

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-6461

N° dossier d'accréditation : AM-2001-8556

<b>EMPLOYEUR</b>  VILLE DE MAGOG 7, RUE PRINCIPALE EST MAGOG QC J1X 1Y4  Secteur d'activité : Secteur municipal		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5342 205, RUE CALIXA-LAVALLÉE, BUREAU 201 MAGOG QC J1X 4X4  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2024-07-11 Date dépôt : 2024-08-02	Nombre de salariés visés : 8	Date début : 2024-01-01 Date d'expiration : 2028-12-31

Remarque :

Sylvie Jobin  
Préposé(e) à l'émission

2024-08-14  
Date

**Registre des documents en relations du travail**

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b  
Québec (Québec) G1W 2K7  
Téléphone : 418 643-4817 Sans frais : 1 800 643-4817

Courriel: [service.clientele@travail.gouv.qc.ca](mailto:service.clientele@travail.gouv.qc.ca)

# CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

VILLE DE MAGOG

ci-après désignée L'EMPLOYEUR



ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 5342

ci-après désigné LE SYNDICAT



1<sup>ER</sup> JANVIER 2024 AU 31 DECEMBRE 2028

## TABLE DES MATIÈRES

	Page
ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION .....	6
ARTICLE 2 DÉFINITIONS .....	6
2.01 Interprétation : .....	6
2.02 Employeur : .....	6
2.03 Syndicat : .....	6
2.04 Accréditation : .....	6
2.05 Brigadier scolaire : .....	6
2.06 Brigadier scolaire permanent : .....	6
2.07 Brigadier scolaire en évaluation : .....	6
2.08 Brigadier scolaire occasionnel : .....	6
2.09 Convention : .....	7
2.10 Jour ouvrable : .....	7
2.11 Conjoint : .....	7
2.12 Mise à pied : .....	7
2.13 Lésion professionnelle : .....	7
2.14 Délais : .....	7
2.15 Grief : .....	7
ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION DU SYNDICAT .....	8
3.01 Agent négociateur .....	8
ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION .....	8
ARTICLE 5 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES .....	8
5.01 Discrimination .....	8
5.02 Harcèlement .....	8
5.03 Modifications à la convention .....	9
5.04 Grève ou lock-out .....	9
5.05 Communication des nominations syndicales .....	9
5.06 Participation des conseillers des parties .....	9
5.07 Communication des coordonnées .....	9
5.08 Situation judiciaire .....	10
ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL ET COTISATION SYNDICALE .....	10
6.01 Condition d'emploi .....	10
6.03 Début de la cotisation syndicale .....	10

6.04	Déduction des cotisations syndicales.....	10
6.05	Modification à la cotisation syndicale .....	10
6.06	Modification des cotisations à prélever .....	10
6.07	Dépôt des cotisations syndicales .....	10
6.08	Récupération de cotisations dues .....	11
6.09	Relevés d'impôt.....	11
ARTICLE 7	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	11
7.01	Permis d'absence pour activités syndicales .....	11
7.02	Représentation syndicale .....	11
7.03	Congrès, formation ou autres activités syndicales .....	12
ARTICLE 8	RELATIONS DE TRAVAIL .....	12
8.01	Objectif visé .....	12
8.02	Comité de relations de travail.....	12
8.03	Affichage des avis .....	12
ARTICLE 9	HEURES DE TRAVAIL.....	13
9.01	Présence.....	13
9.02	Changement à la semaine de travail.....	13
9.03	Demande d'absence planifiée .....	13
9.04	Demande urgente d'absence .....	13
9.05	Congés scolaires, fermeture d'école, élections ou grève .....	13
9.06	Activité de formation ou d'information .....	14
9.07	Liste du personnel.....	14
9.08	Justification médicale .....	14
ARTICLE 10	ANCIENNETÉ .....	14
10.01	Liste d'ancienneté .....	14
10.02	Période d'évaluation.....	14
10.03	Acquisition.....	14
10.04	Cumul de l'ancienneté.....	14
10.05	Perte d'ancienneté et rupture du lien d'emploi .....	15
ARTICLE 11	MOUVEMENTS DE MAIN D'ŒUVRE.....	15
11.02	Attribution d'un poste vacant.....	15
11.03	Attribution des assignations et échanges volontaires.....	16
11.04	Avis d'abolition de poste .....	16
11.05	Procédure d'abolition de poste.....	16
11.06	Abolition de période .....	16

11.07	Disponibilités du brigadier scolaire occasionnel .....	16
11.08	Attribution des assignations temporaires .....	16
11.09	Maintien de l'assignation .....	17
11.10	Procédure de démission .....	17
ARTICLE 12	SANTÉ ET SÉCURITÉ .....	17
12.01	Premiers secours .....	17
12.02	Déclaration d'évènement .....	17
ARTICLE 13	SALAIRES ET MODALITÉS DE VERSEMENT .....	17
13.01	Tableau des salaires .....	17
13.02	Dépôt de la paie .....	17
13.03	Transmission des relevés .....	17
13.04	Erreur sur la paie .....	18
13.05	Trop-perçu sur la paie .....	18
ARTICLE 14	JOURS FÉRIÉS .....	18
14.01	Liste des fériés .....	18
14.02	Absence adjacente à un férié .....	18
14.03	Rémunération des fériés .....	18
ARTICLE 15	CONGÉS ANNUELS .....	19
15.01	Rémunération des congés annuels .....	19
15.02	Indemnité .....	19
15.03	Année de référence .....	19
15.04	Congé annuel .....	19
15.05	Planification de la période des congés annuels .....	19
15.06	Choix de la période de prise du congé annuel .....	19
15.07	Brigadier remplaçant .....	20
15.08	Congé annuel non planifié .....	20
ARTICLE 16	RÉGIME D'ABSENCE POUR MALADIE ET OBLIGATIONS FAMILIALES .....	20
16.01	Nombre de jours d'absence, brigadiers permanents .....	20
16.02	Nombre de jours d'absence, brigadiers occasionnels .....	20
16.03	Régime d'incitation à la présence au travail .....	20
16.04	Fin d'emploi .....	20
16.05	Certificat médical .....	21
16.06	Avis d'absence .....	21
ARTICLE 17	CONGÉS SOCIAUX .....	21
17.01	Congés sociaux divers .....	21

17.02	Information au gestionnaire lors des congés sociaux.....	22
17.03	Conjoint aux fins de l'application des congés sociaux.....	22
ARTICLE 18	CONGÉS FAMILIAUX.....	22
18.01	Congé de maternité, paternité, parental et d'adoption .....	22
18.02	Congé de maternité.....	22
18.03	Congé de paternité.....	22
18.04	Congé parental ou d'adoption .....	22
18.05	Avantages indus.....	22
ARTICLE 19	VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS.....	23
19.01	Vêtements.....	23
19.02	Équipements .....	23
19.03	Modalités pour l'acquisition des bottes d'hiver .....	23
19.03	Port des vêtements de travail et ÉPI.....	23
19.04	Acquisition.....	24
19.05	Altération et modification.....	24
19.06	Propriété .....	24
ARTICLE 20	MESURES DISCIPLINAIRES .....	24
20.01	Mesures .....	24
20.02	Procédures de griefs et d'arbitrage .....	24
20.03	Mesures présentées en arbitrage.....	24
20.04	Pression ou menace .....	24
20.05	Réception de la mesure écrite .....	24
20.06	Amnistie .....	24
20.07	Suspension ou congédiement immédiat .....	25
20.08	Service continu non interrompu.....	25
20.09	Dossier du brigadier scolaire.....	25
ARTICLE 21	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	25
21.01	Sujet à grief.....	25
21.02	Rencontre avec le gestionnaire immédiat .....	25
21.03	Dépôt du grief.....	25
21.04	Grief patronal .....	26
21.05	Suspension ou congédiement.....	26
21.06	Délais de rigueur.....	26
ARTICLE 22	ARBITRAGE .....	26
22.01	Demande d'arbitrage.....	26

22.02	Pouvoirs de l'arbitre .....	26
22.03	Partage des frais .....	26
ARTICLE 23	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE .....	26
ARTICLE 24	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	27
ARTICLE 25	RÉTROACTIVITÉ.....	27
ANNEXE A	.....	28
ANNEXE B	.....	29
ANNEXE C	.....	29
ANNEXE D	.....	30
LETTRE D'ENTENTE 01	.....	31

## **ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION**

La convention a pour but de déterminer les conditions de travail de tous les brigadiers scolaires visés par l'accréditation, d'établir, maintenir et promouvoir des relations harmonieuses entre **L'EMPLOYEUR, LE SYNDICAT** et les brigadiers scolaires selon des règles établies par la Convention collective et de proposer une procédure claire et précise afin de régler toute mésentente pendant sa durée.

