

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2024-5384

N° dossier d'accréditation : AM-2000-9297

EMPLOYEUR VILLE DE TERREBONNE 775, RUE SAINT-JEAN-BAPTISTE TERREBONNE QC J6W 1B5 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2326 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS VILLE DE TERREBONNE 748, RUE SAINT-PIERRE TERREBONNE QC J6W 1E2		
Date signature : 2025-09-17	Nombre de salariés visés : 25	Date début : 2023-01-01
Date dépôt : 2025-11-13		Date d'expiration : 2027-12-31

Remarque

(Brigade scolaire)

Yao Aimé Goli
Préposé(e) à l'émission

2025-11-17
Date

Registre des documents en relations du travail

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

Courriel: service.clientele@travail.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE

2023 — 2027

entre



VILLE DE TERREBONNE

ci-après désignée « l'Employeur »

et

SYNDICAT DES COLS BLANCS DE TERREBONNE

SCFP SECTION LOCALE 2326 

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
(BRIGADE SCOLAIRE)

Section locale 2326

ci-après désigné « le Syndicat »

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	3
ARTICLE 2	JURIDICTION	3
ARTICLE 3	PERSONNES EXCLUES DE L'UNITÉ	3
ARTICLE 4	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	4
ARTICLE 5	DÉFINITION DES TERMES	5
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL.....	7
ARTICLE 7	AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES.....	8
ARTICLE 8	MESURES DISCIPLINAIRES.....	10
ARTICLE 9	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS OU DE MÉSENTENTES	11
ARTICLE 10	ARBITRAGE.....	12
ARTICLE 11	HORAIRES DE TRAVAIL ET PROCÉDURE LORS DE TEMPÊTE	13
ARTICLE 12	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE ET COMPLÉMENTAIRE	13
ARTICLE 13	CONGÉ ANNUEL PAYÉ.....	14
ARTICLE 14	JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS PAYÉS.....	14
ARTICLE 15	CONGÉS SOCIAUX.....	15
ARTICLE 16	DROITS PARENTAUX.....	16
ARTICLE 17	ABSENCES PAYÉES EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT NON RELIÉ AU TRAVAIL.....	17
ARTICLE 18	MALADIE PROFESSIONNELLE ET ACCIDENT DE TRAVAIL.....	18
ARTICLE 19	ANCIENNETÉ.....	18
ARTICLE 20	AFFECTATIONS DISPONIBLES.....	19
ARTICLE 21	ÉQUITÉ SALARIALE.....	19
ARTICLE 22	SALAIRE.....	20
ARTICLE 23	ABOLITION DE TRAVERSES.....	20
ARTICLE 24	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL	21
ARTICLE 25	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	21
ARTICLE 26	RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE RETRAITE (REER).....	22
ARTICLE 27	FUSION.....	23
ARTICLE 28	AFFAIRES PUBLIQUES.....	23
ARTICLE 29	DÉPLACEMENTS.....	23
ARTICLE 30	ASSIGNATION À LA COUR.....	23
ARTICLE 31	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE.....	24
ARTICLE 32	VALIDITÉ.....	24
ARTICLE 33	PUBLICATION.....	24
ARTICLE 34	RÉTROACTIVITÉ.....	24
ARTICLE 35	DURÉE DE LA CONVENTION.....	25
ANNEXE "A"	INFORMATION À L'EMBAUCHE.....	26
ANNEXE "B"	LISTE DES PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES.....	27
ANNEXE "C"	LISTE DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES.....	28
ANNEXE "D"	HORAIRE DES TRAVERSES.....	29

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but :
- a) de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur et le Syndicat représentant les personnes salariées assujetties à cette convention.
 - b) de promouvoir la sécurité et le bien-être des personnes salariées.
 - c) d'établir et de maintenir des conditions de travail qui rendent justice à tous.
 - d) d'assurer le meilleur rendement de travail possible, la protection de la propriété et la collaboration avec les autres personnes salariées de l'Employeur.
 - e) de favoriser le règlement prompt et équitable de toute mésentente pouvant survenir entre l'Employeur et le Syndicat pendant la durée de la présente convention à la satisfaction des deux (2) parties.
- 1.02 L'Employeur s'engage à traiter les personnes salariées avec équité et justice et celles-ci s'engagent à remplir leur devoir fidèlement et de façon adéquate.

ARTICLE 2 JURIDICTION

- 2.01 La présente convention de travail s'applique à toutes les personnes salariées régies par le certificat d'accréditation AM-2000-9297 émis conformément aux dispositions du Code du travail du Québec, en date du 8 mai 2008, en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, Section locale 2326 pour couvrir « Tous les brigadiers scolaires au sens du Code du travail ».

ARTICLE 3 PERSONNES EXCLUES DE L'UNITÉ

- 3.01 Les personnes salariées exclues de l'unité de négociation n'exercent pas les fonctions régies par la présente convention collective à l'exception des préposés à la sécurité publique et des policiers en cas d'urgence.

ARTICLE 4 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 4.01 a) L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, Section locale 2326, comme le seul agent négociateur pour les personnes salariées couvertes par l'accréditation énoncée à l'article 2.
- b) Toute entente entre les parties qui a pour effet de modifier la présente convention, soit dans son application, soit dans le but d'y apporter des ajouts et/ou des retraites, est valable pourvu qu'elle soit acceptée et signée par au moins deux (2) personnes membres du comité exécutif du Syndicat.
- c) Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de l'Employeur de gérer, administrer et diriger ses affaires et opérations en conformité avec ses obligations, la loi et les termes de la présente convention.

