

17009-2

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2013-0538

N° dossier d'accréditation : AM-1005-5167

EMPLOYEUR VILLE DE BLAINVILLE 790, RUE DE LA MAIRIE BLAINVILLE QC J7C 4K4 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE SECTION LOCALE 4530 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTREAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS VILLE DE BLAINVILLE 1000, CHEMIN DU PLAN-BOUCHARD BLAINVILLE QC J7C 3S9		
Date signature : 2012-11-01 Date dépôt : 2012-11-09	Nombre de salariés visés : 18	Date début : 2012-11-01 Date d'expiration : 2017-06-30

Remarque :

G.V. : Brigadiers scolaires.
Résolution No. 2012-10-940.

Guy Laverdière
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365 2012-11-20
Téléphone Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Ministère du Travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Téléphone : (418) 643-4907
Télécopieur : (418) 644-6969

Extrait du livre des délibérations du conseil municipal d'une séance ordinaire tenue le **2 octobre 2012**, à laquelle sont présents : le maire, M. François Cantin, M^{mes} Liza Poulin et Marie-Claude Collin, MM. Serge Paquette, Guy Frigon, Normand Dupont, Louis Lamarre, Richard Perreault et François Garand, conseillers.



Blainville

tu m'inspires!

SERVICES JURIDIQUES
GREFFE

RÉSOLUTION...
2012-10-940

SIGNATURE CONVENTION COLLECTIVE
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 4530 (BRIGADIERS SCOLAIRES)

Il est proposé par M. Richard Perreault et appuyé par M. François Garand d'autoriser le maire, ou en son absence le maire suppléant, et le greffier à signer la convention collective de travail intervenue entre la Ville de Blainville et le **SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, section locale 4530 (brigadiers scolaires)** pour les années 2011 à 2016 inclusivement.

ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ

COPIE AUTHENTIQUE

Greffier / Greffière adjointe

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 4530**

ET

VILLE DE BLAINVILLE

2011 - 2016

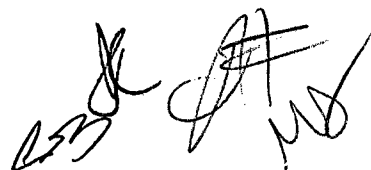
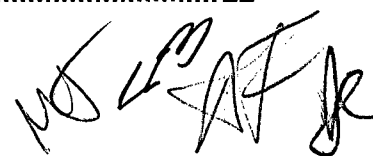
Handwritten signatures and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures appear to be stylized and are likely representing the representatives of the union and the city.

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – JURIDICTION ET BUT DE LA CONVENTION	5
ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	5
ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION	5
ARTICLE 4 – DÉFINITION DES EXPRESSIONS	6
ARTICLE 5 – RÉGIME SYNDICAL.....	7
ARTICLE 6 – AFFAIRES SYNDICALES	7
ARTICLE 7 – PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE	9
ARTICLE 8 – HEURES DE TRAVAIL.....	10
ARTICLE 9 – TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.....	12
ARTICLE 10 – JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS.....	12
ARTICLE 11 – ANCIENNETÉ.....	13
ARTICLE 12 – TRAVERSES VACANTES.....	14
ARTICLE 13 – DÉPLACEMENT POUR MOTIF ADMINISTRATIF	15
ARTICLE 14 – ABOLITION DE TRAVERSE ET PROCESSUS DE SUPPLANTATION.....	16
ARTICLE 15 – PAIE DE VACANCES.....	17
ARTICLE 16 – CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉ SANS SOLDE	18
ARTICLE 17 – SANTÉ SÉCURITÉ.....	19
ARTICLE 18 – DROITS PARENTAUX	19
ARTICLE 19 – VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENT	22
ARTICLE 20 – DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT.....	22



ARTICLE 21 – MESURES DISCIPLINAIRES	23
ARTICLE 22 – CONDITIONS - BRIGADIERS SURNUMÉRAIRES ET REMPLAÇANTS.....	23
ARTICLE 23 – SALAIRES ET RÉTROACTIVITÉ	24
ARTICLE 24 – VERSEMENT DU SALAIRE	25
ARTICLE 25 – DURÉE DE LA CONVENTION	26
ARTICLE 26 – DIVERS	26
ANNEXE «A» - AUTORISATION - PRÉLÈVEMENT DE COTISATION SYNDICALE	27
ANNEXE «B» - DESCRIPTION D'EMPLOI	28
ANNEXE «C» - LISTE DES BRIGADIÈRES SCOLAIRES RÉGULIÈRES	29
ANNEXE «D-1» - LISTE DES BRIGADIERS SCOLAIRES SURNUMÉRAIRES	30
ANNEXE «D-2» - LISTE DES BRIGADIERS SCOLAIRES REMPLAÇANTS	31
ANNEXE «E» - ANCIENNETÉ VACANCES	32
ANNEXE «F» - ENTENTE – LISTE DE RAPPEL RANG DE LOUISE GODBOUT	33

ARTICLE 1 – JURIDICTION ET BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4530, émis le 3 juin 2002.
- 1.02 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Ville de Blainville et ses employés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun, et de régler à l'amiable, de la façon ci-après déterminée, les litiges qui peuvent surgir de temps à autre.
- 1.03 Brigadier scolaire signifie tout employé de sexe masculin ou féminin couvert par le certificat d'accréditation du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4530, émis le 3 juin 2002.

L'emploi du masculin est utilisé uniquement dans le but d'alléger le contenu de la convention collective.

ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 La Ville reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous les employés visés par le certificat d'accréditation émis en conformité avec le Code du travail.
- Seul le Syndicat peut, par l'entremise de son ou ses représentants dûment autorisés, conclure une entente avec la Ville concernant les conditions de travail.
- 2.02 Les employés exclus de l'unité de négociation, à l'exception des policiers, ne remplissent pas les emplois régis par la présente convention collective, sauf en cas d'urgence ou de manque de personnel.
- 2.03 La Ville permet des réunions syndicales dans un de ses locaux sans frais en autant que la demande soit faite à l'avance à la direction des Ressources humaines et que le local soit disponible.

ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'employeur de gérer, diriger et administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et les dispositions de la convention collective de travail.

ARTICLE 4 – DÉFINITION DES EXPRESSIONS

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

a) 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'alinéa d) du présent article.

La Ville 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 C.

b) Brigadier scolaire surnuméraire

Signifie tout brigadier scolaire régulier qui n'a pu être remplacé suite à l'abolition de sa traverse d'écoliers ou de suspension d'activités. Il a priorité, par ordre d'ancienneté, sur les brigadiers remplaçants pour toute offre de travail et conserve les mêmes avantages qu'un brigadier régulier lorsqu'il est en fonction, nonobstant les dispositions contraire à la convention collective.

La liste des brigadiers scolaires surnuméraires apparaît à l'annexe D-1.

c) Brigadier scolaire remplaçant

Signifie tout employé qui agit à titre de remplaçant, autre que le surnuméraire.

La liste des brigadiers scolaires remplaçants apparaît à l'annexe D-2

d) 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'alinéa a) du présent article.