## **ARTICLE 2 DÉFINITIONS**

### **2.01 Interprétation :**

Lorsque le genre masculin est utilisé, il signifie à la fois, le genre féminin à moins de stipulation contraire à la Convention collective.

Aux fins d'application de la convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes qui suivent ont la signification qui leur est ci-après donnée :

### **2.02 Employeur :**

La Ville de Magog.

### **2.03 Syndicat :**

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5342.

### **2.04 Accréditation :**

L'accréditation décrite à l'article 3.01.

### **2.05 Brigadier scolaire :**

Toute personne qui occupe un emploi couvert par l'accréditation.

### **2.06 Brigadier scolaire permanent :**

Tout brigadier scolaire titulaire d'un poste permanent après avoir complété avec succès sa période d'évaluation.

### **2.07 Brigadier scolaire en évaluation :**

Tout brigadier scolaire qui n'a pas complété la période d'évaluation.

Le brigadier scolaire en évaluation n'a pas droit à la procédure de grief.

### **2.08 Brigadier scolaire occasionnel :**

Tout salarié embauché afin de remplacer un brigadier scolaire absent, pour occuper une assignation sur un poste vacant ou pour combler un surcroît de travail.

La présente convention ne s'applique pas au brigadier scolaire occasionnel, à l'exception des articles suivants :

1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14.03, 15, 16.02, 16.05, 16.06, 17, 18, 19, 22, 23, 24 ainsi que les annexes A, C et D.

Les articles 21 et 22, sauf en ce qui a trait à la terminaison de son emploi durant sa période d'évaluation.

## **2.09 Convention :**

L'entente écrite relative aux conditions de travail conclue entre **LE SYNDICAT** et **L'EMPLOYEUR** en vigueur.

## **2.10 Jour ouvrable :**

Jour de classe des écoles selon le calendrier du centre de services scolaire applicable.

## **2.11 Conjoint :**

Aux fins de l'application de l'article 17 qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;

- de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant;
- de sexe différent ou de même sexe, qui vient maritalement depuis au moins un (1) an.

Advenant le cas où la définition donnée à cette notion par la *Loi sur les normes du travail* est amendée, la présente disposition sera automatiquement amendée en conséquence.

## **2.12 Mise à pied :**

Désigne la situation de tout brigadier scolaire permanent qui n'a pu être remplacé suite à l'abolition de sa traverse d'écoliers et dont le lien d'emploi continue d'être maintenu avec **L'EMPLOYEUR**.

## **2.13 Lésion professionnelle :**

Désigne une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation, le tout au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Advenant le cas où cette définition est amendée à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la présente disposition sera amendée en conséquence.

## **2.14 Délais :**

Tous les délais prévus à la convention sont de rigueur et se calculent en jours ouvrables.

## **2.15 Grief :**

Toute mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

## ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION DU SYNDICAT

### 3.01 Agent négociateur

L'EMPLOYEUR reconnaît la section locale 5342 du Syndicat canadien de la fonction publique comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous les brigadiers scolaires visés par le certificat d'accréditation émis par la Commission des relations du travail le 2 mai 2017.

## ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION

### 4.01

LE SYNDICAT reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'EMPLOYEUR de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et sous réserve des stipulations de la convention.

## ARTICLE 5 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

### 5.01 Discrimination

L'EMPLOYEUR et ses représentants, LE SYNDICAT et ses représentants, de même que les brigadiers scolaires, doivent s'abstenir de faire une distinction à l'égard de toute personne que ce soit en raison de sa race, de sa couleur, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, de sa religion, de sa langue, de ses convictions politiques, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale, de son handicap ou de l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, de son adhésion ou non-adhésion syndicale ou de ses activités syndicales légales ou encore en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi. Les deux parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.

La présente disposition s'applique sous réserve de toute exception prévue à une loi dont celle prévue à l'article 20 de la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12).

### 5.02 Harcèlement

L'EMPLOYEUR et LE SYNDICAT conviennent de prendre les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel et psychologique, notamment en misant sur la sensibilisation et l'information.

#### Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique consiste en une conduite vexatoire se manifestant soit 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 de l'individu et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule

conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'individu.

#### Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel consiste en des avances sexuelles non désirées et imposées qui prennent la forme de sollicitations verbales, écrites, iconographiques ou gestuelles.

#### Délais pour porter plainte

Conformément à l'article 123.7 de la *Loi sur les normes du travail*, le salarié à deux (2) ans pour porter plainte pour harcèlement psychologique.

Advenant le cas où la définition de « harcèlement » soit amendée à la *Loi sur les normes du travail*, la définition ci-haut sera automatiquement amendée en conséquence.

### **5.03 Modifications à la convention**

**L'EMPLOYEUR** et **LE SYNDICAT**, d'un commun accord, peuvent, à n'importe quel moment, amender, ajouter, supprimer ou modifier toute disposition de la convention par voie d'entente écrite signée par leurs représentants.

### **5.04 Grève ou lock-out**

Il ne doit pas y avoir de grève ou de lock-out pendant la durée de la convention. En aucun temps, **LE SYNDICAT** ou une personne agissant dans son intérêt ne doit ordonner, encourager ou appuyer un ralentissement de travail des brigadiers scolaires ou d'activités destinées à limiter la production.

### **5.05 Communication des nominations syndicales**

**LE SYNDICAT** avise par écrit **L'EMPLOYEUR** du nom de ses dirigeants et de la fonction occupée par chacun, et ce, dans les meilleurs délais. Il en est de même de tout changement.

### **5.06 Participation des conseillers des parties**

Le conseiller extérieur de chacune des parties a le droit d'assister à toute rencontre des parties prévue à la convention.

### **5.07 Communication des coordonnées**

Chaque brigadier scolaire doit transmettre sans délai à son gestionnaire les informations suivantes en remplissant le formulaire prévu :

- l'adresse complète de sa résidence permanente et secondaire, s'il y a lieu;
- son numéro de téléphone (incluant le numéro de téléphone cellulaire s'il en possède un);
- son adresse courriel;
- les coordonnées d'une personne à contacter en cas d'urgence.

Chaque brigadier scolaire doit tenir son gestionnaire informé de tout changement au niveau de ses coordonnées, et ce, sans délai.

## 5.08 Situation judiciaire

Étant donné que les brigadiers scolaires œuvrent directement auprès de personnes vulnérables, notamment avec les enfants, tout brigadier dont la situation judiciaire a changé, doit en informer immédiatement la Ville.