4.02 Discrimination

Les parties conviennent, par les personnes les représentant, de n'exercer directement ou indirectement aucune menace, contrainte ou discrimination à l'égard d'une personne salariée, visée par la présente, à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son état de grossesse, de son état civil, de ses liens de parenté, de son orientation sexuelle, de sa situation parentale, de ses croyances ou de ses absences de croyances religieuses, de son opinion politique, de ses activités syndicales, de son âge, d'une incapacité physique et/ou psychique, de son état de santé, de son lieu de résidence, de son dossier judiciaire en conformité avec les dispositions pertinentes de la charte québécoise des droits et libertés de la personne ou à cause d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

L'Employeur et ses représentants, le Syndicat ainsi que chacun de ses membres s'entendent pour proscrire toute conduite se manifestant par des paroles ou des gestes non désirés qui seraient de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique d'un employé. Le Syndicat et l'Employeur verront à faire cesser la pratique.

4.03 Dispositions générales concernant le harcèlement sexuel

- a) Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe.
- b) Le harcèlement sexuel constitue en des avances sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.
- c) L'Employeur et le Syndicat enquêteront conjointement relativement à toutes plaintes concernant le harcèlement sexuel. S'il y a lieu, l'Employeur verra à appliquer les mesures appropriées pour faire cesser la pratique.
- 4.04 Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique, incluant le harcèlement sexuel, doit être déposée dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

ARTICLE 5 DÉFINITION DES TERMES

5.01 Pour des fins d'application des dispositions de la présente convention, le genre féminin comprend le masculin, le singulier comprend le pluriel et le pluriel le singulier.

5.02 Aux fins d'application de la présente convention, les termes suivants signifient :

- a) « EMPLOYEUR » désigne la Ville de Terrebonne.
- b) « SYNDICAT » désigne les agents négociateurs dûment accrédités du Syndicat canadien de la fonction publique – Section locale 2326 (brigade scolaire, SCLFP-FTQ).
- c) « PERSONNE SALARIÉE » désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation qui travaille pour l'Employeur.
- d) « AFFECTATION » désigne l'intersection à laquelle une brigadière est affectée.
- e) « FONCTION » désigne l'ensemble de tâches effectuées par une personne salariée.
- f) « SERVICE » désigne la Direction de la police de la Ville de Terrebonne.
- g) « JOUR OUVRABLE » désigne un jour de travail de la personne salariée.
- h) « PERSONNE CONJOINTE » désigne les personnes :
 - qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
 - de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
 - de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- i) « ANNÉE SCOLAIRE » désigne la période durant laquelle les écoles sont ouvertes aux enfants dans un but scolaire chevauchant deux années de calendrier.

* Pour les rapports administratifs, le terme emploi désigne une fonction

5.03 Les personnes salariées couvertes par l'unité de négociation n'appartiennent qu'à l'une ou l'autre des catégories apparaissant au présent article.

5.04 Personne salariée permanente

Désigne toute personne salariée détentrice d'une affectation qui effectue les heures normales de travail prévues à l'article 11 et dont le nom est inscrit à l'annexe «C» des présentes.

ARTICLE 5 DÉFINITION DES TERMES

5.05 Personne salariée temporaire

- a) Désigne et comprend toute personne salariée engagée pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
1. Surcroît temporaire de travail.
 2. Remplacer une personne salariée absente.
- b) Les personnes salariées temporaires sont inscrites sur une liste de rappel après une période de formation d'une durée maximale de quinze (15) jours de travail et les remplacements seront répartis de façon équitable entre celles-ci en compilant les heures travaillées et les heures refusées.

Lorsque l'Employeur affecte une personne salariée temporaire en remplacement d'une personne salariée permanente, elle prend l'horaire de travail de la personne salariée absente.

L'annexe « B » constitue la liste de rappel au travail des personnes salariées temporaires à la signature de la convention collective. La liste de rappel au travail des personnes salariées temporaires sera mise à jour par l'Employeur à tous les mois et transmise par courriel au Syndicat. L'ancienneté des personnes salariées temporaires dont les noms apparaissent à l'annexe « B » de la convention est exprimée en jours travaillés.

5.06 Période de probation

Toute nouvelle personne salariée est soumise, dès son embauche, à une période de probation d'une durée de quarante-cinq (45) jours de travail, incluant la période de formation. Au terme de cette période, la personne salariée embauchée est confirmée dans son statut. L'Employeur convient d'aviser par écrit (courriel) et sans délai la personne salariée et le Syndicat de ce changement de statut.

La personne salariée en période de probation n'a pas droit à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage en cas de cessation d'emploi.

5.07 L'Employeur convient d'aviser sans délai le Syndicat de l'embauche d'une personne salariée temporaire.

5.08 L'Employeur convient d'aviser par écrit (courriel) et sans délai le Syndicat lors de la fin d'emploi d'une personne salariée en période de probation.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

- 6.01 Toute personne salariée couverte par la présente unité d'accréditation est tenue obligatoirement de payer la cotisation syndicale, et ce, dès son entrée au service de l'Employeur, comme condition du maintien de son emploi.
- 6.02 Toute nouvelle personne salariée embauchée après la date de signature des présentes doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent son embauche, et en demeurer membre pour toute la durée de l'application de la présente convention.
- 6.03 Aux fins d'application de l'article 6.02, l'Employeur rend accessibles les informations présentées à l'annexe A via le portail syndical du système intégré de ressources humaines dans les cinq (5) jours civils qui suivent l'embauche de la nouvelle personne salariée.
- 6.04 L'Employeur doit déduire à la source sur chaque paie, à toute personne salariée couverte par l'unité de négociation représentée par le SFCP, Section locale 2326, toute cotisation régulière ou spéciale qui sera requise par le Syndicat sur réception d'une résolution certifiée. L'Employeur effectue une déduction dès la première (1^{ère}) paie de la personne salariée et par la suite à toutes les deux (2) semaines et remise intégralement au Syndicat par virement automatique à toutes les deux (2) semaines en indiquant le salaire gagné par chacune des personnes salariées et les déductions effectuées sur le salaire de chacune des personnes salariées.
- 6.05 Dans le cas de cotisations spéciales, le Syndicat répondra en lieu et place de l'Employeur à toute poursuite qui pourrait être intentée.
- 6.06 L'Employeur convient de rendre disponible au Syndicat, dans les sept (7) jours civils suivant la séance du Comité exécutif et l'assemblée du Conseil, les résolutions relatives à la gestion du personnel régie par les présentes.

