

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-2016-3851

N° dossier d'accréditation : AM-2000-9249

<b>EMPLOYEUR</b>  VILLE DE DEUX-MONTAGNES 803, CHEMIN D'OKA DEUX-MONTAGNES QC J7R 1L8  Secteur d'activité : Secteur municipal		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1620 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2016-03-02	Nombre de salariés visés : 4	Date début : 2016-03-02
Date dépôt : 2016-04-20		Date d'expiration : 2018-12-31

Remarque :

Inclus : Résolution n° 2016-01-21.014.  
(Brigadiers scolaires).

Denis Milhomme  
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365  
Téléphone

2016-05-11  
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 : Denis.Milhomme@travail.gouv.qc.ca  
Téléphone : (418) 646-6365  
Télécopieur : (418) 644-6969

6.2 Syndicat canadien de la Fonction publique – Section locale 1620 –  
Signature de la convention collective 2014-2018 – Brigadiers scolaires

CONSIDÉRANT qu'une entente de principe pour le renouvellement de la convention collective avec le SFCP, section locale 1620 – Brigadiers ;

IL EST

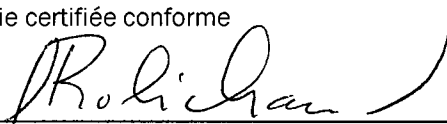
Proposé par madame Micheline Groulx Stabile  
Appuyé par monsieur Frédéric Berthiaume  
Et unanimement résolu

2016-01-21.014

DE SIGNER avec le Syndicat Canadien de la Fonction Publique, section locale 1620, la convention collective 2014-2018 – Brigadiers scolaires : le maire et le directeur général sont autorisés à signer, pour et au nom de la ville, la convention collective.

ADOPTÉE

Copie certifiée conforme



---

Jacques Robichaud, greffier

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**ENTRE**

**VILLE DE DEUX-MONTAGNES**

**ET**

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**

**SECTION LOCALE 1620**

**(BRIGADIERS SCOLAIRES)**

1<sup>ER</sup> JANVIER 2014 AU 31 DÉCEMBRE 2018

TRAVAILLEZ PLUS

*Handwritten initials/signature*

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	3
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT.....	3
ARTICLE 3	DROITS DE LA DIRECTION.....	3
ARTICLE 4	DÉFINITIONS DES TERMES.....	4
ARTICLE 5	ÉGALITÉ DE TRAITEMENT, HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL.....	6
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL.....	7
ARTICLE 7	PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE.....	8
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ.....	10
ARTICLE 9	POSTE VACANT.....	12
ARTICLE 10	VACANCES.....	13
ARTICLE 11	SALAIRE.....	14
ARTICLE 12	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL.....	15
ARTICLE 13	CONGÉS.....	15
ARTICLE 14	PRIME DE DÉPLACEMENT.....	16
ARTICLE 15	ALLOCATION VESTIMENTAIRE.....	16
ARTICLE 16	PIÈCES D'ÉQUIPEMENT.....	17
ARTICLE 17	CONGÉS SPÉCIAUX.....	17
ARTICLE 18	ANNEXES.....	18
ARTICLE 19	VALIDITÉ.....	18
ARTICLE 20	AIDE JUDICIAIRE.....	18
ARTICLE 21	RÉTROACTIVITÉ.....	18
ARTICLE 22	DURÉE DE LA CONVENTION.....	19
LISTE DES ANNEXES.....		20
ANNEXE «A»	DESCRIPTION D'EMPLOI.....	21
ANNEXE «B»	BRIGADIERS SCOLAIRES RÉGULIERS, FONCTION, ANCIENNETÉ.....	22
ANNEXE «B-1»	BRIGADIERS SCOLAIRES SURNUMÉRAIRES, FONCTION, ANCIENNETÉ.....	23
ANNEXE «C»	SALAIRES.....	24

*CS 130*  


**ARTICLE 1      BUT DE LA CONVENTION**

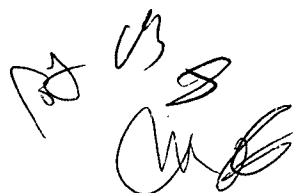
La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur et le Syndicat, dans les conditions qui assurent dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des salariés, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et son personnel, régi par les présentes.

**ARTICLE 2      RECONNAISSANCE DU SYNDICAT**

- 2.1 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise par la Commission des relations du travail du Québec, le 15 avril 2008, soit : « Tous les brigadiers scolaires salariés au sens du Code du travail. », apparaissant aux Annexes «B» et «B-1» de la présente ainsi que les brigadiers.
- 2.2 Les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent aucun emploi régi par la présente convention à l'exception des policiers, et ce, en cas d'urgence seulement et, lors de manque de personnel.
- 2.3 Seul le Syndicat peut, par l'entremise de ses représentants, conclure une entente concernant les salariés couverts par le présent certificat d'accréditation.