S'il est jugé nécessaire, le brigadier scolaire fera l'objet d'une nouvelle vérification de sa situation judiciaire auprès de la Régie de police de Memphrémagog afin de s'assurer qu'aucun comportement n'existe faisant raisonnablement craindre qu'il constitue un risque pour la sécurité physique ou morale des personnes vulnérables.

## ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL ET COTISATION SYNDICALE

### 6.01 Condition d'emploi

Tout brigadier scolaire doit, comme condition d'embauche et de maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre du **SYNDICAT** pendant la durée de la convention.

### 6.02

**L'EMPLOYEUR** n'est pas tenu de refuser d'embaucher ou de congédier un brigadier scolaire en raison de son expulsion du **SYNDICAT** ou du refus du **SYNDICAT** d'accepter son adhésion.

### 6.03 Début de la cotisation syndicale

**L'EMPLOYEUR** déduit de la paie de chaque brigadier scolaire, dès son entrée en fonction, la cotisation syndicale fixée par **LE SYNDICAT**.

### 6.04 Déduction des cotisations syndicales

**L'EMPLOYEUR** doit déduire à chaque période de paie, sur le salaire de chaque brigadier scolaire, toute cotisation courante ou spéciale déterminée par l'assemblée générale des membres.

### 6.05 Modification à la cotisation syndicale

**LE SYNDICAT** fait parvenir à la Direction des ressources humaines, copie des résolutions adoptées par l'assemblée générale des membres au sujet des cotisations syndicales courantes ou spéciales.

### 6.06 Modification des cotisations à prélever

Toute modification relative à la cotisation à prélever s'applique trente (30) jours après la réception par **L'EMPLOYEUR** d'un avis écrit à cet effet.

### 6.07 Dépôt des cotisations syndicales

**L'EMPLOYEUR** s'engage à verser au **SYNDICAT** au plus tard le 15 de chaque mois, par dépôt bancaire, les cotisations prélevées au cours des périodes de paie du mois précédent.

Une liste contenant les nom et prénom, date d'embauche et le taux horaire de chaque brigadier scolaire ainsi que le montant des retenues individuelles et cumulatives est produite.

Le cas échéant, **L'EMPLOYEUR** fournit en même temps, le nom de tout brigadier scolaire qui a terminé son emploi au cours du mois et la date de fin de celui-ci.

Le talon du dépôt et la liste sont transmis par **L'EMPLOYEUR** au trésorier du **SYNDICAT**.

### **6.08 Récupération de cotisations dues**

Dans le cas d'omission de prélèvement due à une erreur administrative, **L'EMPLOYEUR** s'engage, sur avis écrit du **SYNDICAT** à cet effet, à prélever le montant non remis au **SYNDICAT**, et ce, le plus rapidement possible.

Dans ce cas, **L'EMPLOYEUR** doit prélever le double de la cotisation courante sur les paies subséquentes.

En aucun cas, ces prélèvements ne s'appliquent à plus de trois (3) mois d'arrérages.

**LE SYNDICAT** s'engage à tenir **L'EMPLOYEUR** indemne de toute poursuite et à prendre son fait et cause dans l'éventualité de poursuite concernant une application du présent article.

### **6.09 Relevés d'impôt**

**L'EMPLOYEUR** indique, sur les relevés d'impôt, le total des cotisations syndicales versées par un brigadier scolaire au cours de l'année civile correspondante.

## **ARTICLE 7 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

### **7.01 Permis d'absence pour activités syndicales**

**L'EMPLOYEUR** reconnaît à un membre de l'exécutif syndical le droit de s'occuper des affaires syndicales à l'extérieur des heures de traverses dans les cas prévus à la présente convention.

### **7.02 Représentation syndicale**

**L'EMPLOYEUR** permet aux membres suivants de participer sans perte de salaire aux réunions suivantes :

- lors des séances de négociation du renouvellement de la convention : deux (2) représentants;
- lors des rencontres du Comité de relations de travail : un (1) représentant et un (1) membre;
- afin d'accompagner un brigadier scolaire lors d'une rencontre disciplinaire : un (1) représentant;
- lors de rencontres avec le représentant de **L'EMPLOYEUR** afin de discuter de sujets liés à l'application de la convention : un (1) représentant et un (1) membre.

Le temps ainsi passé en réunion n'entraîne pas de perte de salaire à taux régulier; par contre, aucune rémunération supplémentaire n'est accordée pour le temps passé en dehors des heures normales de travail.

### **7.03 Congrès, formation ou autres activités syndicales**

Un (1) membre du SYNDICAT peut s'absenter pour affaires syndicales, sans diminution de salaire. Le nombre total de jours de salaire rémunérés ne doit pas excéder un maximum de quatre (4) jours par année scolaire.

La demande doit cependant être transmise à la Direction des ressources humaines au moins cinq (5) jours avant la date prévue de l'absence, appuyée d'une pièce justificative. La demande sera accordée en fonction des besoins opérationnels sans excéder un total de dix (10) jours par année civile.

Une fois les quatre (4) journées utilisées, l'absence autorisée est sans perte de salaire pour le brigadier et remboursée à **L'EMPLOYEUR** par **LE SYNDICAT** dans les quinze (15) jours de la présentation d'un état de compte à cet effet, le salaire de ce salarié correspondant à la période de libération majorée du coût réel pour les charges sociales et les bénéfiques, pour un maximum de quarante pour cent (40 %).

## **ARTICLE 8 RELATIONS DE TRAVAIL**

### **8.01 Objectif visé**

Les parties reconnaissent la nécessité d'établir et de maintenir des relations de confiance mutuelle et de respect en collaborant et en communiquant en vue d'assurer un climat de relations de travail sain.

### **8.02 Comité de relations de travail**

Un comité de relations de travail est établi pour étudier toute question d'intérêt commun et discuter des griefs.

Ce comité est formé de deux (2) représentants de chaque partie.

Il se réunit selon les besoins sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties et l'ordre du jour des discussions est précisé à l'avance.

Les parties conviennent des dates, de la fréquence et de la durée des réunions du comité de relations de travail. Avant la tenue d'une rencontre, chacune des parties informe l'autre des sujets qu'elle souhaite discuter.

**L'EMPLOYEUR** rédige un compte rendu des réunions qui est envoyé au **SYNDICAT**.

### **8.03 Affichage des avis**

Lorsqu'en vertu de la convention, **L'EMPLOYEUR** doit afficher un avis ou une liste, il le fait par courriel.

## ARTICLE 9 HEURES DE TRAVAIL

### 9.01 Présence

La présence journalière requise pour chaque brigadier scolaire est déterminée par **L'EMPLOYEUR** en fonction des besoins exprimés par les commissions scolaires, et ce, relativement aux particularités de chaque école.

La semaine normale de travail pour les brigadiers scolaires permanents est répartie du lundi au vendredi inclusivement selon les besoins du service de la façon suivante :

ÉCOLES :	Matin		Midi		Début pm		Fin pm		Total quotidien	
	Réelles (minutes)	Payées (minutes)	Réelles (minutes)	Payées (minutes)	Réelles (minutes)	Payées (minutes)	Réelles (minutes)	Payées (minutes)	Réelles	Payées
Brassard	35	60	30	60	30	60	40	60	2 h 15	4 h
Saint-Jean-Bosco	35	60	30	60	30	60	65	60	2 h 40	4,5 h
Saint-Jean-Bosco (Sherbrooke / Jean-Paul II)	35	60	30	60	30	60	35	60	2 h 10	4 h
Saint-Patrice	35	60	30	60	30	60	35	60	2 h 10	4 h
Saint-Pie X	35	60	30	60	30	60	35	60	2 h 10	4 h
Sainte-Marguerite	35	60	30	60	30	60	35	60	2 h 10	4 h

### 9.02 Changement à la semaine de travail

Lors d'une modification d'horaire, le nouvel horaire est transmis au **SYNDICAT**.