ARTICLE 7 AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES

7.01 Le Syndicat dispose d'une banque de jours de libérations syndicales par année pour s'occuper de toute question relative aux relations de travail en général et à l'application de la convention collective. À moins d'urgence, le Syndicat doit aviser la coordonnatrice au soutien administratif au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance. Toutefois, l'Employeur pourra refuser une telle libération si la personne salariée ne peut pas être remplacée ou si la bonne marche des opérations est compromise. L'Employeur ne peut agir de manière à compromettre les activités syndicales en refusant systématiquement de telles libérations. Les journées utilisées pour ces libérations seront puisées à même la banque prévue à l'article 7.01 de la convention collective des personnes salariées cols blancs.

En application du présent article, la personne désignée par le Syndicat ne perd aucun droit quant aux salaires, avantages et privilèges prévus par la présente convention et elle ne doit nullement être importunée ou subir de tort pour ses activités comme telles. Les mêmes dispositions s'appliquent également à la personne substitut dans le cas d'impossibilité d'agir de la personne désignée.

Le Syndicat s'engage à communiquer à l'Employeur le nom des personnes membres de son comité exécutif dans les trente (30) jours de leur désignation.

7.02 a) Les personnes salariées désignées par le Syndicat, dont la présence est nécessaire, peuvent, après en avoir avisé la coordonnatrice au soutien administratif avec un préavis d'au moins sept (7) jours, s'absenter de leur travail, et ce, pour la période de temps requise, sans perte de salaire, à l'occasion :

- 1) de la négociation, la conciliation et, s'il y a lieu, l'arbitrage de la convention collective : deux (2) personnes désignées;
- 2) de discussions avec l'Employeur relativement à des griefs ou à des mécontentes : une (1) personne;
- 3) d'auditions de griefs ou de mécontentes par la personne arbitre : une (1) personne représentant le Syndicat, la personne plaignante, s'il y a lieu, et un maximum de deux (2) personnes témoins nécessaires;
- 4) d'audition par la Commission des relations du travail, par la Commission des lésions professionnelles, de même que par le Tribunal du travail : une (1) personne représentant le Syndicat, la personne plaignante, s'il y a lieu, et un maximum de deux (2) personnes témoins nécessaires;
- 5) de réunions des comités conjoints : une (1) personne.

7.02 b) Avant le début de la négociation, les personnes salariées désignées par le Syndicat dont la présence est nécessaire à la préparation de la négociation de la convention collective peuvent, après en avoir avisé la coordonnatrice au soutien administratif avec un préavis d'au moins sept (7) jours, s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, et ce, pour un total de dix virgule six mille cinq cent soixante-quinze heures (10,6575) soit trois (3) journées de travail chacune. De plus, au cours de la négociation, ces personnes salariées peuvent s'absenter une journée aux fins de préparation de chacune des séances de négociation prévues à l'article 7.01 a) 1).

ARTICLE 7 AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES

- 7.03 Seules les personnes dûment mandatées de l'exécutif du Syndicat seront habilitées à acheminer par écrit les demandes de libération pour activités syndicales à la coordonnatrice au soutien administratif.
- 7.04 Pour toute matière ayant trait à l'application et à l'interprétation de la convention collective, toute personne membre du Syndicat doit être accompagnée d'une personne représentant le Syndicat lors d'une convocation ou d'une rencontre chez une personne représentant l'Employeur.
- 7.05 Le Syndicat peut faire libérer sans solde, les personnes salariées nécessaires pour ses activités syndicales autres que celles prévues précédemment. Dans ce cas, les personnes salariées libérées reçoivent leur salaire et avantages sociaux comme si elles étaient au travail et le Syndicat rembourse à l'Employeur les dépenses ainsi encourues. Un tel remboursement est effectué dans les quinze (15) jours de la production par l'Employeur d'un état de compte à cet effet. Si la libération est pour une période de cinq (5) jours et moins, la demande devra être acheminée deux (2) jours ouvrables avant l'absence; si la libération est pour une période de plus de cinq (5) jours, la demande devra être acheminée cinq (5) jours ouvrables avant l'absence. L'Employeur ne pourra refuser une telle libération à moins que la bonne marche des opérations ne soit compromise ou qu'aucune personne salariée temporaire ne soit disponible pour remplacer. L'Employeur ne peut agir de manière à compromettre les activités syndicales en refusant systématiquement de telles libérations.
- 7.06 Information au Syndicat
- À la signature et par la suite, annuellement, l'Employeur s'engage à fournir au Syndicat la liste complète des personnes salariées actuelles et nouvelles comprenant leur nom et prénom, leur salaire, leur fonction, leur adresse domiciliaire ainsi que leur date d'entrée en fonction. L'Employeur transmet mensuellement les changements d'adresse qui sont portés à sa connaissance, la liste des personnes salariées qui ont quitté le service de l'Employeur et celle des nouvelles personnes salariées.
- 7.07 a) L'Employeur s'engage à accorder entrée libre, sur ses terrains et bâtisses, au représentant accrédité du Syndicat canadien de la fonction publique, pour toute question en lien avec l'exercice du mandat du syndicat local, et ce, en tout temps jugé à propos par le Syndicat. Toutefois, en aucun cas, le travail des personnes salariées ne peut être perturbé.
- b) Les représentants extérieurs de chacune des parties ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues aux présentes.
- 7.08 L'Employeur convient d'accorder à un maximum d'une (1) personne salariée comprise dans l'unité d'accréditation de la brigade scolaire, à la demande écrite faite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde pour occuper un emploi à plein temps au sein du Syndicat canadien de la fonction publique, de la Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec ou d'un organisme supérieur. Cette personne salariée doit donner à l'Employeur un avis de trente (30) jours avant de revenir au travail. À son retour au travail, la personne salariée qui a obtenu un congé sans solde, se voit attribuer le poste qu'elle occupait avant son départ et conserve la classification et le salaire auxquels elle aurait eu droit si elle n'avait pas quitté le service de l'Employeur.