La période d'essai est d'une durée de 180 heures travaillées à compter de la date de nomination. Cependant, le brigadier scolaire à l'essai qui a déjà travaillé 180 heures et plus à titre de remplaçant voit sa période d'essai réduite à 80 heures.

Le brigadier scolaire à l'essai n'a pas le droit à la procédure de grief et d'arbitrage en cas de congédiement.

e) Poste ou traverse

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

f) Année scolaire

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

g) Employeur ou Ville

Signifie la Ville de Blainville.

ARTICLE 5 – RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 a) La Ville perçoit, en les retenant sur les chèques de paie, les cotisations régulières des membres du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4530, qui lui en ont confié le mandat. Le mandant peut révoquer ce mandat pourvu qu'il le fasse par un avis adressé au trésorier du Syndicat et à la Ville à partir du quatre-vingt-dixième (90^{ième}) jour précédant la date d'expiration de la présente convention.
- b) L'employé assujéti à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, autoriser la Ville, par écrit, sur la formule approuvée à cette fin, à prélever sur son traitement, à compter du premier (1^{er}) mois de son engagement, un montant égal à la cotisation syndicale et à remettre la somme au Syndicat.
- c) Pour les fins d'application du présent article, la Ville fait signer la formule de retenues syndicales apparaissant à l'annexe « A » par l'employé lors de son engagement et en transmet une copie au secrétariat du syndicat.
- d) Le Syndicat s'engage à protéger et à indemniser la Ville contre toute réclamation qui pourrait être faite par un ou plusieurs employés au sujet de sommes retenues sur leur traitement en vertu de l'alinéa b) et à dédommager la Ville des frais que celle-ci pourrait encourir advenant une telle réclamation.
- e) Lors d'un changement du montant de la cotisation syndicale, le nouveau montant commence à être perçu par la Ville un (1) mois après la remise par le Syndicat d'un avis à cet effet accompagné d'une copie de la résolution attestant dudit changement.

ARTICLE 6 – AFFAIRES SYNDICALES

- 6.01 a) Un maximum d'un (1) représentant autorisé du Syndicat dont la présence est nécessaire peut, après avoir obtenu la permission de la directrice des Ressources humaines, s'absenter de son travail pour la période de temps requise, sans perte de traitement, à l'occasion de l'audition de griefs devant l'arbitre.
- b) Un maximum de deux (2) représentants autorisés du Syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir obtenu la permission de la direction du Service de

la police et avisé la direction des Ressources humaines, s'absenter de leur travail sans perte de traitement :

- i) pour siéger aux comités de relations de travail, PAE et de santé et sécurité au travail;
- ii) pour la préparation et la négociation de la convention collective.

Il est convenu que la Ville ne rémunère pas les employés pour la portion de ces rencontres qui dépasse le temps normalement travaillé par le salarié.

6.02 Congrès et autres activités

La Ville accorde un permis d'absence avec traitement pour un maximum de dix (10) jours par année civile pour les activités syndicales énumérées ci-après et autres activités similaires pour un maximum d'un (1) représentant officiellement mandaté ou délégué par le Syndicat :

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

Toute absence, au-delà des dix (10) jours mentionnés au premier alinéa de la présente clause, est considérée au frais du Syndicat. Le cas échéant, le montant équivalant au nombre de jours non pris en application de la présente clause sera crédité l'année qui suit.

Pour les absences ci-haut mentionnées, le Syndicat doit aviser par écrit la direction du Service de la police, copie conforme à la direction des Ressources humaines, au moins cinq (5) jours à l'avance. Dans le cas de stage l'étude ou de colloque, l'avis doit contenir les sujets traités à cette occasion.

6.03 Libération syndicale au frais du Syndicat

Un maximum d'un (1) représentant autorisé du Syndicat peut, moyennant un préavis écrit de deux (2) semaines à la directrice des Ressources humaines, obtenir une libération syndicale sans solde pour s'occuper des affaires de celui-ci en rapport avec ses membres. Durant une telle absence, son ancienneté continue à s'accumuler et l'employé conserve son poste. Lorsque l'employé décide de mettre fin à la libération syndicale, il doit donner un préavis de retour d'un minimum de deux (2) semaines.

ARTICLE 7 – PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

7.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement, et dans le plus bref délai possible, tout grief ou litige relatif au traitement et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée des présentes; à cette fin, la procédure suivante s'applique.

7.02 L'employé accompagné d'un membre du comité de griefs du Syndicat peut, avant de soumettre son grief, tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat. À défaut d'entente, le brigadier scolaire peut soumettre son grief de la manière ci-après établie.

7.03 Première étape

Le grief que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis, par écrit, au supérieur immédiat dans les trente (30) jours qui suivent l'événement donnant naissance au grief ou qui suivent la date à laquelle la ou les personnes concernées ont pris connaissance de tel événement.

Le supérieur immédiat doit faire connaître sa position par écrit au Syndicat dans les dix (10) jours qui suivent le dépôt du grief.

Deuxième étape

Si la décision du supérieur immédiat n'est pas rendue dans les dix (10) jours ou si la décision n'est pas satisfaisante, le grief est soumis à la direction des Ressources humaines dans les dix (10) jours qui suivent.

Troisième étape

Si la décision de la direction des Ressources humaines n'est pas rendue dans les dix (10) jours ou si la décision n'est pas satisfaisante, le syndicat avise par écrit qu'il soumet le grief à l'arbitrage au plus tard dans les dix (10) jours qui suivent conformément aux articles 7.10 et suivants.

7.04 L'employé qui présente un grief ne doit pas être importuné par un supérieur du fait de son geste. Personne ne doit exercer des pressions dans le but d'inciter un employé à faire un grief ou à le retirer.

7.05 D'un commun accord, les parties peuvent, par écrit, prolonger les délais.

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

7.07 Les délais prévus mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables (les samedis, dimanches et jours chômés et fériés exceptés).

7.08 Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.

- 7.09 Le défaut de présenter un cas dans les délais prévus à la convention collective entraîne la déchéance du grief.
- 7.10 Les parties tentent de s'entendre sur la nomination d'un arbitre. À défaut d'accord entre les parties sur la nomination d'un arbitre, la partie qui a déposé le grief s'adresse au ministre du Travail pour qu'il procède à la nomination.
- 7.11 Compte tenu de ce qui précède, l'arbitre fixe dans les meilleurs délais la date de la première audition. Les auditions auront lieu dans un endroit déterminé par l'arbitre.
- 7.12 a) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant la lettre et l'esprit de la convention. L'arbitre n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
- Dans les cas d'avis, mesure disciplinaire et congédiement, la Ville accepte le fardeau de la preuve.
- b) Dans le cas d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, l'arbitre pourra soit maintenir la décision de la Ville, soit la modifier, soit l'annuler. Le cas échéant, l'arbitre pourra également prescrire le remboursement par la Ville à l'employé du traitement et des avantages perdus par ce dernier. Tout remboursement ainsi prescrit ne devra jamais dépasser le total du traitement perdu en tenant compte, le cas échéant, de ce que l'employé a effectivement gagné ailleurs dans l'intervalle.
- 7.13 Sous réserve du consentement des parties pour prolonger ce délai, l'arbitre devra communiquer sa décision par écrit aux deux parties dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la dernière audition des parties.
- 7.14 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties et les salariés concernés. Ladite décision doit être mise en vigueur dans les trente (30) jours de la réception de la sentence, sous réserve d'une contestation de sa validité devant les tribunaux supérieurs.
- 7.15 Les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par la Ville et le Syndicat.