### 9.03 Demande d'absence planifiée

Le brigadier scolaire qui doit s'absenter de son travail, demande l'autorisation auprès de son gestionnaire dès que cette absence est prévisible.

La demande est acheminée minimalement **cinq (5) jours ouvrables** à l'avance.

L'autorisation finale n'est formelle qu'après confirmation du remplacement.

### 9.04 Demande urgente d'absence

Pour toute demande urgente de remplacement survenant après le délai prévu à l'article 9.03, le brigadier scolaire applique la procédure permettant d'assurer son remplacement et avise son gestionnaire dès que la situation le permet.

### 9.05 Congés scolaires, fermeture d'école, élections ou grève

Si les services d'un brigadier scolaire ne sont pas requis à cause d'un congé scolaire, ou tout autre motif, il est réputé être en congé sans solde.

Cependant, pour les journées pédagogiques comprises entre la première journée de travail du brigadier scolaire et la dernière journée travaillée de l'année scolaire, une ou des journées de fermeture d'école en raison de mauvaises conditions climatiques ou une journée d'élection, le brigadier scolaire reçoit le salaire qu'il aurait normalement gagné ce jour-là s'il n'était pas survenu un de ces événements.

Pour les journées de grève scolaire, un maximum de cinq (5) journées par année scolaire sont rémunérées.

Le brigadier occasionnel qui était prévu en remplacement lors d'une journée de fermeture d'école en raison de mauvaises conditions climatiques, d'une journée d'élection ou de grève scolaire reçoit le salaire qu'il aurait normalement gagné ce jour-là s'il n'était pas survenu un de ces événements et le brigadier scolaire permanent n'est pas rémunéré.

#### **9.06 Activité de formation ou d'information**

Un brigadier scolaire tenu d'assister à une activité de formation ou d'information est assuré d'une rémunération minimum de trois (3) heures consécutives. Si cette activité est tenue en continuité d'une plage horaire, elle sera rémunérée en continuité de la plage horaire.

#### **9.07 Liste du personnel**

Une liste du personnel, des intersections et des horaires de travail est transmise au **SYNDICAT** et aux brigadiers scolaires au début de chaque année scolaire. Elle est mise à jour et transmise à nouveau lorsque le nombre de corrections le justifie.

#### **9.08 Justification médicale**

Tout brigadier scolaire peut être requis de produire une attestation médicale précisant notamment la date de la visite, le diagnostic et la durée probable de l'absence afin de justifier son absence.

### **ARTICLE 10 ANCIENNETÉ**

#### **10.01 Liste d'ancienneté**

La liste officielle d'ancienneté à la date de la signature de la convention est celle qui apparaît à l'annexe « B ».

Par la suite, une fois par année, en début d'année scolaire, **L'EMPLOYEUR** transmet au **SYNDICAT** la mise à jour de la liste d'ancienneté qui apparaît à l'annexe « B ».

#### **10.02 Période d'évaluation**

La période d'évaluation se termine après cent quatre-vingts (180) heures effectivement travaillées à titre de brigadier permanent.

#### **10.03 Acquisition**

L'ancienneté de chaque brigadier couvert par cette convention est acquise une fois la période d'évaluation complétée. Après cette période, le droit d'ancienneté compte à partir du premier jour de travail.

#### **10.04 Cumul de l'ancienneté**

Pour le brigadier scolaire permanent, l'ancienneté se calcule en années et en jours à partir de la dernière date d'embauche.

Pour le brigadier scolaire occasionnel, bien que le droit à l'ancienneté ne soit pas acquis, l'ordre de priorité entre les brigadiers scolaires occasionnels se définit selon leur dernière date d'embauche.

### **10.05 Perte d'ancienneté et rupture du lien d'emploi**

Un brigadier scolaire perd son ancienneté et rompt son lien d'emploi lorsqu'il :

- quitte volontairement son emploi;
- est congédié pour cause juste et suffisante;
- est absent pour cause de maladie ou d'accident, autre qu'une lésion professionnelle, pendant une période excédant vingt-quatre (24) mois. Cette période peut être prolongée d'un maximum de douze (12) mois si à l'expiration des vingt-quatre (24) mois, le brigadier scolaire est en attente d'une chirurgie ou si une date de consolidation sans atteinte est prévue avant l'expiration de cette prolongation de douze (12) mois;
- est mis à pied pour une période excédant son ancienneté au moment de la mise à pied, ou pendant douze (12) mois, selon la première éventualité;
- fait défaut de se présenter au travail à la date indiquée dans un avis de rappel effectué au moins cinq (5) jours ouvrables avant cette date. L'avis de rappel est fait par lettre recommandée à sa dernière adresse connue par **L'EMPLOYEUR**;
- est absent pour cause de lésion professionnelle pendant une période excédant vingt-quatre (24) mois;
- est absent de son travail plus de cinq (5) jours ouvrables, sans donner d'avis ou sans motif raisonnable;
- ne respecte pas ses engagements de disponibilité à titre de brigadier scolaire occasionnel au moins trois (3) fois dans une même année scolaire.

## **ARTICLE 11 MOUVEMENTS DE MAIN D'ŒUVRE**

### **11.01**

**L'EMPLOYEUR** informe **LE SYNDICAT** par écrit de toute nouvelle embauche et à l'occasion du début d'une période d'évaluation.

### **11.02 Attribution d'un poste vacant**

Lorsqu'un poste de brigadier scolaire permanent devient vacant ou lors d'un ajout d'une traverse scolaire, ledit poste est offert aux brigadiers scolaires qui ont signifié leur intérêt de la manière ci-après :

1. par ancienneté parmi les brigadiers scolaires permanents;
2. par ancienneté aux brigadiers scolaires permanents mis à pied;
3. par ordre de date d'embauche parmi les brigadiers scolaires occasionnels.

Lorsqu'un poste de brigadier scolaire permanent devient vacant, **L'EMPLOYEUR** a vingt (20) jours ouvrables pour pourvoir le poste à moins qu'elle ne procède à son abolition,

auquel cas le délai ne s'applique pas. Le délai peut être prolongé après entente avec **LE SYNDICAT**.

### **11.03 Attribution des assignations et échanges volontaires**

Le gestionnaire considère les préférences des brigadiers scolaires dans l'attribution des assignations, mais conserve son droit de déplacer les ressources selon les besoins.

Il peut aussi autoriser l'échange de traverses entre deux (2) brigadiers scolaires permanents qui en font la demande.

### **11.04 Avis d'abolition de poste**

Lorsque la traverse d'un brigadier scolaire permanent est abolie, **LE SYNDICAT** et le brigadier scolaire sont avisés dans un délai raisonnable après la prise de décision.

### **11.05 Procédure d'abolition de poste**

Advenant l'abolition d'un poste permanent, le brigadier scolaire permanent concerné doit être avisé vingt (20) jours ouvrables avant l'abolition de la traverse et se voit offrir par ordre d'ancienneté, le choix de déplacer le brigadier scolaire ayant le moins d'ancienneté.

Le brigadier scolaire permanent ayant le moins d'ancienneté est mis à pied et a priorité sur les brigadiers scolaires occasionnels pour effectuer les remplacements.

Il est alors considéré comme ayant un statut de brigadier scolaire occasionnel avec les conditions de travail s'y rattachant, mais conserve son ancienneté.

Dans le cas où plus d'un brigadier scolaire permanent sont intégrés à la liste de rappel, ils sont positionnés en fonction de leur date d'ancienneté de permanent.