ARTICLE 7 AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES

La personne salariée se prévalant de cette disposition qui acquiert une permanence au sein d'une de ces organisations est réputée avoir démissionné.

La personne salariée peut se prévaloir de cette disposition pour une période maximale de douze (12) mois.

ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES

8.01 Lorsqu'un acte posé par une personne salariée entraîne une mesure disciplinaire, l'Employeur ne peut appliquer que l'une ou l'autre des trois (3) mesures qui suivent :

- a) l'avertissement écrit.
- b) la suspension.
- c) le congédiement.

8.02 Au moment d'appliquer une mesure disciplinaire, l'Employeur communique simultanément, par écrit, à la personne salariée concernée et au Syndicat les raisons et les faits qui ont motivé ladite mesure disciplinaire. Il en est de même des modalités d'application.

8.03 Seuls les raisons et les faits dont la personne salariée et le Syndicat ont été avisés par écrit peuvent être déposés en preuve lors d'un arbitrage.

8.04 Toute personne salariée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief. Si le grief n'est pas réglé de manière satisfaisante, le Syndicat peut recourir à l'arbitrage. Dans ce cas, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

8.05 Aucune pression ou menace n'est exercée dans le but d'amener une personne salariée à signer un document traitant de la responsabilité d'une infraction disciplinaire pouvant l'incriminer ou servir de preuve aux différentes étapes du processus de règlement de grief et d'arbitrage.

8.06 À l'arbitrage, les rapports de nature disciplinaire, de même que les mesures disciplinaires datant de douze (12) mois ne peuvent être utilisés sauf s'il y a récidive durant cette période.

Tout avis ou mesure disciplinaire rescindé par l'Employeur est confirmé par écrit à la personne salariée et est retiré de son dossier ainsi que tout avis ou mesure disciplinaire déclaré non fondé par une décision arbitrale.

8.07 Dans le cas où l'Employeur, par les personnes le représentant, décidait de convoquer une personne salariée pour des raisons disciplinaires, cette personne salariée doit recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter et la nature des faits qui lui sont reprochés. La personne salariée doit être accompagnée d'une personne représentant le Syndicat et le rendez-vous doit avoir lieu durant les heures régulières de travail.

8.08 La suspension d'une personne salariée pour raisons disciplinaires ne constitue pas une interruption de service.

ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.09 Toute personne salariée au service de l'Employeur a le droit durant les heures régulières de bureau de consulter son dossier officiel en matière disciplinaire, après avoir pris rendez-vous avec la Direction des ressources humaines. Cette dernière ne peut retarder indûment le rendez-vous. La personne salariée peut être accompagnée d'un représentant du Syndicat.
- 8.10 Tout rapport disciplinaire qui n'apparaît pas au dossier lors de la consultation ne peut être invoqué contre la personne salariée par la suite. Sur demande de la personne salariée, l'Employeur lui remet une copie de tout rapport disciplinaire qui est dans son dossier.

ARTICLE 9 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS OU DE MÉSENTENTES

- 9.01 Les parties doivent tenter de régler équitablement et dans les plus brefs délais possibles, tout grief, désaccord, litige, mesure disciplinaire, interprétation ou mécontentement relatifs aux salaires et conditions de travail prévus à la présente convention collective et pouvant survenir au cours de la durée de l'application des présentes.
- 9.02 Procédures à suivre
- a) Toute personne salariée qui se croit lésée dans ses droits ou par une décision de l'Employeur peut, accompagnée d'une personne officielle du Syndicat, soumettre son cas à son supérieur immédiat qui doit lui donner une réponse immédiate. Si la personne salariée n'obtient pas de réponse ou si la réponse ne la satisfait pas, elle présente son cas au Syndicat.
 - b) L'Employeur doit, sur demande du Syndicat, lui fournir les informations pertinentes lui permettant de poursuivre l'étude du cas qui lui est soumis.
 - c) Si le Syndicat décide de poursuivre officiellement un cas, il le soumet, par écrit, à la Direction des ressources humaines.
- 9.03 Tout grief que le Syndicat peut avoir est soumis par écrit à la Direction des ressources humaines par un officier du Syndicat dans les soixante (60) jours ouvrables de la connaissance du fait, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait.
- 9.04 Une personne salariée qui soumet un grief ne doit aucunement être importunée ou inquiétée à ce sujet par la direction. Il en est de même pour la personne salariée concernée et/ou impliquée par un grief.
- 9.05 Les parties d'un commun accord peuvent, par écrit, déroger à la présente procédure quant aux délais concernés ou à l'ordre à suivre.

