les périodes de récréation prévues par l'école : tâches de brigade scolaire.Lors d'un remplacement de la récréation de l'École Notre-Dame, le remplaçant se verra rémunérer l'équivalent d'une heure.
 9. Le salarié régulier ne subit aucune baisse de traitement salarial advenant le cas où l'École Notre - Dame annule une ou des périodes de récréation.
 10. Le travail de coordination des remplacements d'urgence s'effectue à partir du domicile du salarié.
 11. La Ville met à la disposition du salarié un téléphone cellulaire. Les frais d'utilisation sont assumés par la Ville.
 12. Tel que la procédure – Traversée des élèves (récréation) – École Notre-Dame l'indique, le salarié doit téléphoner à l'école Notre-Dame, au besoin, afin de vérifier si la récréation est annulée.
-

13. Afin de préciser l'article 31.3 de la présente convention collective, les seuls appels que le salarié doit traiter sont les appels qui sont logés entre la fermeture des bureaux administratifs la veille et 8h le lendemain. Pour toutes autres absences, les salariés doivent communiquer avec la personne désignée par la Ville.
14. Dans l'éventualité où la Ville abolit cette affectation et que le salarié occupant celle-ci est régulier, ce dernier pourra supplanter le salarié le moins ancien du secteur de sa résidence.
15. Dans l'éventualité où le salarié régulier quitte volontairement cette affectation, il pourra présenter une demande de mutation conformément à l'article 14 de la présente convention collective.

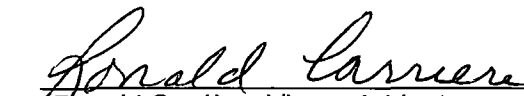
Si le salarié régulier ne présente pas de demande de mutation et quitte volontairement cette affectation, il perd ses droits d'ancienneté en conformité avec l'article 12.3 de la présente convention collective et verra son nom ajouté à la liste de rappel. Le salarié régulier devient alors salarié surnuméraire et son ancienneté est convertie en durée de service.

16. Le papier et l'encre utilisés par le salarié régulier soient fournies par la Ville sous réserve de la présentation de factures.
17. Les parties conviennent que la présente entente est faite de bonne foi et sans préjudice aux droits des parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Gatineau ce 24^e jour de novembre, 2020.


PARTIE SYNDICALE

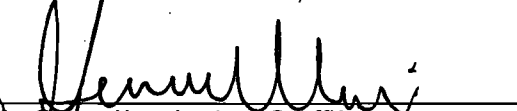

Annette Rivet-Robinson, Présidente.

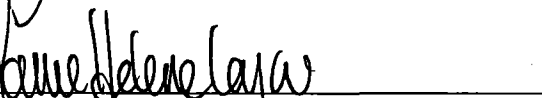

Ronald Carrière, Vice-président

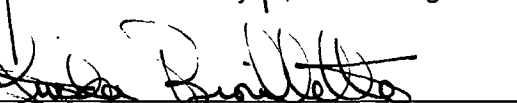

Patfick Langevin, Conseiller syndical


PARTIE PATRONALE


Maxime Pedneaud-Jobin, Maire


Me Geneviève Leduc, Greffière


Me Marie-Hélène Lajoie, Directrice générale


Linda Brouillette, Directrice
Service des ressources humaines


Luc Beaudoin, Directeur
Service de police

ANNEXE « C »

BRI-07-02

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA VILLE DE GATINEAU
(ci-après appelé « La Ville »)

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2319, BRIGADIERS SCOLAIRES**
(ci-après appelé « Le Syndicat »)

OBJET : Affectation temporaire

CONSIDÉRANT la convention collective signée entre les parties le 4^e juillet 2007;

CONSIDÉRANT les possibilités d'améliorer certaines activités dans le cadre des opérations normales de la Ville;

CONSIDÉRANT l'ouverture des parties à explorer ces possibilités.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. L'employeur peut, selon ces besoins, offrir des affectations temporaires au salarié. Pour ce faire, la Ville met sur pied une liste d'admissibilité comprenant l'ensemble des salariés;
2. L'affectation est alors offerte au salarié de cette liste en respectant l'ancienneté;
3. Les modalités en terme de condition de travail devront être prévues par les parties avant le début de la première affectation.
4. Les parties conviennent que la présente entente est faite de bonne foi et sans préjudice aux droits des parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Gatineau ce 4^e jour de juillet 2007.