**ARTICLE 3      DROITS DE LA DIRECTION**

- 3.1 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 les dispositions de la convention collective.
- 3.2 Cependant, l'Employeur convient d'exercer ses fonctions en conformité des autres stipulations de la présente convention et il accepte que toute décision qu'il rend, qui affecte les conditions de travail d'un ou de plusieurs salariés régis par la présente convention, soit assujettie à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à l'article 7 de la présente.



**ARTICLE 4**     **DÉFINITION DES TERMES**

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

**4.1**     **BRIGADIER SCOLAIRE RÉGULIER**

Signifie tout employé qui effectue les heures normales de travail et qui occupe un poste d'une façon régulière, le brigadier scolaire acquiert le statut de brigadier scolaire régulier au terme de sa période d'essai tel que défini à l'article 4.3 de la présente clause.

L'Employeur avise par écrit le brigadier scolaire et le Syndicat au plus tard dans les dix (10) jours suivant la date où ce dernier est confirmé dans un poste au terme de sa période d'essai.

La liste des brigadiers scolaires réguliers apparaît à l'annexe « B ».

**4.2**     **BRIGADIER SCOLAIRE SURNUMÉRAIRE**

Signifie tout employé qui agit à titre de remplaçant. Pour établir la date d'ancienneté d'un brigadier surnuméraire, on se réfère à sa première date d'embauche.

La liste des brigadiers scolaires surnuméraires apparaît à l'annexe « B-1 ».

**4.3**     **BRIGADIER SCOLAIRE À L'ESSAI**

Signifie tout employé nommé à un poste et qui n'a pas acquis le statut de brigadier scolaire régulier au sens de l'article 4.1 de la présente clause.

La période d'essai est d'une durée de quarante-cinq (45) jours travaillés à compter de la date de nomination; le brigadier scolaire à l'essai n'a pas le droit à la procédure de grief et d'arbitrage en cas de congédiement.

**4.4**     **POSTE OU TRAVERSE**

Signifie l'intersection à laquelle un brigadier scolaire est affecté.

**4.5**     **ANNÉE SCOLAIRE**

Signifie la période durant laquelle les écoles sont ouvertes aux enfants dans un but scolaire.

4.6 DATE D'EMBAUCHE

Signifie la date à laquelle l'employé a été embauché.

4.7 «FONCTION OU POSTE»

Signifie l'emploi, tel que décrit et apparaissant dans la nomenclature constituant l'annexe «C» de la présente convention.

4.8 «TÂCHE»

Signifie l'assignation particulière du salarié dans le cadre général de sa fonction.

4.9 «EMPLOYEUR» OU «LA VILLE»

Signifie la Ville de Deux-Montagnes.

4.10 «ASSEMBLÉE DU CONSEIL»

Signifie une séance du conseil municipal de la Ville de Deux-Montagnes.

4.11 «SYNDICAT»

Signifie le Syndicat des salariés de la Ville de Deux-Montagnes.

(S.C.F.P. - Section locale 1620)

4.12 «SALARIÉ»

Signifie tout salarié de la Ville de Deux-Montagnes couvert par le présent certificat d'accréditation.

4.13 «CONJOINT»

Les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.

4.14 «STATUT D'EMPLOI»

Afin de faciliter les dispositions du présent article, l'Employeur convient d'aviser par écrit le nouveau salarié de la nature du statut qui lui est accordé et en avise également le Syndicat.

4.15 «QUART DE TRAVAIL»

Une ou des périodes de travail comprises dans une même journée.

**ARTICLE 5 ÉGALITÉ DE TRAITEMENT, HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL**

5.1 Ni l'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les salariés ne doivent faire de distinction 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 convictions religieuses ou politiques, de son handicap, ou de ses activités syndicales. Les deux (2) parties doivent s'opposer à toute distinction de cet ordre.

5.2 DÉFINITION DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL

5.2.1 Le harcèlement psychologique constitue une forme de 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 du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

5.2.2 Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. L'Employeur et le Syndicat considèrent que ces situations ne doivent pas exister ni être tolérées.

5.2.3 Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des pressions physiques ou psychologiques indues exercées par une personne sur une autre personne pour obtenir ou offrir des faveurs sexuelles. Il se manifeste aussi lorsque les gestes posés contre une personne peuvent avoir ou ont comme conséquence de pouvoir compromettre ou de compromettre le droit à l'égalité à l'emploi ou à la dignité humaine ou de pouvoir occasionner la privation ou la perte d'avantages ou de droits à la suite du refus de faveurs sexuelles offertes ou demandées.