ARTICLE 10 ARBITRAGE

- 10.01 En référence aux articles 9.02 et 9.03, lorsque le Syndicat décide de poursuivre en arbitrage un cas non réglé, il en avise par écrit la Direction des ressources humaines dans un délai n'excédant pas six (6) mois de calendrier de la date du dépôt du grief.
- 10.02 Dès le dépôt de l'avis d'arbitrage prévu à l'article 10.01, les parties ont vingt (20) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'une personne arbitre unique. À l'expiration de ce délai, s'il n'y a pas entente, le Syndicat devra, et ce, au plus tard dans les vingt (20) jours ouvrables suivants, s'adresser au Ministre du Travail pour que celui-ci procède à la nomination de l'arbitre. Copie de cette demande est transmise aussitôt à la Direction des ressources humaines.
- 10.03 L'arbitre fixe la date de la première séance d'arbitrage et en avise les parties. L'arbitre rend la sentence arbitrale dans les délais prévus au Code du travail après la dernière séance d'audition.
- 10.04 L'arbitre a juridiction pour régler tout grief ainsi que maintenir, modifier ou rejeter une mesure disciplinaire et ordonner la réinstallation de la personne salariée dans tous ses droits et son emploi à la fonction qu'elle occupait ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu. Ladite indemnité est déterminée en tenant compte de tout salaire et prestation reçus par la personne salariée pendant la sanction.
- 10.05 L'arbitre doit rendre sa décision en se basant sur les dispositions de la présente convention et il ne lui est pas permis d'amender ou de modifier de quelque façon que ce soit lesdites dispositions de même qu'elle ne peut ajouter à la présente convention.
- 10.06 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Ladite décision doit être mise en vigueur au plus tard dans les quinze (15) jours de la sentence, à moins d'indication contraire de la part de l'arbitre.
- 10.07 Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont payés moitié-moitié par l'Employeur et le Syndicat.
- 10.08 Les parties d'un commun accord peuvent, par écrit, déroger à la présente procédure quant aux délais concernés ou à l'ordre à suivre.

ARTICLE 11 HORAIRES DE TRAVAIL ET PROCÉDURE LORS DE TEMPÊTE

- 11.01 a) L'horaire de travail de la brigade scolaire est inscrit à l'annexe « D » de la présente convention.
- b) L'Employeur octroie annuellement l'équivalent de trois (3) journées de congé rémunérées qui sont ajoutées au temps de déplacement quotidien. Par conséquent, le nombre d'heures rémunérées pour une (1) journée de travail d'une brigadière sera de trois virgule cinq mille cinq cent vingt-cinq heures (3,5525) réparties de la façon suivante :

1- Temps travaillé : Deux virgule zéro huit heures (2,08).

2- Temps de déplacement : Une virgule quatre mille sept cent vingt-cinq heures (1,4725).

11.02 L'horaire de travail inscrit à l'annexe « D » peut être modifié selon l'horaire d'ouverture des écoles. En principe, l'horaire est ajusté en tenant compte du temps nécessaire pour assurer la sécurité des enfants.

11.03 Dans la situation où les médias confirment la fermeture des écoles, à ce moment les brigadières n'ont pas à se présenter à la traverse scolaire. Cette information peut également être consultée sur le site Internet de la Commission scolaire.

Dans la situation où la fermeture des écoles n'est pas annoncée, les brigadières doivent se présenter à leur intersection. Si l'annonce se fait au moment où elles ont débuté leur traverse, elles doivent compléter la première (1^{ère}) traverse uniquement.

ARTICLE 12 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE ET COMPLÉMENTAIRE

- 12.01 Le travail exécuté, lors d'une situation d'urgence et/ou à la demande de l'Employeur, par une personne salariée au-delà de son horaire régulier, mais en deçà de trente-deux heures et demie (32,50) au cours d'une même semaine est rémunéré au taux régulier (100%) et il est payé en même temps que le travail régulier.
- 12.02 Le travail exécuté, lors d'une situation d'urgence et/ou à la demande de l'Employeur, par une personne salariée au-delà de trente-deux heures et demie (32,50) au cours d'une même semaine est rémunéré au taux du temps et demi (150%) et il est payé en même temps que le travail régulier.
- 12.03 Le temps supplémentaire et/ou complémentaire est effectué par la brigadière scolaire affectée à l'intersection.

ARTICLE 12 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE ET COMPLÉMENTAIRE

12.04 Aux fins du présent article, lorsque du travail sera effectué en temps supplémentaire, il sera calculé quart d'heure par quart d'heure.

ARTICLE 13 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

13.01 La personne salariée reçoit un montant équivalant à quatre pour cent (4 %) de son salaire gagné entre le 1^{er} mai et le 30 avril de l'année courante en guise de paiement pour ses vacances annuelles. La rémunération du congé annuel payé est remise à la personne salariée à l'occasion du versement de la paie régulière.

Toutefois, ce montant est remplacé par les montants suivants:

- Six pour cent (6 %) lorsque la personne salariée justifie trois (3) ans de service continu au 30 avril de l'année courante.
- Huit pour cent (8 %) lorsque la personne salariée justifie huit (8) ans de service continu au 30 avril de l'année courante.
- Dix pour cent (10 %) lorsque la personne salariée justifie treize (13) ans de service continu au 30 avril de l'année courante.
- Douze pour cent (12 %) lorsque la personne salariée justifie dix-sept (17) ans de service continu au 30 avril de l'année courante.

13.02 Aucune absence par maladie ou par accident subi à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions, de même qu'aucune absence autorisée par la convention ou par l'Employeur ne constitue, en aucun temps, une interruption de service quant au calcul du service aux fins du congé annuel payé.

13.03 La personne salariée, qui quitte le service de l'Employeur, a droit au paiement de ses vacances accumulées, conformément aux dispositions des clauses précédentes.

ARTICLE 14 JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS PAYÉS

14.01 Les jours fériés suivants sont chômés et rémunérés pour les personnes salariées permanentes.

- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Fête des Patriotes
- Fête nationale
- Fête du Travail
- Jour de l'Action de Grâce

14.02 Pour les personnes salariées temporaires la Loi sur les normes du travail s'applique.

ARTICLE 14 JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS PAYÉS

- 14.03 Lorsque il y a arrêt des activités scolaires dû à une tempête, une journée pédagogique, une journée de grève des enseignants ou des élections, la personne salariée prévue pour travailler se voit rémunérée conformément à la journée normale de travail.
- 14.04 Durant la semaine de relâche scolaire, la personne salariée permanente est rémunérée trois (3) jours chômés, à condition d'avoir travaillé au cours de la semaine précédant la relâche, ou d'être revenu au travail au cours de la semaine suivante.