### **11.06 Abolition de période**

En cas d'abolition d'une période ou plus de travail, le brigadier scolaire permanent peut supplanter le brigadier scolaire permanent le moins ancien. À défaut de pouvoir supplanter, il devient le brigadier scolaire occasionnel le plus ancien avec les conditions de travail qui s'y rattachent mais il conserve sa date d'ancienneté ainsi que son pourcentage d'indemnité de congés annuels.

### **11.07 Disponibilités du brigadier scolaire occasionnel**

Un brigadier scolaire occasionnel doit être disponible pour travailler sur tout le territoire.

De la même façon, il ne peut refuser une assignation lors de la semaine où il est le premier brigadier substitut tel que le principe établi au tableau de l'annexe D.

### **11.08 Attribution des assignations temporaires**

Les assignations temporaires sont offertes sur une base de rotation hebdomadaire parmi les brigadiers scolaires occasionnels tel que le principe établi au tableau de l'annexe D.

### **11.09 Maintien de l'assignation**

Au début d'une année scolaire, à moins d'une mise à pied, le brigadier scolaire est réassigné à la traverse qu'il occupait à la fin de l'année scolaire précédente, pourvu qu'il possède toujours les qualités requises pour satisfaire aux exigences normales du poste.

### **11.10 Procédure de démission**

Le brigadier scolaire qui quitte son emploi doit donner un préavis de deux (2) semaines à son gestionnaire.

## **ARTICLE 12 SANTÉ ET SÉCURITÉ**

### **12.01 Premiers secours**

Dans le cas d'accident, **L'EMPLOYEUR** s'engage à donner les premiers secours au brigadier scolaire victime d'une lésion professionnelle, si son état de santé le requiert.

S'il y a lieu, **L'EMPLOYEUR** le fait transporter à ses frais, dans un établissement de santé, chez un professionnel de la santé ou à sa résidence.

### **12.02 Déclaration d'évènement**

Le brigadier scolaire blessé doit, lorsque possible, rapporter son accident à son gestionnaire immédiat avant de quitter son travail selon la procédure en vigueur.

Tous les accidents ou toutes les blessures, même de nature bénigne, doivent être rapportés immédiatement au bureau du gestionnaire immédiat et un rapport d'accident approprié est complété sans délai.

## **ARTICLE 13 SALAIRES ET MODALITÉS DE VERSEMENT**

### **13.01 Tableau des salaires**

Le brigadier scolaire reçoit le taux de salaire prévu à l'annexe « A ».

### **13.02 Dépôt de la paie**

La paie du brigadier scolaire est déposée à l'institution bancaire de son choix, le jeudi, chaque deux (2) semaines.

Advenant que ce jour-là soit un jour férié, la paie est versée la veille, si la chose s'avère possible.

### **13.03 Transmission des relevés**

Les brigadiers reçoivent leurs relevés de salaire et leur relevés fiscaux via le portail électronique de la paie de la Ville. Ils ne sont pas imprimés.

### 13.04 Erreur sur la paie

Advenant une erreur sur la paie qui désavantage le brigadier scolaire, celle-ci est corrigée à l'intérieur de délais raisonnables.

### 13.05 Trop-perçu sur la paie

Advenant une erreur sur la paie qui occasionne un trop-perçu pour le brigadier scolaire, **L'EMPLOYEUR** s'entend avec lui sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, **L'EMPLOYEUR** fixe les modalités de récupération, en respectant un maximum de vingt pour cent (20 %) par paie.

## ARTICLE 14 JOURS FÉRIÉS

### 14.01 Liste des fériés

La Ville accorde aux brigadiers scolaires permanents, les cinq (5) jours fériés chômés et rémunérés suivants :

- le Vendredi saint;
- le lundi de Pâques;
- la Journée nationale des patriotes;
- la fête du Travail;
- le jour de l'Action de grâces.

### 14.02 Absence adjacente à un férié

Pour bénéficier d'un jour férié fixe, le brigadier scolaire permanent ne doit pas s'être absenté sans l'autorisation de **L'EMPLOYEUR** ou sans une raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour.

Dans le cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident, les jours fériés sont payés sans affecter les jours de maladie accumulés, et ce, pour la période allant jusqu'à la limite des jours de maladie accumulés au crédit du salarié.

Le salarié absent pour un congé de maternité, paternité, adoption et parental, sans traitement ou pour cause de lésion professionnelle plus que le jour ouvrable qui précède ou qui suit le jour férié, n'a pas droit au paiement de celui-ci.

### 14.03 Rémunération des fériés

Lors d'un férié, le brigadier scolaire permanent se voit rémunérer l'équivalent d'une (1) journée régulière de travail.

Pour le brigadier scolaire occasionnel, les congés fériés sont compensés par le versement, chaque paie d'une prime correspondant à cinq pour cent (5 %) des heures travaillées au cours de la période de paie.

## **ARTICLE 15 CONGÉS ANNUELS**

### **15.01 Rémunération des congés annuels**

Pour la rémunération des congés annuels :

- a) le brigadier scolaire qui possède moins de trois (3) ans de durée de service bénéficie d'une somme équivalant à quatre pour cent (4 %) du salaire brut gagné au cours de l'année;
- b) le brigadier scolaire qui possède au moins trois (3) ans de durée de service bénéficie d'une somme équivalant à six pour cent (6 %) du salaire brut gagné au cours de l'année.
- c) le brigadier scolaire qui possède au moins six (6) ans de durée de service bénéficie d'une somme équivalant à huit pour cent (8 %) du salaire brut gagné au cours de l'année.
- d) le brigadier scolaire qui possède au moins douze (12) ans de durée de service bénéficie d'une somme équivalant à dix pour cent (10 %) du salaire brut gagné au cours de l'année.
- e) le brigadier scolaire qui possède au moins vingt (20) ans de durée de service bénéficie d'une somme équivalant à douze pour cent (12 %) du salaire brut gagné au cours de l'année.

### **15.02 Indemnité**

Le pourcentage que représente la paie de congé annuel est ajouté à chaque versement d'une paie régulière.

### **15.03 Année de référence**

L'année de référence pour fin de calcul de l'indemnité du congé annuel s'établit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année.

### **15.04 Congé annuel**

Le brigadier scolaire peut demander une (1) semaine de congé annuel sans solde durant l'année scolaire, soit entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 23 juin.

### **15.05 Planification de la période des congés annuels**

Les brigadiers doivent exprimer le choix de leur semaine de congé annuel lors de la rencontre annuelle de début d'année au mois d'août, de façon à ce que le calendrier des congés annuels soit confirmé par l'EMPLOYEUR au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

### **15.06 Choix de la période de prise du congé annuel**

Un seul brigadier à la fois peut être en congé. S'il y a plus d'une demande pour la même semaine, l'attribution de la semaine de congé annuel se fait par ancienneté.

### **15.07 Brigadier remplaçant**

Le brigadier occasionnel qui effectue le remplacement d'une semaine de congé annuel est le brigadier occasionnel remplaçant désigné par le calendrier de l'annexe D. Le brigadier occasionnel remplaçant de la semaine suivante devient le brigadier remplaçant de la semaine de congé annuel. Donc, il est le remplaçant désigné pour deux semaines consécutives.

### **15.08 Congé annuel non planifié**

Les brigadiers qui n'ont pas exprimé le choix de leur semaine de congé annuel lors de la rencontre annuelle de début d'année au mois d'août, peuvent demander leur semaine de congé au cours de l'année scolaire. Les conditions indiqués ci-dessous s'appliquent pour que l'employeur confirme la semaine de congé.

- Le principe du premier arrivé, premier servi est appliqué. Si deux demandes sont déposées le même jour, le principe d'ancienneté s'applique.
- Les brigadiers remplaçants doivent être disponibles.
- L'équipe des brigadiers scolaires ne doit pas être en sous-effectif, si tel est le cas, la semaine sera confirmée une fois que l'embauche du ou des nouveau(x) brigadier(s) scolaire(s) sera faite.