5.2.4 L'Employeur et le Syndicat considèrent que ces situations ne doivent pas exister, ni être tolérées. À ce titre, l'Employeur et le Syndicat collaborent pour prévenir les situations de harcèlement psychologique et sexuel par la mise sur pied de moyens appropriés d'information et de sensibilisation à être convenus entre les parties.

L'Employeur s'engage à ouvrir une enquête dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de toute plainte de harcèlement psychologique ou sexuel qui lui est formulée soit par le salarié ou le Syndicat et de fournir, par écrit, au salarié ou au Syndicat, selon le cas, dans les trente (30) jours du début de l'enquête, les résultats de cette dernière ou de sa progression, si à cette échéance celle-ci n'est pas terminée. Les parties en cause s'engagent à traiter avec célérité, objectivité, équité et confidentialité toute plainte et les résultats de l'enquête en découlant. L'Employeur et le Syndicat conviennent, de plus, de tenter avec les personnes concernées de résoudre le problème une fois l'enquête terminée, et ce, dans la mesure où toutes les parties impliquées y consentent. Il est entendu que la présente procédure ne prive en rien le salarié victime ou le Syndicat des recours possibles en vertu des différentes lois.

**5.2.5** Aux fins d'application des dispositions du présent article, le terme « résultat » signifie si la plainte est fondée ou non fondée.

## **ARTICLE 6      RÉGIME SYNDICAL**

### **6.1**      **SÉCURITÉ SYNDICALE**

Tout salarié, membre du Syndicat lors de la mise en vigueur de la présente convention et tout salarié qui le deviendra pendant la durée de ladite convention, doit demeurer membre en règle du Syndicat comme condition de maintien de son emploi.

**6.2** Tout salarié embauché après la signature de la présente convention ou occupant un emploi régi par cette convention est tenu obligatoirement de payer la cotisation syndicale, et ce, dès son entrée au service de l'Employeur.

**6.3** L'Employeur s'engage à déduire de la première paie qui suivra l'embauche de tout salarié régi par la présente convention, la cotisation syndicale, au montant que lui indiquera le Syndicat, de temps à autre, et à remettre lesdites déductions au secrétaire-trésorier du Syndicat, par chèque, dans les quinze (15) jours suivant le mois terminé, ainsi que la liste des noms et le montant perçu.

### **6.4**      **AFFICHAGE D'AVIS**

**6.4.1** Le Syndicat a le droit d'afficher les avis adressés à ses membres sur les propriétés de l'Employeur, aux endroits approuvés par l'Employeur.



## 6.5 STATUT DU SALARIÉ

L'Employeur, lors de l'engagement du salarié ou du changement de statut dudit salarié, doit faire parvenir au Syndicat, copie de la résolution d'engagement ou de modification, et ce, dans les trente (30) jours ouvrables de son adoption.

## ARTICLE 7 PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

7.1 L'Employeur reconnaît comme représentants du Syndicat, les salariés élus à ce poste. Le Syndicat fourni à l'Employeur, la liste de ses salariés dans les trente (30) jours de l'élection. Les délégués ou membres du comité de griefs ont le pouvoir de discuter, régler ou tenter de régler au nom d'un salarié, d'un ex-salarié ou d'un ayant droit, tout grief, désaccord ou différend intervenant entre ce dernier et l'Employeur, ou un représentant de l'Employeur. Les rencontres avec les supérieurs immédiats pourront avoir lieu durant les heures de travail, sans préjudice aux droits des parties.

7.2 Le salarié qui présente un grief ne doit pas être importuné par un supérieur du fait de son geste. Aucune personne ne doit faire d'instances, dans le but d'inciter un salarié à faire un grief ou à le retirer.

### 7.3 GRIEFS

#### 7.3.1 Étape préliminaire

Le salarié ou le groupe de salariés, accompagné d'un membre du comité de griefs du Syndicat doit avant de présenter un grief, discuter de son problème avec le directeur du Service ou son représentant. Ce dernier a dix (10) jours, suite à la rencontre avec le comité, pour rendre réponse par écrit. À défaut d'une réponse écrite ou si la réponse n'est pas rendue dans ledit délai, l'étape suivante s'applique.

#### 7.3.2 Première étape

Le grief que le Syndicat ou l'Employeur juge à propos de formuler est soumis par écrit, dans les cent (100) jours suivant l'incident lui donnant naissance, au directeur général de l'Employeur ou à son représentant ou au Syndicat, selon le cas, en deux (2) copies.

#### 7.3.3 Deuxième étape

Les parties doivent se rencontrer dans les dix (10) jours qui suivent la date du dépôt du grief.

**7.3.4 Troisième étape**

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, la partie intéressée doit envoyer un avis écrit dans les douze (12) jours qui suivent la rencontre prévue à l'étape précédente.