ARTICLE 15 CONGÉS SOCIAUX

- 15.01 Toute personne salariée bénéficie d'un congé sans perte de salaire dans les cas suivants :

a) Mariage

Mariage de la personne salariée :	cinq (5) jours ouvrables
Lors du mariage d'un enfant de la personne salariée :	un (1) jour ouvrable
Lors du mariage d'un frère, d'une sœur, du père, de la mère :	le jour du mariage

b) Décès

Conjoint, père, mère et enfant de la personne salariée:	cinq (5) jours ouvrables
Frère, sœur ou enfant du conjoint de la personne salariée:	trois (3) jours
Gendre, bru, grand-père, grand-mère, père ou mère de son conjoint:	une (1) journée

Nonobstant ce qui précède, la personne salariée bénéficie d'une (1) journée additionnelle sans perte de salaire si un congé mentionné au présent paragraphe b), occasionne un déplacement de plus de cent soixante (160) kilomètres (aller seulement) du lieu de résidence de la personne salariée.

Tous les jours d'absence prévus au présent paragraphe b) sont comptés consécutivement, soit à partir du décès ou à rebours à compter du jour des funérailles (inhumation ou incinération). Toutefois, la personne salariée pourra conserver un (1) jour à prendre lors des services funéraires ou crématoires.

c) Naissance ou adoption

Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours, dont deux (2) sont payés, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant.

ARTICLE 15 CONGÉS SOCIAUX

d) Congés pour raisons personnelles sans solde :

La personne salariée peut, pour des raisons personnelles et après avoir présenté sa demande au moins deux (2) jours à l'avance pour fins d'autorisation à son supérieur immédiat et en autant qu'elle puisse être remplacée sans frais additionnels pour l'Employeur, prendre un maximum de dix (10) jours ouvrables de congé sans paie au cours d'une année scolaire, et ce, en une ou en plusieurs périodes d'au moins un (1) jour à la fois. L'Employeur doit répondre dans les dix (10) jours ouvrables suivant la demande.

Si la personne salariée désire prendre plus de trois (3), jours de congés consécutifs, elle doit présenter sa demande à son supérieur immédiat pour fins d'autorisation au moins quinze (15) jours à l'avance.

L'octroi du congé peut être refusé pour un motif valable dont la preuve incombe à l'Employeur.

- e) En plus de ce qui est prévu à l'article 15.01 d) et nonobstant les articles 7.08 et 28.02, une personne salariée permanente peut faire une demande de congé sans solde d'une période de plus de dix (10) jours et d'un maximum de quatre (4) semaines. Ce congé pourra être octroyé à une personne salariée permanente à la fois. La personne salariée doit déposer sa demande de congé à son supérieur immédiat au moins trente (30) jours à l'avance.

L'octroi du congé peut être refusé pour un motif valable dont la preuve incombe à l'Employeur.

- f) Une personne salariée qui s'absente pour maladie ou accident non occupationnel, ou pour obligations familiales telles que prévues à l'article 79.7 de la Loi sur les normes du travail, et qui est au service de l'Employeur depuis au moins trois (3) mois, les deux (2) premières journées pour lesquelles il s'absente pour l'un ou l'autre de ces motifs sont payées conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail.

- 15.02 Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir la direction immédiate, avant son départ et, sur demande de l'Employeur, produire la preuve ou l'attestation des faits faisant l'objet de l'absence.

ARTICLE 16 DROITS PARENTAUX

- 16.01 Les dispositions et les congés de maternité applicables à une personne salariée enceinte, de même que toutes les dispositions et les congés applicables à une personne salariée lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ainsi que du congé parental sont ceux prévus au Régime québécois d'assurance parentale.

ARTICLE 17 ABSENCES PAYÉES EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT NON RELIÉ AU TRAVAIL

- 17.01 L'absence pour maladie ou accident non relié au travail, de même que toute absence prévue par la présente convention collective ou autorisée par l'Employeur, n'interrompt pas le calcul du service continu.
- 17.02 Sur demande de l'Employeur, un certificat médical peut être exigé de la personne salariée pour toute maladie ou accident non relié au travail dépassant trois (3) jours consécutifs.
- 17.03 La personne salariée, qui est l'objet d'une telle demande, remet le certificat médical à l'Employeur dans les trois (3) jours ouvrables consécutifs qui suivent son retour au travail.
- 17.04 Nonobstant les autres dispositions du présent article, l'Employeur pourra exiger un certificat médical ou le formulaire dûment rempli par le médecin traitant dès la première (1^{ère}) journée d'absence, et ce, en cas d'abus ou d'absences répétées.
- 17.05 Il est entendu que, nonobstant les dispositions du présent article 17, la Loi sur les normes du travail s'applique.
- 17.06 a) Lors d'absences causées par une maladie ou un accident non relié au travail, l'Employeur peut faire examiner à ses frais, la personne salariée malade ou accidentée par une personne médecin de son choix. L'Employeur paye les dépenses occasionnées par un tel examen excluant les frais de repas et de gardiennage. Les frais de kilométrage sont remboursés selon la politique de la Ville.
- b) Lorsque l'Employeur entrevoit de faire passer une expertise médicale à une personne salariée, cette personne doit fournir, à la demande de l'Employeur, un certificat médical avec diagnostic ainsi que tout complément d'information pertinent disponible (médication, traitement, intervenant professionnel au dossier, etc...) pour permettre à l'Employeur de prendre sa décision. Si par la suite, l'Employeur envoie la personne salariée en expertise médicale, il en assumera cent pour cent (100%) des coûts qui en découlent.
- 17.07 La personne salariée a le droit de se faire examiner par la personne médecin de son choix. Si la personne médecin de son choix et celle de l'Employeur diffèrent d'opinion, en référence avec l'article 17.06 b), les deux (2) personnes médecins s'entendent, à l'intérieur d'un délai de dix (10) jours ouvrables, sur la nomination d'une troisième (3^{ième}) personne médecin, laquelle tranche définitivement le cas.
- Tant et aussi longtemps que la décision de la troisième (3^{ième}) personne médecin n'est pas rendue, laquelle doit être rendue dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent sa nomination, la décision de la personne médecin de la personne salariée prévaut. Les honoraires du troisième (3^{ième}) médecin sont payés à parts égales par la Ville et par le Syndicat.