Cette semaine de congé est prise seulement avec l'approbation de l'EMPLOYEUR.

## **ARTICLE 16 RÉGIME D'ABSENCE POUR MALADIE ET OBLIGATIONS FAMILIALES**

### **16.01 Nombre de jours d'absence, brigadiers permanents**

Le brigadier scolaire permanent a droit à quatre (4) jours de congé sans perte de salaire en cas d'absence pour maladie ou raison familiale par année scolaire.

### **16.02 Nombre de jours d'absence, brigadiers occasionnels**

Tout brigadier scolaire occasionnel ayant complété trois (3) mois de service continu bénéficie de deux (2) jours d'absence pour maladie ou raison familiale par année de calendrier. Ces congés sont rémunérés selon la règle du 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé sans tenir compte des heures supplémentaires. Ces congés ne sont ni payables à la fin de l'année ni transférables d'une année à l'autre.

### **16.03 Régime d'incitation à la présence au travail**

Les jours d'absence pour maladie et obligations familiales ne sont pas cumulatifs d'une année à l'autre. Le régime d'incitation à la présence au travail, prévoit que les jours d'absence pour maladie ou raison familiale non utilisés à la fin de la dernière période de paie de l'année scolaire, sont monnayés à cent pour cent (100 %) pour les brigadiers permanents.

Ces jours ne sont pas payables au salarié absent pendant toute l'année.

### **16.04 Fin d'emploi**

En cas de fin d'emploi, le salarié a droit au remboursement des journées de maladie et obligations familiales accumulées, au prorata des mois entiers travaillés dans l'année, moins les jours consommés à la date de son départ.

### **16.05 Certificat médical**

**L'EMPLOYEUR** peut exiger un billet médical si l'absence est de trois (3) jours ou plus. En cas d'absentéisme abusif, **L'EMPLOYEUR** peut requérir un billet médical dès la première journée d'absence.

### **16.06 Avis d'absence**

Un brigadier scolaire malade ou qui doit s'absenter pour une obligation familiale avise **L'EMPLOYEUR** dès que possible en utilisant la politique en vigueur, laquelle est transmise au salarié chaque année à la rencontre annuelle du mois d'août.

## **ARTICLE 17 CONGÉS SOCIAUX**

### **17.01 Congés sociaux divers**

Tout brigadier scolaire permanent bénéficie de congés sans perte de salaire dans les cas:

- lors de son mariage : trois (3) jours ouvrables;
- lors du décès de son père ou de sa mère : cinq (5) jours ouvrables;
- lors du décès de son conjoint ou de son enfant : cinq (5) jours ouvrables;
- lors du décès de son frère ou de sa sœur : cinq (5) jours ouvrables;
- lors du décès de l'un de ses beaux-parents, beaux-frères ou belles-sœurs : deux (2) jours ouvrables;
- lors du décès de l'un de ses grands-parents ou d'un petit enfant : un (1) jour ouvrable;
- lors de la naissance d'un enfant : deux (2) jours pour le conjoint ainsi que trois (3) jours sans solde s'il le désire.

Dans le cas qu'un proche indiqué ci-dessus ait fait appel à l'aide à mourir, le brigadier scolaire permanent qui y assiste, bénéficie d'un (1) jour supplémentaire de congé payé, le jour de l'accompagnement.

À l'exception du mariage ou de la naissance d'un enfant ou à moins d'avoir une autorisation de la Direction des ressources humaines ou que la cérémonie ou l'inhumation soit différée ou que le salarié soit nommé comme liquidateur testamentaire et que la Direction des ressources humaines en ait été avisée, le salarié pourra reporter une ou des journées.

Le brigadier scolaire occasionnel a droit de s'absenter sans solde pour les congés prévus au présent article et il a droit, le cas échéant, à l'indemnité prévue à la *Loi sur les normes du travail*.

### **17.02 Information au gestionnaire lors des congés sociaux**

Dans tous les cas, le brigadier scolaire doit prévenir son gestionnaire immédiat et produire, à sa demande, la preuve ou l'attestation des faits.

### **17.03 Conjoint aux fins de l'application des congés sociaux**

Le brigadier scolaire doit renoncer aux congés sociaux que lui reconnaît la convention pour son ex-conjoint et la famille de ce dernier, lesquels congés sociaux sont appliqués à la personne et à la famille de la personne avec laquelle il vit en droit commun. Cette renonciation ne s'applique pas dans le cas du décès d'un enfant légitime.

## **ARTICLE 18 CONGÉS FAMILIAUX**

### **18.01 Congé de maternité, paternité, parental et d'adoption**

**L'EMPLOYEUR** accorde au brigadier scolaire qui en fait la demande, un congé de maternité, paternité, parental ou d'adoption, en conformité avec la loi.

Durant ces congés, les jours fériés et les congés sociaux ne s'appliquent pas et ne s'accumulent pas tandis que l'accumulation du congé annuel et de son indemnité se fait selon la *Loi sur les normes du travail*.

### **18.02 Congé de maternité**

Une brigadière scolaire a droit à un congé de maternité sans salaire dont la durée maximale est celle prévue par la loi. À la date de la signature de la convention, elle est de dix-huit (18) semaines et l'accumulation du congé annuel se poursuit. Les conditions de la loi s'appliquent.

### **18.03 Congé de paternité**

Un brigadier scolaire a droit à un congé de paternité sans salaire dont la durée maximale est celle prévue par la loi. À la date de la signature de la convention, elle est de cinq (5) semaines et l'accumulation du congé annuel se poursuit. Les conditions de la loi s'appliquent.

### **18.04 Congé parental ou d'adoption**

Un brigadier scolaire a droit à un congé parental ou d'adoption sans salaire dont la durée maximale est celle prévue par la loi. Les conditions de la loi s'appliquent et l'accumulation du congé annuel cesse.

### **18.05 Avantages indus**

Le fait d'être en congé de maternité, paternité, parental ou d'adoption ne peut avoir pour effet d'accorder plus de droits que ceux que le brigadier scolaire aurait eus s'il avait travaillé.

## ARTICLE 19 VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS

### 19.01 Vêtements

L'EMPLOYEUR fournit à chaque brigadier scolaire, adapté à sa taille, les vêtements suivants :

- Un manteau d'hiver adapté au brigadier;
- Des pantalons d'hiver adapté au brigadier;
- Un chapeau d'hiver ou une tuque;
- Des mitaines et gants d'hiver;
- Un imperméable, une ou deux pièces.

### 19.02 Équipements

L'EMPLOYEUR fournit à chaque brigadier scolaire, les équipements suivants :

- Une veste de sécurité réfléchissante correspondant aux normes de sécurité routière et adaptée à sa taille;
- Un panneau de signalisation d'arrêt;
- Un sifflet;
- Une lumière DEL blanche avec batterie de rechange;
- Des semelles à crampons pour glace pour mettre sur les bottes;
- Des bottes d'hiver avec semelles anti-dérapantes.

Ces vêtements sont remplacés au besoin, sur présentation de la pièce usée par le brigadier scolaire.

### 19.03 Modalités pour l'acquisition des bottes d'hiver

Les modalités d'acquisition sont celle prévues à *l'encadrement administratif concernant l'attribution et le port des équipements de protection individuelle (épi) et des vêtements de travail fournis aux employés.*

Le brigadier doit faire son choix en sorte que la botte ait une semelle anti-dérapante.