**7.3.5** À défaut d'une réponse dans les délais prévus, la partie lésée peut soumettre le grief à l'arbitrage selon les procédures indiquées plus loin, et ce, dans les quarante (40) jours du délai prévu au paragraphe précédent.

**7.3.6** Les limites de temps déterminées à l'article précédent peuvent être prolongées après entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

**7.3.7** Le défaut de présenter un cas dans les délais prévus à la convention entraîne la déchéance du grief.

**7.3.8** Les délais prévus mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables (les samedis, les dimanches, les congés statutaires exceptés).

**7.3.9** Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.

**7.3.10** Tout grief qui n'a pas été réglé en conformité des dispositions de la procédure peut être soumis à l'arbitrage.

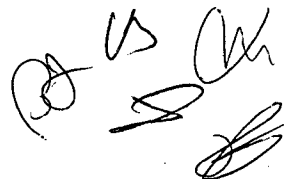
**7.3.11** La partie qui désire référer un grief à l'arbitrage en avisera par écrit l'autre partie et l'arbitre approprié en vertu de ce qui suit.

**7.3.12** L'arbitre sera choisi par les deux (2) parties. À défaut d'entente dans le choix, la demande sera faite au ministère du Travail pour nommer un arbitre.

**7.3.13** Compte tenu de ce qui précède, les arbitres fixeront sans délai, la date de la première audition. Les auditions auront lieu à l'Employeur de Deux-Montagnes.

**7.3.14** En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui sera soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective, et pour les griefs concernant des conditions de travail non prévues à la convention, les principes de justice et d'équité. Il n'a autorité en aucun cas, pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.

**7.3.15** L'arbitre devra communiquer sa décision par écrit, aux deux (2) parties, au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la dernière audition des parties.



7.3.16 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

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

7.4 Le comité de griefs peut en tout temps, être assisté dans ses démarches par un représentant du Syndicat canadien de la fonction publique.

7.5 Toute mésentente entre l'Employeur et le Syndicat, qui ne constitue pas un grief, est sujette à la procédure prévue au règlement des griefs et d'arbitrage par les deux (2) parties.

## 7.6 MESURES DISCIPLINAIRES

7.6.1 L'Employeur peut convoquer formellement un salarié pour raison disciplinaire, et dans ce cas, celui-ci a le droit d'être accompagné par un représentant syndical.

7.6.2 Un salarié dont la conduite est sujette à un avis ou à une mesure disciplinaire en est avisé par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance de l'infraction qui justifie cet avis ou cette mesure disciplinaire. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat.

7.6.3 Le salarié peut contester le bien-fondé de l'avis ou de la mesure disciplinaire selon l'article 7 de la présente convention.

7.6.4 Seuls les avis et les mesures disciplinaires communiqués conformément au présent article sont inscrits au dossier du salarié. Toute mesure disciplinaire portée au dossier du salarié ne peut être invoquée contre lui, si le salarié a été au service de l'Employeur pendant douze (12) mois, à la suite de la dernière inscription pour acte similaire à son dossier. Tout avis ou mesure disciplinaire rescindé par l'Employeur ou déclaré non fondé par une décision arbitrale est retiré du dossier du salarié.

7.6.5 Si un salarié formule un grief au sujet d'un avis ou d'une mesure disciplinaire, l'Employeur doit établir par preuve, le bien-fondé, les motifs d'un tel avis ou mesure disciplinaire.

## ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

### 8.1 DÉFINITION

Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, en mois et en jours (ou l'équivalent en heures) de service à l'Employeur, de tout salarié régi par les présentes.

## 8.2 ACQUISITION D'ANCIENNETÉ

Le droit d'ancienneté s'acquiert après un total de quarante-cinq (45) jours travaillés d'un salarié à l'essai, tel que prévu à l'article 4.3, et elle est rétroactive à la première (1<sup>ère</sup>) journée à titre de salarié à l'essai.

## 8.3 CONSERVATION, ACCUMULATION ET PERTE D'ANCIENNETÉ

### 8.3.1 Conservation et accumulation d'ancienneté

Le salarié régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- 8.3.1.1 Dans le cas d'absence au travail par suite de maladie ou d'accident subi lors de l'accomplissement du travail;
- 8.3.1.2 Dans le cas d'absence au travail, pour raison de maladie ou accident autre qu'un accident de travail, pour une période n'excédant pas trente-six (36) mois;
- 8.3.1.3 Dans le cas d'absence au travail pour service public;
- 8.3.1.4 Dans le cas de suspension disciplinaire n'excédant pas trente (30) jours de calendrier;
- 8.3.1.5 Dans le cas d'absence autorisée ou selon les dispositions de la convention collective.