ARTICLE 8 – HEURES DE TRAVAIL

- 8.01 La durée de la semaine de travail des brigadiers scolaires couverts par la présente convention collective est de vingt (20) heures par semaine réparties en cinq (5) journées consécutives du lundi au vendredi.

Advenant la nécessité de modifier ce nombre d'heures pour une traverse en raison des besoins exprimés par la commission scolaire, l'Employeur donne un préavis au Syndicat dans la mesure du possible et les parties se rencontrent pour déterminer les modalités et les conséquences pour les brigadiers scolaires concernés.

Advenant que le nombre d'heures d'un brigadier soit réduit, ce dernier peut déplacer un autre brigadier ayant moins d'ancienneté que lui afin de maintenir son nombre hebdomadaire d'heures de travail.

Si le Syndicat estime que les besoins ne justifient pas la modification des heures, il peut contester cette modification par la procédure de grief et d'arbitrage prévue aux présentes.

- 8.02 Les employés ont droit à deux (2) jours de congé hebdomadaire consécutifs soit les samedis et dimanches.
- 8.03 Durant l'année scolaire, le brigadier scolaire régulier ou le brigadier scolaire à l'essai est rémunéré, pour les journées pédagogiques, les journées d'élection qui impliquent la suspension des cours et la semaine de relâche. Cependant, s'il est absent du travail depuis plus de deux semaines, il n'a pas droit à la rémunération de ces congés.

Le brigadier scolaire surnuméraire est rémunéré pour les journées pédagogiques et les journées d'élection s'il est affecté à une traverse au moment où survient le congé. Pour la semaine de relâche, il est rémunéré s'il est affecté à une traverse spécifique depuis plus de deux semaines.

Le brigadier scolaire remplaçant est rémunéré pour les journées pédagogiques et les journées d'élection s'il est affecté depuis plus de deux semaines à une traverse spécifique au moment où survient le congé.

Les journées pédagogiques sont des journées fixes ou flottantes selon qu'elles sont celles déterminées par le calendrier scolaire ou par l'école.

Le brigadier scolaire est également rémunéré pendant la semaine de relâche. Toutefois, le brigadier scolaire à l'essai ne l'est pas.

- 8.04 Sauf pendant la relâche scolaire, dans les limites du nombre d'heures prévues à leur horaire régulier de travail, l'employeur peut convoquer les brigadiers scolaires lors de telles journées pédagogiques pour des rencontres ou de la formation ou pour d'autres activités connexes à leur travail. L'avis de convocation doit être émis un mois à l'avance.
- 8.05 Lorsqu'une école est fermée à cause d'une interruption d'électricité, de mauvaises conditions climatiques ou d'une journée de grève tournante des professeurs, le brigadier scolaire doit se présenter à sa traverse selon son horaire régulier pour la première période et il est payé pour la journée entière.
- 8.06 Durant sa période de travail, le brigadier scolaire peut se mettre à l'abri d'intempéries (pluie, neige, froid, chaleur). Dans tous les cas, le brigadier scolaire doit s'assurer d'avoir une bonne visibilité sur sa traverse et d'être à son poste si un élève se présente à sa traverse durant cette période.
- 8.07 Les brigadiers scolaires sont rémunérés pour quatre (4) heures lors de la journée annuelle de convocation en août et lorsqu'ils sont convoqués dans le cadre d'un processus de supplantation prévu à l'article 14.

Dans les autres cas, lorsqu'ils sont convoqués par la Ville pendant l'année scolaire, ils sont rémunérés pour le temps de présence à ces réunions.

ARTICLE 9 – TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- 9.01 Le travail exécuté par un employé au-delà de trente (30) heures au cours d'une même semaine est rémunéré au taux du temps et demi.
- 9.02 Le brigadier scolaire n'est pas tenu de travailler le samedi, le dimanche ni lors des jours fériés.
- 9.03 Le temps supplémentaire est d'abord offert au brigadier scolaire affecté à la traverse où il est nécessaire. Si ce brigadier refuse, l'employeur offre le temps supplémentaire, par ordre d'ancienneté, aux brigadiers surnuméraires qui ne sont pas affectés à une traverse et si aucun d'eux n'acceptent le temps supplémentaire est offert aux brigadiers remplaçants non affectés à une traverse.

ARTICLE 10 – JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

- 10.01 a) Sont chômés et rémunérés les jours suivants :
- le 1^{er} janvier
 - le Vendredi saint
 - le lundi de Pâques
 - la journée nationale des patriotes
 - la Saint-Jean-Baptiste
 - la fête du Travail
 - le jour de l'Action de grâce
 - le 25 décembre
- b) Lors d'un jour férié, incluant la Saint-Jean-Baptiste, l'employé se voit rémunérer l'équivalent d'une (1) journée régulière de travail.
- c) Pour la Fête du travail, les brigadiers scolaires réguliers qui étaient à l'emploi de la Ville à la fin des classes en juin et qui sont toujours à l'emploi au début des classes en août, ont droit à la rémunération d'une journée de travail pour ce congé férié.
- 10.02 Pour avoir droit au paiement d'un jour férié et chômé, le brigadier scolaire régulier ne doit pas être absent depuis plus de deux semaines.
- 10.03 Le brigadier scolaire surnuméraire et le brigadier remplaçant reçoit un montant équivalent à 3.7% de son salaire brut régulier en compensation des congés fériés prévus à la convention collective, y compris la Saint-Jean Baptiste. De ce fait, il ne reçoit aucune rémunération lorsqu'un congé férié survient pendant l'une de ses affectations.

ARTICLE 11 – ANCIENNETÉ

11.01 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 de service à la Ville de tout employé régi par les présentes.

11.02 Acquisition du droit d'ancienneté

L'ancienneté s'acquiert dès qu'un brigadier scolaire a terminé sa période d'essai. Dans ce cas, sa date d'ancienneté est rétroactive au premier jour de son entrée en fonction.

11.03 Accumulation de l'ancienneté

Les raisons d'absences suivantes n'interrompent d'aucune manière l'accumulation de l'ancienneté de l'employé.

- a) Absences avec ou sans traitement causées par maladie ou accident pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- b) Autres absences ou congés avec ou sans traitement autorisées par la convention collective ou convenues entre les parties, selon le cas;
- c) L'employé qui, pour une période inférieure à dix-huit (18) mois, n'est pas couvert par la présente unité de négociation sans quitter le service de la Ville.