PARTIE SYNDICALE

Rosaire Levert
Rosaire Levert, Président

Nathalie Brunet
Nathalie Brunet, vice-présidente

Monique Bault
Monique Bault,
Secrétaire-trésorière

Annette Rivel-Robinson
Annette Rivel-Robinson,
Secrétaire-archiviste

Richard Gadbois
Richard Gadbois, Conseiller syndical
SCFP

PARTIE PATRONALE

Marc Bureau
Marc Bureau, Maire

Jocelyne Houle
Jocelyne Houle, Présidente du comité
de ressources humaines et Conseillère
du district 17

Simon Racine
Simon Racine, Conseiller du district 9

Richard D'Auray
Richard D'Auray, Greffier adjoint

Marie-Hélène Lajoie
Marie-Hélène Lajoie, Directrice générale
par intérim

André Langelier
André Langelier, Directeur exécutif

Marc Pageau
Marc Pageau, Directeur
Service des ressources humaines

signé à Gatineau
le 5 juillet 2007

ANNEXE « D »

Grille salariale des brigadiers

	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
2018-2019 Du 30 juin 2018 au 29 juin 2019			16,64 \$
2019-2020 Du 30 juin 2019 au 29 juin 2020			16,97 \$
2020-2021 Du 30 juin 2020 au 29 juin 2021	14,00 \$	15,66 \$	17,31 \$
2021-2022 Du 30 juin 2021 au 29 juin 2022	14,28 \$	15,97 \$	17,66 \$
2022-2023 Du 30 juin 2022 au 29 juin 2023	14,57 \$	16,29 \$	18,01 \$
2023-2024 Du 30 juin 2023 au 29 juin 2024	14,86 \$	16,62 \$	18,37 \$
2024-2025 Du 30 juin 2024 au 29 juin 2025	15,16 \$	16,95 \$	18,74 \$

ANNEXE « E »

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA VILLE DE GATINEAU
(ci-après appelée « La Ville »)

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 2319, BRIGADIERS SCOLAIRES**
(ci-après appelé « Le Syndicat »)

OBJET : Mesures transitoires – Signature de la nouvelle convention collective

CONSIDÉRANT la signature de la convention collective 2018-2025;

CONSIDÉRANT QU' il y a lieu de prévoir des mesures transitoires pour certains sujets;

CONSIDÉRANT QUE les parties se sont entendues sur les mesures transitoires décrites ci - bas.

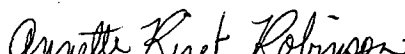
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

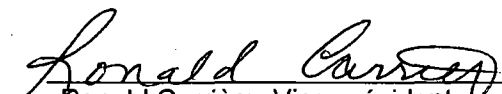
1. Les considérants font partie intégrante de la présente;
2. Le salaire du salarié déjà à l'embauche avant la signature de la convention collective est intégré à l'échelon trois (3) de l'échelle salariale 2020-2021;
3. Malgré les dispositions de l'article 28.1, le salaire du salarié embauché durant l'année scolaire 2020-21 est intégré à l'échelon deux (2) de l'échelle salariale 2020-2021;
4. Un boni à la signature de 5,5 % s'applique de façon unique au taux horaire en vigueur au 29 juin 2018. Le taux horaire ainsi obtenu est assujéti à l'augmentation salariale applicable au 30 juin 2018 tel que défini à l'article 28.1 de la convention collective;
5. Nonobstant l'article 6.2 de la convention collective, aucune somme n'est due pour la période du 1^{er} juillet 2018 au 30 juin 2020 relativement aux libérations syndicales;

6. À l'exception des articles où l'entrée en vigueur est explicitement définie, la convention collective entre en vigueur au moment de sa signature.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Gatineau ce 24 jour de novembre 2020.