### 8.3.2 Conservation d'ancienneté

Le salarié régulier conserve son ancienneté, mais sans accumulation dans les cas suivants:

- 8.3.2.1 Dans le cas d'absence au travail, pour raisons de maladie ou pour raisons d'accident, autre qu'un accident de travail, lorsqu'une telle absence est pour une durée supérieure à trente-six (36) mois de calendrier.

### 8.3.3 Perte de l'ancienneté

Le salarié régulier perd son ancienneté dans les cas suivants:

- 8.3.3.1 Abandon volontaire du service de l'Employeur ;
- 8.3.3.2 Renvoi pour cause juste et équitable;
- 8.3.3.3 Dans le cas d'absence au travail pour service public de plus d'un terme.



**8.4 LISTE D'ANCIENNETÉ**

L'Employeur tiendra à jour une liste d'ancienneté distincte pour les brigadiers scolaires réguliers débutant à leur date d'embauche, ainsi qu'une liste de brigadiers scolaires surnuméraires.

Les annexes «B» et «B-1» des présentes constituent, à la date de la signature de la présente convention, la liste officielle d'ancienneté des brigadiers scolaires de l'Employeur à cette même date.

**8.5** L'Employeur s'engage à mettre à jour et à afficher, s'il y a changement, au mois de janvier et au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, aux endroits de travail respectifs, ladite liste d'ancienneté. Toute correction acceptée par les parties et toute addition, par suite à de nouveaux engagements, apportent automatiquement un amendement à l'annexe.

**ARTICLE 9 POSTE VACANT**

Lorsqu'un poste de brigadier scolaire deviendra vacant, le remplacement de ce poste se fera par ancienneté selon la liste des brigadiers scolaires réguliers et par la suite, par les brigadiers scolaires surnuméraires.

**9.1** Dès que les services d'un brigadier scolaire régulier ne sont plus requis, dû à l'abolition d'une traverse ou à une suspension d'activité, l'Employeur lui donne un avis écrit de cinq (5) jours ouvrables.

**9.2** Si le brigadier scolaire visé par la clause 9.1 n'est pas le brigadier qui a le moins d'ancienneté, l'Employeur s'enquiert auprès de lui de son intention:

- de se prévaloir du droit de déplacer un brigadier qui a moins d'ancienneté (supplantation)
- ou
- d'être mis à pied.

**9.3** Si le brigadier scolaire a l'intention de se prévaloir du droit de déplacer un brigadier qui a moins d'ancienneté, l'Employeur le convoque ainsi que l'ensemble des brigadiers scolaires ayant moins d'ancienneté que lui afin que s'opère le processus de supplantation.

**9.4** Dans chaque cas, le brigadier qui est déplacé par un brigadier qui a plus d'ancienneté doit indiquer son intention:

- de se prévaloir du droit de déplacer un brigadier qui a moins d'ancienneté en le désignant
- ou
- d'être mis à pied.



Ce processus s'applique tant et aussi longtemps qu'il y a un brigadier régulier ayant moins d'ancienneté. Le brigadier qui n'a plus de choix est mis à pied.

- 9.5 L'Employeur peut, en lieu et place d'une telle convocation, prendre un autre moyen qui permette aux brigadiers scolaires concernés d'exercer leur droit de supplantation et exercer les choix prévus au présent article. Dans ce cas, elle doit informer les brigadiers scolaires des personnes qu'ils peuvent déplacer et des postes qu'ils détiennent.
- 9.6 Les brigadiers scolaires ne sont pas rémunérés pour assister à la rencontre convoquée dans le cadre du processus de supplantation.
- 9.7 Un brigadier scolaire convoqué dans le cadre du processus de supplantation, qui n'assiste pas à la rencontre, est présumé opter pour une mise à pied s'il est déplacé sauf s'il a un motif valable d'absence.
- 9.8 Les brigadiers scolaires ne disposent que de quelques minutes pour indiquer leur choix à l'Employeur pour toutes les options prévues au présent article.
- 9.9 Autant que faire se peut, tous les déplacements résultant du présent article s'opèrent le même jour.
- 9.10 Le brigadier scolaire mis à pied par l'application du présent article agit à titre de brigadier surnuméraire et les conditions régissant les brigadiers surnuméraires s'appliquent à lui.
- 9.11 L'Employeur s'engage à faire parvenir au Syndicat, toute copie d'affichage concernant les brigadiers scolaires.
- 9.12 Lorsque le remplacement d'un poste ou d'une traverse est requis sur l'heure du dîner, le remplacement de ce dernier se fera par ancienneté selon la liste des brigadiers scolaires réguliers n'ayant pas de poste lors de ce quart de travail et par la suite, par les brigadiers scolaires surnuméraires.

#### ARTICLE 10    VACANCES

Tout brigadier scolaire permanent couvert par la présente convention a droit à :

- s'il a moins de 3 ans de service continu à 4% de son salaire annuel et ;
- s'il a 3 ans ou plus de 3 ans de service continu à 6% de son salaire annuel.