11.04 Perte du droit d'ancienneté et d'emploi

L'employé perd son ancienneté et rompt son service avec la Ville comme employé syndiqué au sein de l'unité de négociation pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a) S'il quitte volontairement son emploi;
- b) S'il est congédié pour cause et n'est pas réinstallé par la suite dans ses fonctions;
- c) S'il occupe une fonction qui n'est pas couverte par la présente unité d'accréditation sans quitter le service de la Ville pour plus de dix-huit (18) mois;
- d) S'il ne se rapporte pas au travail, sauf pour force majeure, dans les soixante-douze (72) heures qui suivent une convocation. Dans les cas d'une convocation d'un employé dont le nom est inscrit sur la liste des mises à pied, le délai pour se rapporter au travail est porté à cinq (5) jours ouvrables suivant la date de rappel au travail;
- e) Sauf pour les brigadiers scolaires réguliers et surnuméraires, s'il demeure mis à pied durant une (1) année scolaire complète ou plus.

- f) S'il est absent pour cause de maladie, accident ou lésion professionnelle de plus de vingt-quatre (24) mois et que son médecin traitant ne peut confirmer un retour au travail régulier, à temps plein, dans les six(6) mois suivant la période de vingt-quatre (24) mois.
- 11.05
- a) Au début de l'année scolaire, la Ville informe par écrit chaque employé de sa date d'ancienneté et de sa traverse. Le Syndicat en est également informé.
 - b) Tout changement de date d'ancienneté inscrit par la suite doit être communiqué par écrit à l'employé concerné et au Syndicat.
 - c) La liste d'ancienneté des brigadiers réguliers est définie à l'annexe «C».
 - d) La liste brigadiers surnuméraires est définie à l'annexe «D-1» et la liste des brigadiers scolaires remplaçants est définie à l'annexe «D-2».
 - e) Au début de l'année scolaire, la Ville remet au syndicat la liste à jour des annexes C, D-1 et D-2.
- 11.06 Lorsque la date d'ancienneté de deux brigadiers ou plus est identique, l'Employeur détermine l'ordre de priorité du rang d'ancienneté de la façon suivante :
- 1- En fonction de la première date d'embauche comme brigadier, la date la plus ancienne donnant le 1^{er} rang, ou si ce n'est pas concluant;
 - 2- Le nombre total d'heures travaillées depuis la première date d'embauche, et finalement si ce n'est toujours pas concluant ;
 - 3- Par tirage au sort.

ARTICLE 12 – TRAVERSES VACANTES

- 12.01 Lorsqu'une traverse est vacante et que la Ville désire combler le poste ou lorsque la Ville crée une nouvelle traverse, elle l'offre aux brigadiers scolaires réguliers par ordre d'ancienneté.
- 12.02 Si le poste n'est pas comblé par l'application de la clause précédente, la Ville l'offre aux brigadiers scolaires surnuméraires par ordre d'ancienneté.
- 12.03 Si le poste n'est pas comblé par l'application de la clause précédente, la Ville l'offre au brigadier scolaire remplaçant ayant effectué le plus d'heures de travail à la Ville.
- 12.04 Nonobstant les clauses précédentes, la Ville peut combler le poste qui devient vacant, entre les deux processus de supplantation prévu à l'article 14, par un brigadier scolaire surnuméraire en l'offrant à celui qui a le plus d'ancienneté. Si aucun surnuméraire n'est disponible, la Ville offre la traverse au brigadier scolaire remplaçant qui a effectué le plus d'heures à la Ville. Ce dernier ne change pas de statut pendant cette affectation. Dans ce cas, le poste est considéré vacant jusqu'à

la convocation pour le processus de supplantation suivant et sera alors comblé de la manière prévue aux clauses 12.01 à 12.03.

12.05 Traverse à l'essai

Tout poste temporaire créé par la Ville afin d'évaluer une traverse à l'essai, deviendra automatiquement un poste régulier après une période d'un an, afin que l'évaluation se fasse sur une année scolaire.

Lors du processus de supplantation, la traverse à l'essai sera offerte, par ordre d'ancienneté, en premier lieu aux brigadiers réguliers et ensuite aux brigadiers surnuméraires, sans qu'ils ne perdent leur droit sur leur traverse d'origine.

ARTICLE 13 – DÉPLACEMENT POUR MOTIF ADMINISTRATIF

13.01 Lorsqu'un brigadier doit être déplacé, à la demande de l'Employeur, pour des motifs administratifs, la procédure prévue au présent article s'applique. L'Employeur convient de ne procéder que pour des motifs valables et de ne pas abuser de ce droit de déplacement.

13.02 La Ville avise le brigadier concerné par écrit et procède au comblement de son poste en l'offrant aux autres brigadiers par ordre d'ancienneté.

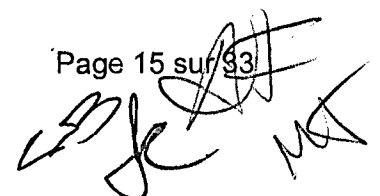
13.03 Si un brigadier comble le poste, le poste de ce dernier est offert aux brigadiers par ordre d'ancienneté. Le brigadier visé par la clause 13.01 peut appliquer à ce poste, à son rang d'ancienneté.

Cette disposition s'applique tant et aussi longtemps qu'il y a un autre brigadier, que celui visé par la clause 13.01, qui utilise ses droits d'ancienneté pour combler le poste vacant.

13.04 Advenant qu'aucun brigadier n'accepte le poste du brigadier à déplacer suite à l'application de la clause 13.02, l'Employeur opère une permutation entre le brigadier ainsi visé et le brigadier ayant le moins d'ancienneté.

13.05 Advenant que le poste ne soit pas comblé suite à l'application de la clause 13.03, le brigadier visé par la clause 13.01 est transféré à ce poste et la procédure s'arrête.

13.06 Advenant que le brigadier visé par la clause 13.01 est le brigadier qui a le moins d'ancienneté et qu'aucun brigadier n'accepte son poste, l'Employeur opère une permutation entre celui-ci et le brigadier qui est l'avant-dernier sur la liste d'ancienneté.



ARTICLE 14 – ABOLITION DE TRAVERSE ET PROCESSUS DE SUPPLANTATION

- 14.01 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, la Ville lui donne un avis écrit de cinq (5) jours ouvrables.
- 14.02 Si le brigadier scolaire visé par la clause 14.01 n'est pas le brigadier qui a le moins d'ancienneté, la Ville 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 inscrit sur la liste des brigadiers scolaires surnuméraires.
- 14.03 Si le brigadier scolaire a l'intention de se prévaloir du droit de déplacer un brigadier qui a moins d'ancienneté, la Ville le convoque ainsi que l'ensemble des brigadiers scolaires ayant moins d'ancienneté que lui afin que s'opère le processus de supplantation.
- 14.04 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 inscrit sur la liste des brigadiers scolaires surnuméraires.
- 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.
- 14.05 La direction du Service de la police 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.
- 14.06 Deux rencontres annuelles, une au mois d'août et l'autre au mois de janvier, peuvent avoir lieu afin de procéder à l'attribution des postes vacants ou nouvellement créés. Dans un tel cas, tous les brigadiers sont convoqués par la Ville et reçoivent une rémunération de 4 heures minimum, pour leur présence à la rencontre.