À la date de la signature, l'encadrement administratif prévoit un remboursement maximal indexé annuellement selon l'indexation des salaires. Pour l'année 2024, il est de :

- 260 \$ avant taxes pour le brigadier scolaire permanent
- 160 \$ avant taxes pour le brigadier scolaire occasionnel

### 19.03 Port des vêtements de travail et ÉPI

Lorsque des vêtements ou des équipements de protection sont fournis, les brigadiers sont tenus de les porter. Les vêtements et équipements fournis ne peuvent ainsi être substitués par des articles personnels. C'est notamment le cas des casquettes, tuques, manteaux et dossards.

### 19.04 Acquisition

Pour le remplacement des vêtements ou équipements, les salariés doivent remettre les vêtements ou l'ÉPI au supérieur immédiat afin de démontrer que le renouvellement est nécessaire compte tenu de son état (brisé, usé, défectueux, etc.).

### 19.05 Altération et modification

Le brigadier scolaire ne peut modifier ou altérer quelque partie d'un vêtement ou d'un équipement qui lui est fourni sans autorisation préalable de son gestionnaire.

### 19.06 Propriété

Les vêtements et équipements demeurent la propriété de **L'EMPLOYEUR**. Lorsqu'il quitte son emploi, le brigadier scolaire doit les remettre à **L'EMPLOYEUR**.

## ARTICLE 20 MESURES DISCIPLINAIRES

### 20.01 Mesures

Lorsque **L'EMPLOYEUR** convoque un brigadier scolaire pour lui imposer une mesure disciplinaire écrite, il doit être accompagné d'un représentant syndical à moins d'un refus du brigadier, exprimé en la présence du représentant, ou d'un refus écrit remis à **L'EMPLOYEUR**. Une copie de l'écrit est remise au **SYNDICAT**.

### 20.02 Procédures de griefs et d'arbitrage

Tout brigadier scolaire qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

### 20.03 Mesures présentées en arbitrage

Les mesures disciplinaires dont le brigadier scolaire et **LE SYNDICAT** n'ont pas été informés par écrit ne peuvent être mises en preuve lors de l'arbitrage.

### 20.04 Pression ou menace

Aucune pression ou menace n'est exercée dans le but d'amener un brigadier scolaire à signer un document pouvant l'incriminer ou servir de preuve aux différentes étapes du processus de règlement de griefs.

### 20.05 Réception de la mesure écrite

Le brigadier scolaire dont la conduite est sujette à une sanction disciplinaire consistant en un avertissement écrit en reçoit une copie de la part de son gestionnaire immédiat au plus tard trente (30) jours après la date de l'infraction ou de la connaissance des faits.

### 20.06 Amnistie

Un avertissement écrit versé au dossier d'un salarié n'est pas invoqué contre lui et est retiré de son dossier après douze (12) mois, sauf s'il y a eu infraction de même nature. Lors d'une suspension, ce délai est de vingt-quatre (24) mois.

L'amnistie ne s'applique pas dans les cas d'inconduite de nature sexuelle ou par rapport à un comportement violent, la mesure disciplinaire et les autres documents reliées à cette mesure demeurent au dossier.

### **20.07 Suspension ou congédiement immédiat**

Rien dans le présent article ne doit être interprété comme limitant le pouvoir de **L'EMPLOYEUR** d'imposer, sans préavis, un congédiement ou une suspension pour cause juste ou négligence professionnelle grave qui nécessite une sanction immédiate si le préjudice causé nécessite, par sa nature et sa gravité, une sanction immédiate. Le fardeau de la preuve incombe à **L'EMPLOYEUR**.

### **20.08 Service continu non interrompu**

Une suspension n'interrompt pas le service d'un brigadier scolaire.

### **20.09 Dossier du brigadier scolaire**

Tout brigadier scolaire au service de **L'EMPLOYEUR** a le droit de consulter son dossier sur rendez-vous en-dehors de ses heures de travail après avoir obtenu l'autorisation de son gestionnaire immédiat.

## **ARTICLE 21 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

### **21.01 Sujet à grief**

Toute mésentente au sujet de l'interprétation et de l'application de l'une des clauses de la convention est sujette à la procédure de griefs.

### **21.02 Rencontre avec le gestionnaire immédiat**

Dans un effort de règlement, le brigadier scolaire qui croit que ses droits ont été lésés doit d'abord discuter de la situation, seul ou accompagné de son représentant syndical, avec son gestionnaire immédiat.

### **21.03 Dépôt du grief**

Tout brigadier scolaire ou tout groupe de brigadiers scolaires peut formuler un grief selon les dispositions du présent article.

Les mêmes droits et recours sont reconnus au **SYNDICAT** qui peut formuler un grief.

Un grief est soumis par écrit à la Direction des ressources humaines dans les vingt (20) jours ouvrables suivant le fait y donnant lieu ou de sa connaissance, sans excéder six (6) mois.

Le formulaire de grief est signé par le représentant du **SYNDICAT**.

Le représentant de la Direction des ressources humaines donne la position de **L'EMPLOYEUR** dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la rencontre ou, à défaut de rencontre, de la date du dépôt du grief.

Durant ce délai, **L'EMPLOYEUR** peut demander la tenue d'un comité de relations de travail pour notamment, discuter du grief déposé.

#### **21.04 Grief patronal**

**L'EMPLOYEUR** peut formuler un grief patronal selon les mêmes conditions que **LE SYNDICAT**.

#### **21.05 Suspension ou congédiement**

Nonobstant ce qui précède, les griefs portant sur des cas de suspension ou de congédiement peuvent être acheminés directement à l'arbitrage dans le délai prévu à l'article 21.01.

#### **21.06 Délais de rigueur**

Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Toutefois, d'un commun accord et par écrit, les parties peuvent les modifier.

### **ARTICLE 22 ARBITRAGE**

#### **22.01 Demande d'arbitrage**

Si la décision de la Direction des ressources humaines ne règle pas le grief ou n'est pas rendue dans le délai des dix (10) jours, **LE SYNDICAT** peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours de la décision ou de l'expiration du délai prévu pour la réponse, en avisant par écrit la Direction des ressources humaines.

Dans les soixante (60) jours suivants, le dernier délai ci-dessus stipulé, les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre ou, à défaut d'entente, les parties disposent d'un délai supplémentaire de vingt (20) jours pour demander la désignation d'un arbitre par le ministre du Travail.

#### **22.02 Pouvoirs de l'arbitre**

L'arbitre n'a pas juridiction pour ajouter de nouvelles dispositions à la convention ni pour changer en totalité ou en partie l'une quelconque des dispositions de la convention. Il a cependant le pouvoir de maintenir, de modifier ou de rescinder une décision de **L'EMPLOYEUR**. La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.

#### **22.03 Partage des frais**

Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés également entre les parties.

### **ARTICLE 23 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE**

**23.01** Les annexes jointes ainsi que les lettres d'ententes signées par les parties font partie intégrante de la présente Convention collective.

## ARTICLE 24 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

**24.01** La présente Convention collective de travail couvre la période du **1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2028** et entrera en vigueur à compter de la date de sa signature.

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

## ARTICLE 25 RÉTROACTIVITÉ

**25.01** Toutes les clauses à incidences monétaires sont rétroactives au 1er janvier 2024.


La rétroactivité n'est applicable qu'aux brigadiers scolaires qui sont à l'emploi de **L'EMPLOYEUR** à la date de la signature de la présente Convention collective, ainsi qu'aux brigadiers ayant pris leur retraite ou étant décédé à la date de la signature de la présente Convention collective.

La présente Convention collective est signée par la Ville de Magog en vertu d'une résolution de son conseil portant le numéro 289-2024 adoptée le 17 juin 2024 et par la section locale 5342 du Syndicat canadien de la fonction publique suite à l'acceptation des membres réunis en assemblée générale le 24 mai 2024.