ARTICLE 11    SALAIRE

**11.1**    TRAITEMENT

11.1.1    Le traitement est le salaire attaché à une fonction, additionné de tous les avantages stipulés à la présente convention.

11.1.2    Tout salarié régi par la présente convention est rémunéré suivant le salaire prévu à l'annexe «D», qui fait partie intégrante de la présente convention collective.

**11.2**    JOUR ET DÉTAILS DE LA PAIE

11.2.1    Tous salariés régis par les présentes sont rémunérés comme suit:

11.2.1.1    Le salarié reçoit sa paie hebdomadairement le jeudi avant-midi suivant la deuxième (2<sup>ième</sup>) semaine travaillée; si le jeudi est fête chômée, le salarié reçoit sa paie le jour précédant la fête.

11.2.1.2    Toute rémunération excédant le salaire de base (temps supplémentaire, prime, changement de classe sumuméraire ou autre) est payée le deuxième jeudi avant-midi, suivant la semaine travaillée.

11.2.2    En cas de maladie ou d'accident de travail, la partie assumée par un tiers, autre que l'Employeur, sera payée par chèque hebdomadaire ou dépôt direct.

11.2.3    Quant à la modalité de paie, les parties s'entendent que le mécanisme «Dépôt-direct-paie» s'applique à tous les salariés. Le salarié a le choix de son institution financière.

**11.3**    Les détails suivants doivent apparaître sur les talons des chèques de paie de chaque salarié:

- a)        le nom;
- b)        la date de la période de paie;
- c)        le nombre d'heures travaillées;
- d)        le montant brut de la paie;
- e)        les détails de déduction;
- f)        le montant net de la paie;
- g)        le taux de salaire du salarié.

- 11.4 Tout salarié qui est mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré, doit recevoir son salaire et ses articles personnels dans la 2<sup>ième</sup> semaine qui suit son départ.
- 11.5 Les corrections des erreurs dans les paies des salariés se font de la manière suivante:
- Les erreurs supérieures à vingt-cinq dollars (25,00\$) se font dans les vingt-quatre (24) heures, suivant la demande du salarié.
  - Les erreurs inférieures à vingt-cinq dollars (25,00\$) se font sur la paie suivante.


**ARTICLE 12 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL**

- 12.1 Les heures de travail sont définies selon les besoins de la Commission scolaire et ce, à chaque début d'année scolaire.
- 12.2 Les brigadiers scolaires ont droit à deux (2) jours de congé hebdomadaire consécutifs soit les samedis et dimanches.
- 12.3 Tout brigadier pour lequel son quart de travail est d'une durée inférieure à 1 heure, sera payé pour une heure minimum.

**ARTICLE 13 CONGÉS**

**13.1 CONGÉS PÉDAGOGIQUES NON-MONNAYABLES**

- 13.1.1 L'Employeur verse pour les congés pédagogiques non-monnayables, l'équivalent du salaire d'une journée de travail régulier à tout brigadier scolaire, selon les heures normalement travaillées à la traverse visée, au taux horaire régulier qui est ajusté selon les augmentations de salaire annuelles prévues, et ce, pour un maximum équivalent à cinq (5) jours de congés pédagogiques. Pour y avoir droit, le salarié devra avoir travaillé le jour d'activité scolaire précédent et subséquent à la journée du congé pédagogique.
- 13.1.2 Les congés pédagogiques peuvent inclure les congés pédagogiques déterminés par les Commissions scolaires, les fermetures d'écoles dues aux mauvaises conditions climatiques ainsi que les jours d'élection qui surviennent après le début et avant la fin des classes.



**13.2 CONGÉS MOBILES NON-MONNAYABLES**

13.2.1 L'Employeur verse pour les congés mobiles non-monnayables, l'équivalent du salaire d'une journée de travail régulier à tout brigadier scolaire, selon les heures normalement travaillées à la traverse visée, au taux horaire régulier qui est ajusté selon les augmentations de salaire annuelles prévues, et ce, pour un maximum équivalent à deux (2) jours de congés mobiles.

**13.3 CONGÉS MONNAYABLES**

13.3.1 Sauf pour le brigadier scolaire surnuméraire, l'Employeur accorde une banque de 20 heures de congé monnayable.

13.3.2 Les heures de congé monnayable non-utilisées seront versées à la première (1<sup>ère</sup>) paie de décembre.

**13.4 CONGÉS FÉRIÉS**

13.4.1 Les jours fériés applicables seront payés selon la loi.

**ARTICLE 14 PRIME DE DÉPLACEMENT**

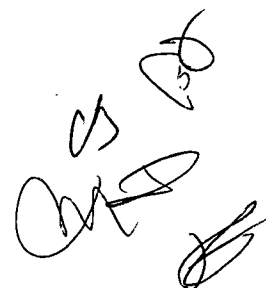
14.1 L'Employeur accorde une prime de déplacement de 1,25 \$ par quart de travail (matin et/ou midi et/ou soir). La prime est payable sur la paie.

