

Protocole d'Accord
entre
Le Comité Scolaire de la Ville de Boston
et
Syndicat local n° 1952, Peintres et Métiers Connexes
Conseil de District n ° 35

Le présent protocole d'accord («Accord») est conclu ce jour ____ de novembre 2022 entre le Comité Scolaire de Boston et le Syndicat Local n ° 1952, Peintres et Métiers Connexes, Conseil de District n ° 35 («Syndicat»). Cet accord est conditionnel et soumis à la ratification par les membres du syndicat, à l'approbation du Comité Scolaire de Boston et à une appropriation supplémentaire par le Conseil Municipal de la Ville de Boston.

Sauf modification expresse du présent accord, les termes et les dispositions de la convention collective des parties valable du 1er septembre 2017 au 31 août 2020 resteront pleinement valable du 1er septembre 2020 au 31 août 2023.

Sauf disposition contraire, les dispositions suivantes entrent en vigueur après ratification par le Syndicat et approbation par le Comité Scolaire de Boston.

1. Article VI : Salaires et Taux de Rémunération :

a. Section 1:

Augmentations de salaire:

Année 1 (FY21): 2 % (rétroactif) à compter du 01/09/20

Année 2 (FY22): 2,5 % (rétroactif) à compter du 01/09/21

Année 3 (FY23): 2,5 % (partiellement rétroactif) à compter du 01/09/22

Le salaire rétroactif ne doit pas inclure les employés qui ont été licenciés pour un motif valable.

b. Section 1B : Supprimer le libellé de la somme forfaitaire existante FY10 et le modifier :

Les membres de l'unité de négociation qui étaient actifs pendant SY21-22 recevront un paiement forfaitaire unique de 1 000 \$ pour le travail effectué pendant la pandémie de COVID-19.

2. Article VII : Heures de Travail:

a. Section 1 (En vigueur dès la ratification) :

- Réviser afin de refléter la semaine de travail normale du lundi au vendredi ou du mardi au samedi, cinq (5) jours de huit heures.
- Horaires d'Eté :
 - Les heures d'été, qui commenceront la première semaine complète après le dernier jour d'école et se termineront seize (16) jours avant la Fête du Travail, seront des shifts de huit heures comme suit :
 - Premier Shift:

- 6h00 à 14h00, dont 1/2 heure pour le déjeuner.
- Deuxième Shift:
- 14h30 à 22h30, dont 1/2 heure pour le déjeuner.

b. Section 2:

- Supprimer le mot "Ajustable" du titre.
- Réviser afin de refléter la semaine de travail normale du lundi au vendredi ou du mardi au samedi. Des semaines de travail alternées peuvent être convenues suite à un accord commun des Parties.

3. **Article IX : Vacances**

- Ajouter le 19 de Juin comme étant un jour férié ; Changer Columbus Day en Journée des Peuples Indigènes.

4. **Article XI : Congé de Maladie:**

a. Section 1: Modifier en :

Tous les employés bénéficient d'un congé annuel de quinze (15) jours sans perte de salaire pour les absences causées par une maladie ou une blessure ou par une exposition à une maladie contagieuse.

Toute nouvelle personne salariée accumule des congés de maladie à raison d'une journée et quart (1 et 1/4) par mois. Au cours de leurs six (6) premiers mois calendaires d'emploi, les employés à l'essai accumuleront des congés de maladie à raison d'un jour et quart (1 et 1/4) par mois, mais ne sont pas admissibles à utiliser des congés de maladie pendant cette période. Au début de leur septième mois calendaire d'emploi, ces employés recevront une réserve de 7,5 jours de maladie, qu'ils pourront ensuite utiliser et continueront d'accumuler des jours de maladie au taux d'un jour et quart (1 & 1/4) par mois jusqu'au 1er septembre où ils seront crédités des quinze (15) jours de maladie annuels.

5. **Article XXIII : Entraînement et Examens Physiques :**

- Entretien Ménager Mettre à jour l'article pour corriger le numéro (XXXIII).

6. **Article XXXVI: Equipes de Travail :**

- a. Paragraphe « e »: Taux de rémunération à compter du 01/07/2023 :
- Augmenter le Taux de l'heure des Membres d'Équipage, des Chefs d'Équipe et des Chefs d'Équipe en Charge à 45 \$.
 - Augmenter le taux de Ponçage au Tambour à 51 \$ de l'heure.

7. Annexe A: Allocation des Bâtiments

a. Section « B3 » : Modifier en :

Tous les entretiens seront menés par le Directeur bâtiment de l'Ecole et le Directeur Adjoint du Bureau de la Gestion des Etablissements, ou la personne désignée par le Directeur Adjoint, tant qu'ils ne sont pas syndiqués. Un dépositaire ne peut pas se retirer du processus d'embauche après avoir postulé à un poste.

Les employés sélectionnés pour travailler dans des bâtiments difficiles effectueront une période probatoire de six mois, à compter de leur premier jour d'affectation à leur bâtiment difficile. Un Directeur d'Ecole ou un Gestionnaire des Etablissements peut décider de mettre fin à l'affectation de cet employé à son immeuble difficile pendant cette période d'essai. Si le District met fin à l'affectation d'un employé pendant cette période d'essai, l'employé peut choisir de retourner à son affectation précédente.

Madison Park interviewera les cinq (5) candidats les plus expérimentés pour postuler au poste.

b. Section « C »: Ajouter un quatrième paragraphe :

4. Les The McCormick, Irving, Lyndon, Gavin, Boston High (Quincy Upper), and O'Donnell schools auront un poste Junior converti en poste Senior.

**Pour le Syndicat Local no 1952,
Conseil de District n ° 35, Peintres et
Métiers Connexes**

**Pour le Comité Scolaire de la Ville de
Boston, Par son équipe de négociation
dûment autorisée :**

David Gelley,
Président

Philippe Preskenis,
Directeur Adjoint de la Gestion des
Etablissements

Michel Lafferty
Représentant du Business n° 1952

Jef Smith,
Conseiller du Travail

Mary Skipper
Surintendant