ARTICLE 18 MALADIE PROFESSIONNELLE ET ACCIDENT DE TRAVAIL

- 18.01 Dans le cas d'incapacité résultant d'accident subi ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, la personne salariée reçoit les indemnités prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LRQ. C.A. 3001).

ARTICLE 19 ANCIENNETÉ

- 19.01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, en mois et en jours de service chez l'Employeur de toute personne salariée régie par les présentes.

Toute personne salariée à l'emploi de la Ville à la signature de la présente conserve sa date d'ancienneté et continue de cumuler son ancienneté.

19.02 Acquisition du droit d'ancienneté

L'ancienneté s'acquiert dès qu'une brigadière scolaire a terminé sa période de probation. Dans ce cas, sa date d'ancienneté est rétroactive au premier (1^{er}) jour de son entrée en fonction.

19.03 Accumulation de l'ancienneté

Les raisons d'absences suivantes n'interrompent d'aucune manière l'accumulation de l'ancienneté de la personne salariée :

- 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 autorisés par la convention collective ou convenus entre les parties, selon le cas.

19.04 Perte du droit d'ancienneté et d'emploi

La personne salariée perd son ancienneté et rompt son service avec l'Employeur comme personne salariée syndiquée au sein de l'unité de négociation pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a) Si elle quitte volontairement son emploi;
- b) Si elle est congédiée pour cause juste et suffisante et n'est pas réintégrée par la suite dans ses fonctions;
- c) Si elle ne se rapporte pas au travail, sauf pour force majeure, dans les soixante-douze (72) heures qui suivent une convocation;
- d) Si elle demeure mise à pied durant une (1) année scolaire complète ou plus;
- e) Absence causée par maladie, accident ou lésion professionnelle de plus de vingt-quatre (24) mois, à moins d'avoir une date de retour au travail à court terme, après validation par le médecin désigné par la Ville;
- f) Toute perte d'ancienneté et/ou d'emploi prévues au présent article doit être communiquée par écrit à la personne salariée concernée et au Syndicat.

ARTICLE 19 ANCIENNETÉ

- 19.05 a) Au début de l'année scolaire, l'Employeur confirme par écrit à chaque personne salariée son affectation. Le Syndicat en est également informé.
- b) Tout changement de date d'ancienneté doit être communiqué par écrit à la personne salariée concernée et au Syndicat.
- c) La liste d'ancienneté des personnes salariées permanentes apparaît à l'annexe «C».
- 19.06 Lorsque deux (2) personnes salariées ou plus se retrouvent avec la même date d'ancienneté, la date de réception de la demande d'emploi à la Ville constitue le facteur déterminant.

ARTICLE 20 AFFECTATIONS DISPONIBLES

- 20.01 a) Lorsqu'une affectation est dépourvue de titulaire de façon permanente et qu'elle n'est pas abolie ou lorsque l'Employeur crée une nouvelle affectation, il l'offre aux personnes salariées permanentes par ordre d'ancienneté.
- b) Lorsque plusieurs affectations sont dépourvues de titulaire de façon permanente et qu'elles ne sont pas abolies ou lorsque l'Employeur crée plusieurs nouvelles affectations, il offre aux personnes salariées permanentes par ordre d'ancienneté l'ensemble des fonctions disponibles.
- 20.02 Si l'affectation ne peut être attribuée conformément à la clause précédente, l'Employeur l'offre aux personnes salariées temporaires par ordre d'ancienneté.
- 20.03 Nonobstant les clauses précédentes, l'Employeur peut attribuer une affectation disponible après le premier (1^{er}) mai jusqu'à la fin de l'année scolaire à une personne salariée temporaire en l'offrant à celle qui a le plus d'ancienneté. Cette dernière ne change pas de statut pendant cette affectation. Dans ce cas, l'affectation est considérée disponible lors de l'affectation pour l'année scolaire suivante et est comblée de la manière prévue aux clauses 20.01 et 20.02.
- 20.04 Lorsqu'un remplacement à long terme doit être effectué, le remplacement est offert aux personnes salariées temporaires par ordre d'ancienneté et par période de cinq (5) jours ouvrables.

ARTICLE 21 ÉQUITÉ SALARIALE

- 21.01 La fonction régie par la présente convention collective est évaluée avec le plan d'évaluation convenu entre les parties et désigné sous le nom « Plan d'évaluation des emplois du programme d'équité salariale applicable aux cadres, brigadiers et employés non-syndiqués Août 2009 ».

ARTICLE 22 SALAIRE

22.01 Le taux horaire 2022 de la fonction de brigadière est de 20,69\$ et est majoré de la façon suivante :

De 3,00%, plus un rattrapage de 1,50%, soit à 21,63\$, le 1^{er} janvier 2023;
De 3,00%, plus un rattrapage de 1,00%, soit à 22,50\$, le 1^{er} janvier 2024;
De 3,00%, soit à 23,18\$, le 1^{er} janvier 2025;
De 2,50%* le 1^{er} janvier 2026;
De 2,50%* le 1^{er} janvier 2027.