**ARTICLE 15 ALLOCATION VESTIMENTAIRE**

15.1 L'Employeur accorde une allocation vestimentaire de 260 \$ annuellement, cumulable sur une période de 24 mois (520 \$). La demande de remboursement devra être complétée sur présentation de factures à l'appui.

15.2 Le brigadier surnuméraire a aussi droit à l'allocation vestimentaire. Cependant, si ce dernier quitte l'emploi de la Ville dans l'année suivant le versement de l'allocation vestimentaire, il devra rembourser le montant ainsi reçu de l'Employeur selon le calcul suivant :

15.2.1 De un (1) à douze (12) mois après le versement de l'allocation vestimentaire, la somme dépensée devra être remboursée au prorata des mois travaillés.



**ARTICLE 16**    **PIÈCES D'ÉQUIPEMENT**

L'Employeur fournit à chaque brigadier les vêtements et pièces d'équipement suivants :

- une veste de circulation (dossard) ;
- une pancarte « Arrêt » ;
- un sifflet ;
- un imperméable.

**ARTICLE 17**    **CONGÉS SPÉCIAUX**

17.1    Tout salarié régi par la présente convention bénéficie de congés payés, consécutifs à l'événement, dans les cas suivants:

**17.1.1**    **Lors de son mariage:**

Trois (3) jours ouvrables.

**17.1.2**    **Lors du mariage d'un enfant, d'un frère, d'une sœur, d'un père ou d'une mère:**

Un (1) jour ouvrable.

**17.1.3**    **Lors du décès du conjoint, d'un enfant:**

Cinq (5) jours ouvrables.

\*\* Cependant, sur demande du salarié, l'Employeur convient d'accorder un congé sans salaire jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables en plus des jours prévus.

**17.1.4**    **Lors du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-sœur, d'un grand-parent, du gendre, de la bru, d'un petit enfant:**


Trois (3) jours ouvrables.

**17.1.5**    **Lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant:**

Deux (2) jours ouvrables.

Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son Employeur et produire sur sa demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.

Concernant le décès des personnes mentionnées ci-haut, si ces personnes résident à plus de cent soixante (160) kilomètres de l'Employeur, le salarié aura droit à une (1) journée supplémentaire, et ce, sans diminution de salaire.



ARTICLE 18    ANNEXES

18.1 Les annexes «A» à «C» et les lettres d'entente signées après la signature de la convention collective, font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 19    VALIDITÉ

19.1 Si une partie quelconque de cette convention ou une disposition quelconque y contenue, ou partie de celle-ci est ,ou devient nulle, en raison de toute législation existante ou promulguée subséquemment, cette nullité n'affecte pas le reste de cette convention.

19.2 Toute disposition qui est ou devient non avenue, sera révisée par les parties pour la rendre conforme.

ARTICLE 20    AIDE JUDICIAIRE

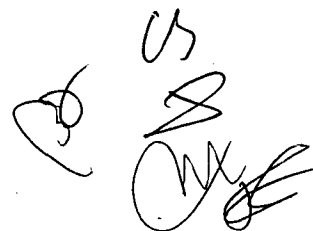
20.1 Le brigadier qui, dans le cadre de son travail, est témoin d'un évènement et qui est requis de se présenter à la Cour, se voit allouer le temps passé devant cette dernière au taux horaire de sa fonction.

20.2 L'Employeur assume, à ses frais, la défense d'un salarié poursuivi devant les tribunaux en raison d'événements survenus dans l'exercice ou en conséquence de l'exercice de son travail et convient de l'indemniser de toute obligation, jugement ou frais résultant d'une telle poursuite, à la condition toutefois que les actes reprochés au salarié ne constituent pas une faute lourde. Aux fins du présent article, l'Employeur se réserve le choix du procureur devant représenter le salarié.

20.3 Lors de dépôt de plaintes, les heures passées au poste de police seront payées jusqu'à un maximum de trois (3) heures, remboursées à temps et demi (150%).

ARTICLE 21    RÉTROACTIVITÉ

L'Employeur convient de remettre aux salariés dans les trente (30) jours qui suivront la date de la signature de la présente convention, le montant de la rétroactivité due quant aux salaires seulement. Cette disposition s'applique seulement aux brigadiers scolaires à l'emploi de la Ville au moment de la signature de la présente convention.