La rencontre de supplantation du mois d'août peut être jumelée à la journée annuelle de convocation. De plus, tout processus de supplantation peut être fait par téléphone, si les deux parties en conviennent.

Le processus de supplantation se fait selon les règles d'attribution des postes déterminées à l'article 12.

- 14.07 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.
- 14.08 Les brigadiers scolaires ne disposent que de quelques minutes pour indiquer leur choix à l'Employeur pour toutes les options prévues au présent article.
- 14.09 Autant que faire se peut, tous les déplacements résultant du présent article s'opèrent le même jour.
- 14.10 Le brigadier scolaire, qui n'a plus de poste régulier suite à l'application du présent article, voit son nom inscrit sur la liste des brigadiers scolaires surnuméraires.

ARTICLE 15 – PAIE DE VACANCES

15.01 Au 1^{er} septembre :

- a) l'employé, qui justifie de moins de quatre (4) ans de service continu, bénéficie d'une somme équivalant à quatre pour cent (4 %) du salaire brut gagné;
- b) l'employé, qui justifie de quatre (4) ans de service continu, bénéficie d'une somme équivalant à six pour cent (6 %) du salaire brut gagné;
- c) l'employé, qui justifie de huit (8) ans de service continu, bénéficie d'une somme équivalant à huit pour cent (8 %) du salaire brut gagné;
- d) l'employé, qui justifie de quinze (15) ans de service continu, bénéficie d'une somme équivalant à dix pour cent (10 %) du salaire brut gagné.
- e) l'employé, qui justifie de vingt (20) ans ou plus de service continu, bénéficie d'une somme équivalant à douze pour cent (12 %) du salaire brut gagné.

15.02 Les indemnités de vacances sont versées en même temps que le traitement, à chaque période de paie.

15.03 Service continu

Le service continu constitue la période de temps écoulé entre la date d'embauche à la Ville comme brigadier scolaire remplaçant, surnuméraire ou régulier et le premier septembre d'une année donnée. Il détermine la date «d'ancienneté vacances».

Nonobstant le paragraphe précédent, pour les brigadiers scolaires réguliers et surnuméraires en poste à la date de l'entente de principe du 23 août 2012, la date «d'ancienneté vacances» doit être d'au minimum un an avant la date d'ancienneté qui a été déterminée lorsque l'employé a obtenu un poste régulier. La date pour chacun de ces brigadiers est précisée à l'annexe E.

ARTICLE 16 – CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉ SANS SOLDE

16.01 L'employé qui répond aux critères d'admissibilité prévus à la clause 16.04 peut bénéficier des permissions d'absence rémunérées suivantes :

- a) Lors de son mariage : *cinq (5) jours ouvrables*;
- b) Lors du mariage d'un enfant, d'un frère, d'une sœur, du père, de la mère : *le jour du mariage*;
- c) Lors du décès du conjoint, d'un enfant, d'un frère, d'une sœur, du père, de la mère, d'une belle-mère, d'un beau-père: *cinq (5) jours ouvrables*;
- d) Lors du décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'une bru, d'un gendre, d'un petit-enfant, d'un grand-parent : *la journée des funérailles*, plus une (1) journée ouvrable;
- e) Lors du décès d'un oncle, d'une tante : *la journée des funérailles*;

L'employé peut prendre l'une des journées prévues aux alinéas précédents pour la cérémonie de mise en terre ou pour l'incinération.

16.02 Les brigadiers scolaires réguliers et surnuméraires ont droit à ces congés. Cependant, l'employé surnuméraire doit être assigné à un poste de travail, au moment de l'événement, pour y avoir droit.

Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre jour de congé prévu à la convention collective, à l'exception des congés prévus à l'article 16.01 c). Tous ces congés ne sont pas accordés si l'événement se produit durant la période du congé des Fêtes et durant le congé scolaire de l'été.

Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ et produire sur demande la preuve nécessaire.

16.03 Le brigadier scolaire requis de se présenter à la cour à titre de témoin suite à un événement survenu dans le cadre de son travail est libéré sans perte de traitement la journée coïncidant avec sa convocation. Il en est de même pour celui appelé comme juré.

16.04 Le brigadier scolaire devant s'absenter pour un examen médical qui ne peut être effectué en dehors de ses heures de travail conserve le droit d'effectuer les heures de travail résiduelles de sa journée de travail. Pour avoir un tel droit, l'employé doit avoir avisé l'employeur dès que possible au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

16.05 Congé sans solde

Le brigadier régulier a droit à 20 heures de congés sans solde par année. Ces heures de congé peuvent être prises de façon consécutive ou être fractionnées après

entente avec le supérieur immédiat. Un seul brigadier, à la fois, peut obtenir un congé.

ARTICLE 17 – SANTÉ SÉCURITÉ

- 17.01 L'employé est assujéti aux dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- 17.02 Les parties conviennent de la formation d'un comité de santé et sécurité formé d'un représentant du syndicat et d'un représentant de la Ville.
- 17.03 Le mandat du comité est notamment de faire enquête sur les accidents du travail et tenter de trouver, s'il y a lieu, un moyen de les prévenir. Il a copie du registre des accidents du travail.
- 17.04 Le comité se réunit au besoin à la demande de l'une ou l'autre des parties, selon les conditions prévues à l'article 6.01.
- 17.05 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la santé et la sécurité des employés.
- 17.06 Le comité SST recommande la formation minimale à être donnée aux brigadières en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail des brigadières et les interventions à faire, dans le cadre de leur travail, auprès des enfants en cas de blessure ou d'accident.

ARTICLE 18 – DROITS PARENTAUX

18.01 Congé de maternité

- a) La brigadière enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, si le médecin de l'employée et/ou le médecin de la Ville la juge inapte à exécuter son travail.
- b) La brigadière est rémunérée par la CSST en cas de retrait préventif.
- c) La brigadière doit fournir à la direction du Service de la police, trois semaines avant son départ, un avis écrit mentionnant la date de son départ pour son congé de maternité et celle de son retour au travail. L'avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut-être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.
- d) Si l'état de santé de la brigadière l'oblige à partir rapidement, elle doit alors fournir un certificat médical attestant les raisons qui l'obligent à quitter le travail. L'avis

peut être de moins de trois semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

- e) La brigadière peut revenir au travail avant la date mentionnée dans l'avis fourni à l'Employeur avant son départ à la condition de faire parvenir à la direction du Service de la police un avis écrit, d'au moins trois semaines, indiquant la date de son retour au travail.
- f) Si la brigadière ne revient pas au travail à la date prévue, elle est présumée avoir démissionné.
- g) Durant son congé de maternité, la brigadière est rémunérée par le régime québécois d'assurance parentale (RQAP) si elle est déclarée éligible à de telles prestations.
- h) De plus, la brigadière régulière bénéficie des avantages suivants : accumulation de l'ancienneté et droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir, conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.
- i) À son retour, la Ville reprend la brigadière à son emploi, dans la même fonction qu'elle occupait au début de son absence.
- j) Durant la période d'absence prévue au paragraphe c), la brigadière peut faire une demande de prolongation de son congé pouvant aller jusqu'à deux (2) ans au total. La demande de prolongation doit être présentée au directeur du Service de la police trente (30) jours avant la date prévue pour la fin du congé de maternité et ou parental.
- k) Durant la période de prolongation du congé de maternité et ou parental prévue au paragraphe précédent, l'ancienneté continue de s'accumuler.