PARTIE SYNDICALE


Annette Rivet-Robinson, Présidente


Ronald Carrière, Vice-président



Patrick Langevin, Conseiller syndical

PARTIE PATRONALE

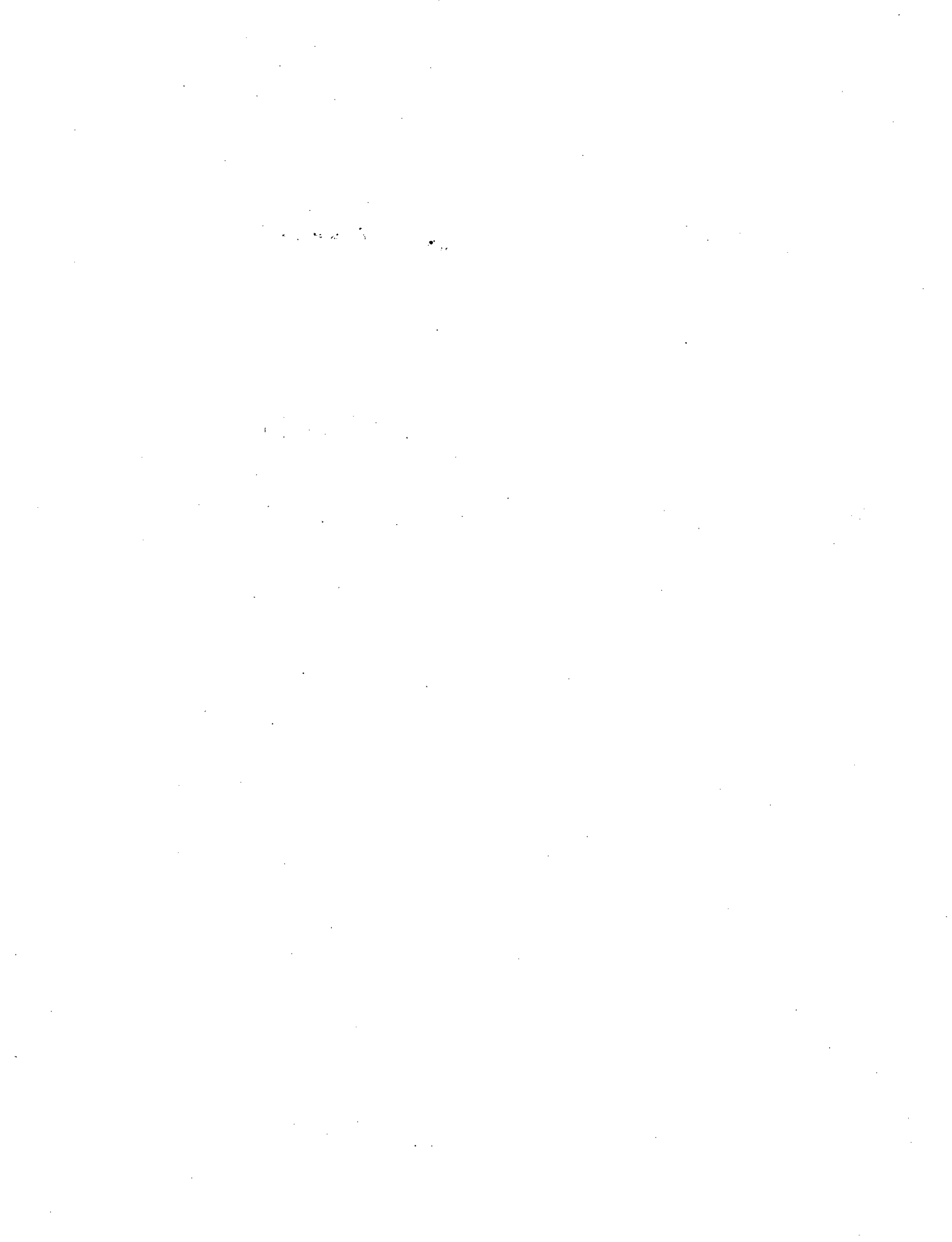

Maxime Pedneaud-Jobin, Maire


Me Geneviève Leduc, Greffière


Me Marie-Hélène Lajoie, Directrice générale


Linda Brouillette, Directrice
Service des ressources humaines


Luc Beaudoin, Directeur
Service de police



Extrait du procès-verbal d'une séance spéciale du conseil municipal tenue le 24 novembre 2020

CM-2020-673

APPROBATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE À INTERVENIR ENTRE LA VILLE DE GATINEAU ET LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2319, BRIGADIERS SCOLAIRES

CONSIDÉRANT QUE la Ville de Gatineau et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2319, brigadiers scolaires, se sont entendus quant au contenu des dispositions pour le renouvellement de la convention collective;

CONSIDÉRANT QUE cette entente respecte le cadre financier établi préalablement à la négociation :

IL EST PROPOSÉ ET RÉSOLU À L'UNANIMITÉ

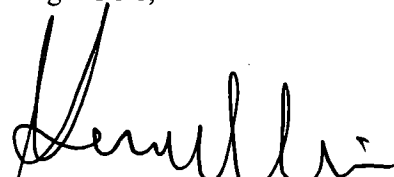
QUE ce conseil approuve et ratifie la convention collective à intervenir entre la Ville de Gatineau et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2319, brigadiers scolaires, pour la période du 30 juin 2018 au 29 juin 2025.

Le maire ou en son absence le maire suppléant, la greffière ou en son absence la greffière adjointe ou l'assistante-greffière ainsi que la directrice générale, le directeur du Service de police et la directrice du Service des ressources humaines sont autorisés à signer la convention collective.

Adoptée

Je, soussignée, M^e Geneviève Leduc, greffière de la Ville de Gatineau, certifie par les présentes que l'extrait ci-dessus est conforme.

La greffière,



M^e Geneviève Leduc