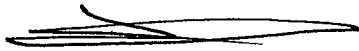


ARTICLE 22 DURÉE DE LA CONVENTION

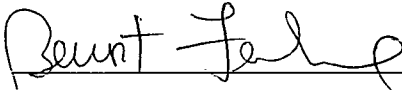
- 22.1 La présente convention entre en vigueur à sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2018.
- 22.2 La présente convention demeure en vigueur pendant la durée des négociations et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette convention collective de travail, en l'Employeur de Deux-Montagnes, ce 2<sup>e</sup> jour du mois de mars 2016

VILLE DE DEUX-MONTAGNES



Denis Martin, Maire

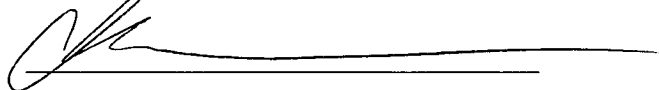


Benoit Ferland, Directeur général

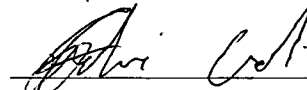
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE SECTION LOCALE 1620



Maryse Lahaye, Vice-présidente



Christopher Brown, Secrétaire-archiviste






Francis Gervais, Représentant syndical (SCFP)



LISTE DES ANNEXES

- «A» Description d'emploi
- «B» Brigadiers scolaires réguliers, Fonction, Ancienneté
- «B-1» Brigadiers scolaires sumuméraires, Fonction, Ancienneté
- «C» Salaires

  
  
CS 30  


ANNEXE «A»                    DESCRIPTION D'EMPLOI

FONCTION :                    BRIGADIER SCOLAIRE

Sommaire:

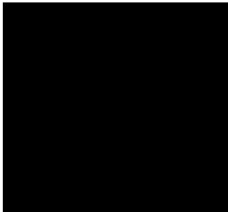
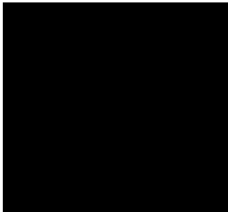
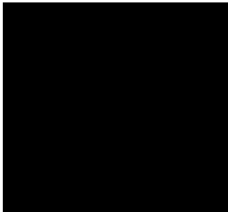
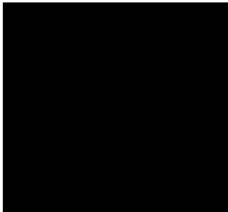
Sous la responsabilité de l'Employeur, le brigadier scolaire surveille les enfants aux intersections qui traversent à l'aller et au retour de l'école, afin de prévenir les accidents de la circulation. Il assure la sécurité des enfants, les informe et les renseigne sur les règles de sécurité.

Tâches

- Arriver à l'heure à son poste.
- Porter adéquatement son équipement.
- Analyser l'environnement pour déterminer la zone de danger et savoir où se placer adéquatement dans la rue.
- Se placer à un endroit sécuritaire pour voir venir les enfants.
- Regrouper les enfants avant la traversée.
- Évaluer la circulation.
- Arrêter de façon sécuritaire la circulation et se placer au milieu de la zone de danger.
- Inviter les enfants à traverser.
- Une fois les enfants de l'autre côté de la rue, retourner à son poste de travail pour effectuer les autres traversées.
- Faire face aux cas d'urgence ou aux situations particulières.

15  
12  
10  
8

ANNEXE «B»                      BRIGADIERS SCOLAIRES RÉGULIERS, FONCTION, ANCIENNETÉ

<u>SALARIÉ RÉGULIER</u>	<u>FONCTION</u>	<u>ANCIENNETÉ</u>
	.....Brigadier.....	29 août 2002
	.....Brigadier.....	1 <sup>er</sup> octobre 2003
	.....Brigadier.....	25 octobre 2009
	.....Brigadière.....	7 mai 2013

*Handwritten signature and initials*

ANNEXE «B-1»                    BRIGADIERS SCOLAIRES SURNUMÉRAIRES, FONCTION, ANCIENNETÉ

SALARIÉ

FONCTION

ANCIENNETÉ

..... Brigadier ..... 9 novembre 2015

\* L'Employeur accorde que les cols blancs désirant s'inscrire sur la liste des brigadiers scolaires surnuméraires devront le faire entre la première et la septième journée après la prise de leur retraite. Leur nom sera alors inscrit à la suite de la liste des brigadiers surnuméraires.

*Handwritten signatures and initials in the bottom right corner.*

ANNEXE «C»                    SALAIRES

Années 2014 à 2016						
	01-janv-14	01-juin 14	01-janv-15	01-juin-15	01-janv-16	01-juin-16
	17,31 \$	17,48 \$-	17,66 \$	17,84 \$	18,01 \$	18,19 \$
Années 2017 à 2018						
	01-janv-17	01-juin-17	01-janv-18	01-juin-18		
	18,38 \$	18,56 \$	18,75 \$	18,93\$		

15 130  
15 9  
Ouv  
8