18.02 Congé de paternité

- a) Le brigadier qui prend un congé de paternité suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, est rémunéré (e) par le RQAP.
- b) Ce congé est d'au plus cinq semaines continues et ne peut être fractionné à moins d'entente avec l'Employeur ou dans les cas spécifiés par la Loi.
- c) Le brigadier doit fournir à la direction du Service de la police, 3 semaines avant son départ, un avis écrit mentionnant la date de son départ pour son congé de paternité et celle de son retour au travail. Le délai peut être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.
- d) Durant ce congé, le brigadier bénéficie de l'accumulation de l'ancienneté et a droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir, conformément aux dispositions de la convention collective comme s'il était au travail.

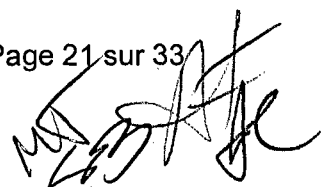
- e) Au terme de ce congé, le brigadier reprend le poste qu'il occupait au moment de son départ, sans aucune modification.

18.03 Congé pour l'adoption ou la naissance

- a) L'employé peut s'absenter du travail pendant cinq jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant dont les trois premières journées d'absence sont rémunérées. Les jours de congé sont pris au choix de l'employé dans les 30 jours suivant l'événement. Ce congé peut être fractionné en journées si l'employé le demande. Ce congé étant incluse dans le congé de maternité, l'employée en absence pour un tel congé n'a pas droit aux 5 jours ici prévus.
- b) Dans tous les cas, le brigadier doit avertir la direction du Service de la police de son absence, le plus tôt possible.

18.04 Congé parental

- a) La brigadière ou le brigadier parent d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté a droit à un congé parental sans salaire d'au plus 52 semaines continues. Ce congé peut être fractionné selon les conditions prévues à la Loi sur les normes du travail.
- b) Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance ou de l'adoption et se terminer au plus tard soixante-dix semaines après l'événement.
- c) Le congé parental doit être précédé d'un avis d'au moins 3 semaines indiquant à la direction du Service de la police les dates de début et de fin du congé.
- d) Durant ce congé, la brigadière ou le brigadier bénéficie de l'accumulation de l'ancienneté et a droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir, conformément aux dispositions de la convention collective comme s'il était au travail.
- e) Au terme de ce congé, la brigadière ou le brigadier reprend le poste qu'elle (il) occupait au moment de son départ, sans aucune modification.
- f) La brigadière ou le brigadier peut revenir au travail avant la date mentionnée dans l'avis qu'il a fourni à l'Employeur avant son départ, après avoir donné à la direction du Service de la police un avis écrit d'au moins trois semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- g) La brigadière ou le brigadier qui ne revient pas au travail à la date prévue est présumée avoir démissionné.



ARTICLE 19 – VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENT

- 19.01 La Ville fournit à chaque brigadier scolaire régulier et sumuméraire les vêtements et équipements suivants :
- un imperméable
 - manteau 3 saisons avec dossard intégré (convenu au comité de relations de travail)
 - une paire de mitaines
 - une paire de chaussures
 - une paire de bottes de pluie
 - une paire de bottes d'hiver
 - une paire de crampons
 - un dossard (veste de sécurité)
 - un panneau «arrêt»
 - un sifflet
- 19.02 Le brigadier scolaire remplaçant a droit aux vêtements et aux équipements lorsqu'il a complété 360 heures de travail. Cependant le dossard, le panneau arrêt, l'imperméable et le sifflet lui sont fournis dès son entrée en fonction.
- 19.03 Les vêtements sont remplacés, au besoin, sur présentation par l'employé de la pièce usée.
- 19.04 Le brigadier a l'obligation de toujours porter le dossard lorsqu'il est au travail ainsi que d'avoir en sa possession le panneau « arrêt » et le sifflet. De plus, il doit porter en tout temps les pièces vestimentaires fournies par la Ville et qui sont requises en fonction de la température.
- 19.05 Lorsqu'il quitte son emploi, le brigadier doit remettre à la Ville la veste de sécurité et le panneau « arrêt » en bon état.
- 19.06 Les parties conviennent de discuter en comité de relations de travail de toute problématique concernant les pièces vestimentaires fournies par la Ville.

ARTICLE 20 – DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

- 20.01 Ni l'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni ses représentants, ni les employés ne doivent faire de discrimination ou de harcèlement à l'égard de quelque

employé, de l'employeur ou ses représentants et les deux parties doivent s'opposer à toute forme de discrimination et de harcèlement.

ARTICLE 21 – MESURES DISCIPLINAIRES

21.01 Dans le cas où un employé est convoqué pour raison disciplinaire, celui-ci a le droit d'être accompagné par un représentant syndical comme observateur.

21.02 Un brigadier scolaire dont la conduite est sujette à un avis ou une mesure disciplinaire en est avisé par écrit, en y indiquant les motifs, au plus tard dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent le moment de la connaissance par la Ville des actes reprochés. Copie de cet avis est acheminée au Syndicat.

Dans tous les cas où un brigadier scolaire est suspendu, le Syndicat en est aussitôt informé.

21.03 L'employé peut contester le bien-fondé de l'avis ou de la mesure disciplinaire conformément à la présente convention.

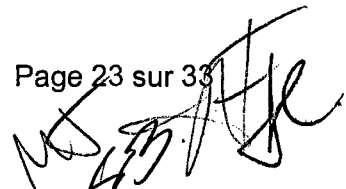
21.04 L'employé désirant consulter son dossier personnel, en fait la demande à la Ville, qui lui fixe un rendez-vous à cette fin dans les cinq (5) jours suivants. Cette consultation se fait en présence d'un représentant de la Ville. L'employé peut se présenter à ce rendez-vous seul ou accompagné d'un représentant syndical. De plus, l'employé peut obtenir copie de tout document qui lui aurait déjà été transmis par la Ville et/ou apparaissant à son dossier. Telle consultation ne peut se faire plus de deux (2) fois par année civile.

21.05 Les avis et mesures disciplinaires datant de plus deux (2) ans ne peuvent être invoqués contre l'employé, sauf s'il y a des infractions de même nature au cours de cette période.