**EN FOI DE QUOI**, les représentants autorisés des parties ont signé à Magog, ce 11<sup>e</sup> jour du mois de juillet 2024.

### L'EMPLOYEUR

### LE SYNDICAT



Nathalie Pelletier, mairesse



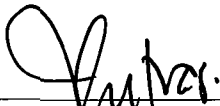
Brigitte Beaucage, présidente



Jean-François D'Amour, OMA  
directeur général



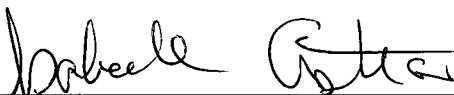
Claude Langlois, vice-président



Julie Jutra, CRIA  
directrice des Ressources humaines



Alain Savignac,  
conseiller permanent du SFCP



Isabelle Custeau,  
Secrétaire, Division prévention et mesures  
d'urgence

**ANNEXE A****SALAIRE ET AUGMENTATIONS SALARIALES****Salaire**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, le taux horaire est : 20,03 \$.

**Augmentations salariales**

1 <sup>er</sup> janvier 2025	Augmentation du taux horaire	Augmentation de 2,25 % et protection IPC Si IPC plus de 2,25 % l'échelle salariale est majorée de l'écart avec un maximum de 3 %.
1 <sup>er</sup> janvier 2026	Augmentation du taux horaire	Augmentation de 2,25 % et protection IPC Si IPC plus de 2,25 % l'échelle salariale est majorée de l'écart avec un maximum de 3 %.
1 <sup>er</sup> janvier 2027	Augmentation du taux horaire	Augmentation de 2 % ou si plus avantageux l'augmentation annuelle de l'échelle salariale octroyé à la section locale 1054.
1 <sup>er</sup> janvier 2028	Augmentation du taux horaire	Augmentation de 2 % ou si plus avantageux l'augmentation annuelle de l'échelle salariale octroyé à la section locale 1054.

IPC référence est la variation annuelle de l'IPC Québec du mois d'octobre par rapport à octobre de l'année précédente.

**Exemples d'ajustement**

Si l'augmentation annuelle prévue est de 2,25 % et que l'IPC est de 2,75 %, un ajustement de 0,5 % sera fait. L'augmentation annuelle sera donc de 2,75 %.

Si l'augmentation annuelle prévue est de 2,25 % et que l'IPC est de 3,4 %, un ajustement de 0,75 % sera fait pour ne pas dépasser l'augmentation annuelle maximale. L'augmentation annuelle sera donc de 3 %.

**ANNEXE B****LISTE D'ANCIENNETÉ DES BRIGADIERS SCOLAIRES PERMANENTS**

<b>Nom</b>	<b>Date d'ancienneté</b>	<b>Rang</b>
	2015-08-24	1
	2021-08-24	2
	2022-02-03	3
	2022-08-23	4
	2023-01-16	5
		6

**ANNEXE C****LISTE DES BRIGADIERS SCOLAIRES OCCASIONNELS**

<b>Nom</b>	<b>Date de durée de service</b>	<b>Rang</b>
	2017-08-21	1
	2020-08-27	2
	2022-08-23	3

### ANNEXE D

Le tableau ci-dessous est présenté afin de démontrer le principe de rotation entre les brigadiers scolaires occasionnels pour les remplacements. Le tableau peut varier selon le nombre de salariés occasionnels y participant.

#### HORAIRE DE REMPLACEMENT - BRIGADIER

JANVIER							FÉVRIER							MARS						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6					1	2	3							
7	8	9	10	11	12	13							10	4	5	6	7	8	9	10
							11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24							
28	29	30	31											25	26	27	28	29	30	31

AVRIL							MAI							JUN						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7													1	2
							6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9
15	16	17	18	19	20	21	13	14	15	16	17	18	19							
22	23	24	25	26	27	28								17	18	19	20	21	22	23
							27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30

JUILLET							AOÛT							SEPTEMBRE						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
										1	2	3	4							1
8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11							
15	16	17	18	19	20	21								9	10	11	12	13	14	15
							19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22
29	30	31					26	27	28	29	30	31								
														30						

OCTOBRE							NOVEMBRE							DÉCEMBRE						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6					1	2	3							
7	8	9	10	11	12	13							10	2	3	4	5	6	7	8
							11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24							
28	29	30	31											23	24	25	26	27	28	29
														30	31					

ÉQUIPE A

ÉQUIPE B

ÉQUIPE C

Occasionnel 1

Occasionnel 2

Occasionnel 3

Occasionnel 2

Occasionnel 3

Occasionnel 1

Occasionnel 3

Occasionnel 1

Occasionnel 2

Occasionnel 4 sera appelé si les trois autres occasionnels ne sont pas disponibles

**LETTRE D'ENTENTE 01**  
**ENTRE**  
**Ville de Magog,**  
**ci-après désignée « L'EMPLOYEUR »**  
**ET**  
**Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5342,**  
**ci-après désigné « LE SYNDICAT »**

**OBJET : ARTICLE 16 RÉGIME D'ABSENCE POUR MALADIE ET OBLIGATIONS  
FAMILIALES**

**ATTENDU QUE** les parties ont signé aujourd'hui une Convention collective qui s'appliquera au lendemain de sa signature;

**ATTENDU QUE** la nouvelle convention collective prévoit à l'article 16 pour les brigadiers permanents quatre (4) jours de congé sans perte de salaire en cas d'absence pour maladie ou raison familiale par année scolaire.

**ATTENDU QUE** pour la mise en place de la nouvelle convention collective une mesure transitoire est nécessaire.

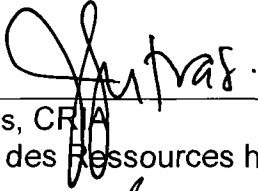
**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie de la présente.
2. Que pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2024 jusqu'à la fin des classes en juin, les brigadiers scolaires bénéficient de deux (2) journées pour les absences maladie et obligations familiales.
3. Que les heures déjà prises au cours de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2024, jusqu'à la fin des classes en juin en vertu de la *Loi sur les Normes du travail* seront déduites des deux (2) journées et que le solde des heures non utilisées à la fin de la dernière période de paie de l'année scolaire soit rémunéré conformément à l'article 16.03 «*Régime d'incitation à la présence au travail*».
4. Conformément à l'article 16.01 «*Nombre de jours d'absence, brigadiers permanents*» à compter du début de l'année scolaire 2024 – 2025, le brigadier scolaire permanent a droit à quatre (4) jours de congé sans perte de salaire en cas d'absence pour maladie ou raison familiale par année scolaire.

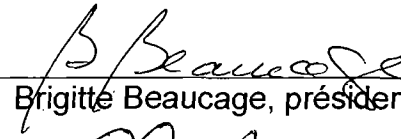
**EN FOI DE QUOI**, les représentants autorisés des parties ont signé à Magog, ce 11<sup>e</sup> jour du mois de juillet 2024.

**L'EMPLOYEUR**

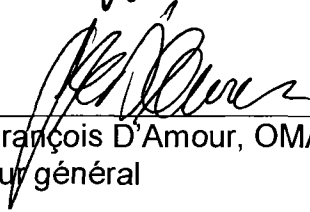
**LE SYNDICAT**



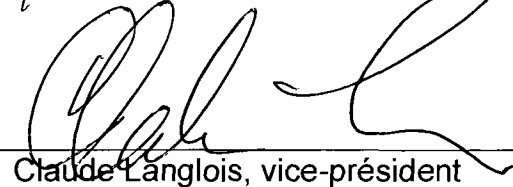
Julie Jutras, CRIA  
directrice des Ressources humaines



Brigitte Beaucage, présidente



Jean-François D'Amour, OMA  
directeur général



Claude Langlois, vice-président