ARTICLE 22 – CONDITIONS - BRIGADIERS SURNUMÉRAIRES ET REMPLAÇANTS

22.01 La présente convention collective ne s'applique pas aux employés inscrits sur la liste des brigadiers surnuméraires et remplaçants, à l'exception des points suivants :

- Le régime syndical établi à l'article 5;
- Les heures de travail selon les spécifications de l'article 8;
- Le travail supplémentaire selon les spécifications de l'article 9;
- Les jours fériés et chômés selon les dispositions prévues à l'article 10;
- L'ancienneté, pour les brigadiers surnuméraires seulement, selon l'article 11;



- Le droit à une paie de vacances conformément à l'article 15;
- Les congés sociaux, excluant le congé sans solde, pour les brigadiers surnuméraires seulement, selon l'article 16;
- Les vêtements et les équipements selon l'article 19;
- Le salaire et la rétroactivité selon l'article 23;
- Les dispositions relatives au versement du salaire précisées à l'article 24
- Le droit d'utiliser la procédure de grief et d'arbitrage prévue à l'article 7 en vue d'obtenir l'application des droits ci-haut énumérés.

22.02 Le brigadier scolaire remplaçant, qui a complété plus de 250 heures de travail, voit son nom inscrit sur une liste de rappel.

22.03 Le brigadier scolaire surnuméraire et le brigadier scolaire remplaçant appelé pour un remplacement, est rémunéré un minimum de deux(2) heures pour sa journée de travail.

22.04 Disponibilité et offre de remplacement

Un brigadier surnuméraire ou remplaçant a le droit d'être non disponible mais il doit en aviser l'employeur le plus rapidement possible.

Lorsqu'un remplacement est requis, l'employeur l'offre d'abord aux brigadiers surnuméraires, par ancienneté, et par la suite aux brigadiers remplaçants, à tour de rôle. Dans l'éventualité où tous les brigadiers refusent le remplacement offert, le brigadier remplaçant qui a le moins d'heures travaillées a l'obligation d'entrer au travail.

ARTICLE 23 – SALAIRES ET RÉTROACTIVITÉ

23.01 Les augmentations de salaire et les taux horaires pour les années 2011 à 2016 sont les suivants :

- a) 1^{er} juillet 2011 : 2.5% pour un taux horaire de 15.0163\$
- b) 1^{er} juillet 2012 : 2.5% pour un taux horaire de 15.3917\$
- c) 1^{er} juillet 2013 : 2.5% pour un taux horaire de 15.7764\$
- d) 1^{er} juillet 2014 : 2.75% pour un taux horaire de 16.1709\$
- e) 1^{er} juillet 2015 : 2.5% pour un taux horaire de 16.5751\$
- f) 1^{er} juillet 2016 : 2.75% pour un taux horaire de 16.9895\$

L'augmentation de salaire et l'indexation, s'il y a lieu, sont effectives le 1er juillet de chaque année

23.02 Indexation des salaires

a) Indexation annuelle, 2011 à 2015

Si la moyenne arithmétique des douze (12) indices mensuels de l'indice des prix à la consommation (IPC) Montréal, tel que publiés par Statistique Canada pour l'année 2011, dépasse de 2.5% la moyenne arithmétique des douze (12) indices mensuels de l'IPC Montréal, tel que publiés par Statistique Canada pour l'année 2010, le pourcentage d'augmentation de 2.5 % est majoré de cette différence. L'ajustement d'indexation est rétroactif au 1er juillet 2012. Le calcul d'ajustement de l'indexation est le même pour chacune des années de la convention collective, en considérant les pourcentages suivants : 2012 – 2.5%, 2013 – 2.5%, 2014 – 2.75%, 2015 – 2.5%.

b) Ajustement de l'indexation à la fin de la convention collective

Si la moyenne arithmétique des douze (12) indices mensuels de l'indice des prix à la consommation (IPC) Montréal, tel que publiés par Statistique Canada pour l'année 2016, dépasse de 2.75 % la moyenne arithmétique des douze (12) indices mensuels de l'IPC Montréal, tel que publiés par Statistique Canada pour l'année 2015, les salaires au 1^{er} juillet 2017 sont majorés de cette différence.

23.03 Le brigadier scolaire régulier, le brigadier scolaire surnuméraire et le brigadier scolaire remplaçant reçoit un montant équivalent à 10 % de son salaire brut régulier en compensation de l'absence de bénéfices tels congés de maladie, assurance collective, régime de retraite, etc.

23.04 La rétroactivité découlant de l'application de la clause 23.01 et 23.02 s'applique aux brigadiers scolaires réguliers, surnuméraires et remplaçants, à l'emploi de la Ville au moment de la signature de la convention collective.

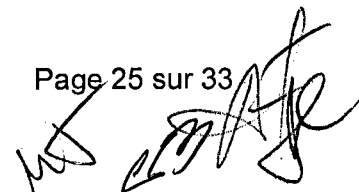
La Ville convient de verser la rétroactivité dans les 45 jours de la signature de la convention collective.

ARTICLE 24 – VERSEMENT DU SALAIRE

24.01 Les employés sont payés à tous les jeudis par dépôt direct à l'institution financière indiquée par l'employé.

La paie est déposée le 2^{ème} jeudi suivant la fin de la semaine de travail. Le bulletin de paie est posté à son domicile.

Si ce jour coïncide avec un jour férié et chômé, le dépôt se fait le jour ouvrable précédent.



24.02 Lorsque l'employé doit faire un remboursement d'argent à la Ville, ce remboursement se fait par déduction sur le chèque de paie. La Ville prend entente avec l'employé mais ne retient à la fois jamais plus de l'équivalent de vingt pour cent (20%) de la paie, à moins d'une entente autre avec l'employé.

La Ville n'est pas tenu de se conformer à cette obligation si cette façon d'agir fait courir le risque de ne pouvoir récupérer l'argent versé en trop ou si l'employé a agi malhonnêtement ou négligemment en acceptant les sommes perçues en trop.

24.03 Les relevés d'emploi sont remis ou postés à l'employé dans les cinq (5) jours de l'arrêt de rémunération.

ARTICLE 25 – DURÉE DE LA CONVENTION

25.01 La présente convention entre en vigueur le jour de la signature et demeure en vigueur jusqu'au 30 juin 2017.

25.02 La présente convention demeurera en vigueur pendant la durée des prochaines négociations et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

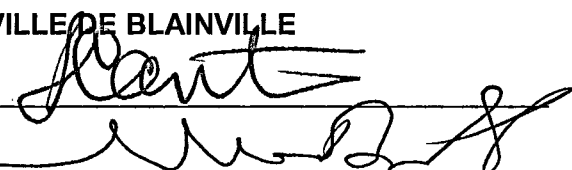
ARTICLE 26 – DIVERS

26.01 Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

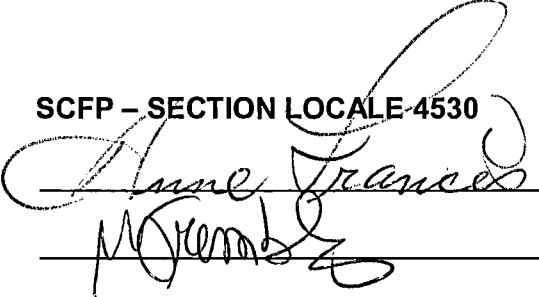
26.02 Le brigadier scolaire régulier qui désire prendre une retraite active peut, à sa demande, changer volontairement son poste de régulier pour un poste de remplaçant et de ce fait être inscrit sur la liste des brigadiers scolaires remplaçants. Cependant, lui seront reconnus 250 heures de travail aux fins de son classement sur la liste.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Blainville ce 1^{er} ième jour de novembre 2012.

VILLE DE BLAINVILLE



SCFP – SECTION LOCALE 4530



ANNEXE «A» - AUTORISATION - PRÉLÈVEMENT DE COTISATION SYNDICALE

Par la présente, je soussigné, _____ autorise et mandate la Ville à déduire à chaque période de paie hebdomadaire, à titre de cotisation syndicale régulière, le montant exigé par le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4530, qui est légalement reconnu pour me représenter aux fins de négociations collectives de travail avec la Ville de Blainville.

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

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

ET J'AI SIGNÉ ce _____.

Témoïn

Signature de l'employé

Adresse

Téléphone

ANNEXE «B» - DESCRIPTION D'EMPLOI

Nature et caractéristiques

Sous la responsabilité de la Ville, 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.

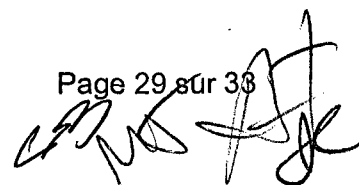
Exemples des tâches accomplies

- 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.

ANNEXE «C» - LISTE DES BRIGADIÈRES SCOLAIRES RÉGULIÈRES

AU 29 AOÛT 2012

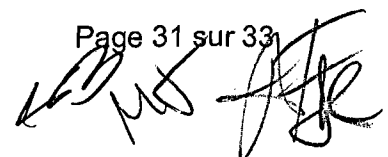
NOM	STATUT	ANCIENNETÉ
Gagné Tremblay, Suzie	Régulier	1998/08/28 (1)
Lachapelle, Monique	Régulier	1998/08/28 (2)
Gagnon Nadeau, Carole	Régulier	1998/11/03
Desabrais, Christine	Régulier	1999/09/07
Legault, Diane	Régulier	2001/08/27
Rossignol, Francine	Régulier	2003/01/27
Paradis, Lorraine	Régulier	2004/01/06
Desrochers, Hélène	Régulier	2004/09/01
Lebel, Thérèse	Régulier	2005/09/12
Charron-Paradis, Claudine	Régulier	2005/10/11
Francis, Anne	Régulier	2006/09/20 (1)
Petit, Marie-Josée	Régulier	2006/09/20 (2)
Tremblay, Martine	Régulier	2008/12/01
Éthier, Chantal	Régulier	2009-08-27



ANNEXE «D-2» - LISTE DES BRIGADIERS SCOLAIRES REMPLAÇANTS

AU 29 AOÛT 2012

NOM	STATUT	DATE D'EMBAUCHE	LISTE DE RAPPEL
Godbout, Louise	Remplaçant	2006-05-11	Oui
Beauchamp, Claudine	Remplaçant	2009-09-14	Oui
Robitaille, Marie-Chantal	Remplaçant	2010-08-26	Oui



ANNEXE «E» - ANCIENNETÉ VACANCES

Nom	Date d'ancienneté vacances	% vacances 1 ^{er} sept 2012
Gagné Tremblay Suzie	1997-08-28 *	10%
Lachapelle Monique	1997-08-28 *	10%
Nadeau-Gagnon Carole	1997-11-03 *	10%
Desabrais Christine	1998-09-07 *	8%
Legault Diane	2000-08-27 *	8%
Rossignol Francine	2002-01-27 *	8%
Paradis Lorraine	1996-10-21	10%
Desrochers Hélène	2003-03-18	8%
Lebel Thérèse	2003-03-18	8%
Charon Paradis Claudine	2004-09-15	6%
Francis Anne	2004-09-15	6%
Petit Marie-Josée	2005-09-20	6%
Tremblay Martine	2006-11-21	6%
Éthier Chantal	2006-11-21	6%
Couturier Hélène	2007-08-27	6%

* Date différente de la date d'embauche en vertu de l'article 15.03 de la convention collective.

ANNEXE «F» - ENTENTE – LISTE DE RAPPEL RANG DE LOUISE GODBOUT

ENTRE: LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 4530
ci-après désigné «le Syndicat»

ET: LA VILLE DE BLAINVILLE
ci-après désignée «la Ville»

ATTENDU que madame Louise Godbout a vu son nom inscrit sur la liste de rappel en vertu de l'article 22.02 de la convention collective;

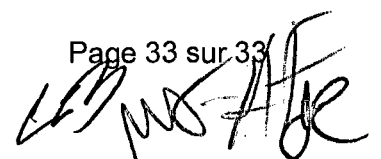
ATTENDU qu'en vertu de l'article 22.04 la Ville offre du travail en priorité aux brigadiers scolaires remplaçants inscrits sur la liste de rappel, à tour de rôle;

ATTENDU que Mme Godbout, appuyée par son Syndicat, a adressé une lettre par laquelle elle demande d'être classée au dernier rang de la liste actuelle de rappel;

ATTENDU que la Ville considère la demande de Mme Godbout, vu que celle-ci vit une situation exceptionnelle;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le nom de madame Louise Godbout sera inscrit au dernier rang de la liste actuelle des brigadières remplaçants et se verra ainsi offrir les remplacements en dernier lieu;
2. Mme Godbout conserve les droits prévus à l'article 22 de la convention collective;
3. Le nom de Mme Godbout demeure à la fin de liste tant que la Ville n'embauche pas une nouvelle remplaçante. Dans cette éventualité, Mme Godbout aura 3 mois pour faire part à l'Employeur de sa décision de rester au dernier rang de la liste de rappel où demeurer au rang qu'elle occupe à cette date. Sa décision est irrévocable;
4. Suite à la signature de cette entente les brigadières remplaçantes, actuellement en poste, auront préséance sur Mme Godbout pour l'obtention d'un poste permanent nonobstant les articles 12.03 et 12.04. Il en est de même si elle décide de rester au dernier rang en vertu du point 3 précédent;
5. Cette entente est conclue à titre exceptionnel et ne crée pas de précédent. Toute autre demande devra être adressée au Syndicat.



BRIGADIERS SCOLAIRES

CONVENTION COLLECTIVE 2011-2016

Échelle salariale indexée 2012-2016

IPC Montréal 2012 : 2.8

ARTICLE 23

SALAIRES ET RÉTROACTIVITÉ

année	2011	2012	2013	2014	2015	2016
augmentation	2.50%	2.50%	2.50%	2.75%	2.50%	2.75%
indexation IPC	n/a	0.30%				
taux horaire	15.0163 \$	15.4368 \$	15.8227 \$	16.2578 \$	16.6642 \$	17.1225 \$