- * Pour l'année 2026 : Les taux de salaires seront majorés le 1er janvier 2026 du pourcentage de variation de l'indice des prix à la consommation (IPC) de Statistiques Canada pour la région de Montréal, basée sur la période s'échelonnant d'octobre 2024 à septembre 2025, dans la mesure où l'IPC ainsi calculé excède 2,5% pour la période visée, étant entendu que l'augmentation totale ne peut être supérieure à 3%.
- * Pour l'année 2027 : Les taux de salaires seront majorés le 1er janvier 2027 du pourcentage de variation de l'indice des prix à la consommation (IPC) de Statistiques Canada pour la région de Montréal, basée sur la période s'échelonnant d'octobre 2025 à septembre 2026, dans la mesure où l'IPC ainsi calculé excède 2,5% pour la période visée, étant entendu que l'augmentation totale ne peut être supérieure à 3%.

22.02 Toute personne salariée, régie par les présentes, est payée à tous les deux (2) jeudis. La paie est versée par dépôt direct à une institution bancaire au nom et compte de la personne salariée. Les avis de dépôt seront postés les jeudis avant-midi dans une enveloppe scellée.

ARTICLE 23 ABOLITION DE TRAVERSESES

23.01 Dans l'éventualité où les services d'une personne salariée ne sont plus requis, dû à l'abolition d'une traverse, d'une suspension d'activités ou d'une supplantation, l'Employeur avise la personne salariée ainsi que le Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables.

- 23.02
- a) Si la brigadière scolaire visée par la clause 23.01 n'est pas la brigadière qui a le moins d'ancienneté, l'Employeur s'enquiert auprès d'elle de son intention de demander une traverse disponible ou prochainement créée (dans les vingt (20) jours suivant l'abolition de sa traverse), de se prévaloir du droit de déplacer la brigadière ayant le moins d'ancienneté ou de voir son nom inscrit sur la liste de rappel.
 - b) Si plusieurs brigadières scolaires sont visées par la clause 23.01 et qu'elles ne sont pas les brigadières qui ont le moins d'ancienneté, l'Employeur s'enquiert auprès d'elles de leur intention de demander les traverses disponibles ou prochainement créées (dans les vingt (20) jours suivant l'abolition de sa traverse), de se prévaloir du droit de déplacer les brigadières ayant le moins d'ancienneté ou de voir leurs noms inscrits sur la liste de rappel.
 - c) Le cas échéant, la brigadière scolaire déplacée en vertu de cet article voit son nom inscrit sur la liste de rappel.

ARTICLE 23 ABOLITION DE TRAVERSESES

- d) Au début de l'année scolaire, lorsqu'il y a eu abolition de traverse au cours de l'année scolaire précédente, toutes les affectations sont dépourvues de titulaires et l'article 20.01 b) s'applique. Ce choix sera fait au plus tard au moment de la rencontre de coordination annuelle.
- 23.03 La brigadière scolaire inscrite sur la liste de rappel par l'application du présent article a priorité sur toutes les personnes salariées temporaires de la liste de rappel. Elle agit à titre de brigadière temporaire et les conditions régissant les personnes salariées temporaires s'appliquent à elle.

ARTICLE 24 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

- 24.01 L'Employeur reconnaît l'importance de la formation pour l'ensemble du personnel visé par les présentes.
- 24.02 La brigadière scolaire reçoit son salaire régulier à l'occasion d'une formation exigée par l'Employeur.

ARTICLE 25 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 25.01 L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et le bien-être des personnes salariées. L'Employeur et le Syndicat doivent coopérer à l'établissement et au maintien de conditions et de méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des personnes salariées.
- 25.02 Les parties conviennent de la formation d'un comité de santé et sécurité formé d'un représentant du Syndicat et d'un représentant de l'Employeur.
- 25.03 Le mandat du comité est notamment de faire enquête sur les accidents du travail et, s'il y a lieu, recommander des moyens de préventions et de corrections.
- 25.04 Le comité paritaire de santé-sécurité se réunit à la demande de l'une des parties. Les rencontres se tiennent durant les heures de travail et la personne salariée qui y participe ne subit aucune perte de salaire.
- 25.05 L'Employeur fournit aux personnes salariées les vêtements qu'il juge nécessaires ainsi que les vêtements suivants et à les remplacer au besoin sur remise des vêtements usagés :
- un (1) dossard fluorescent;
 - un (1) sifflet;
 - un (1) panneau « Arrêt » ;
 - un (1) imperméable long fluorescent;
 - une (1) paire de crampons (si demandée);
 - une (1) paire de mitaines ou de gants de cuir;
 - une (1) cagoule ou une tuque;

ARTICLE 25 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- un (1) manteau fluorescent 3 saisons;
- un (1) calepin de notes par année civile.

Au début de l'année scolaire, une allocation de deux cent cinquante (250,00\$) dollars sera versée pour l'achat de paire de bottes de pluie et/ou de bottes d'hiver, de pantalons et de chandails thermiques.

De plus, les parties doivent s'entendre afin de convenir du modèle de crampons et de mitaines ainsi que pour le type de chaussures les plus adéquates pour effectuer le travail. Le choix du manteau 3 saisons doit être revu et discuté en comité paritaire, dès le début de l'année scolaire 2025-2026, afin de trouver un modèle moins lourd.

ARTICLE 26 RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE RETRAITE (REER)

26.01 À partir de 2026 et pour les années subséquentes, l'Employeur s'engage à verser annuellement au cours du mois de janvier, la somme de mille deux cent cinquante dollars (1 250,00\$) dans un régime enregistré d'épargne et de retraite (REER) au choix de la personne salariée qui a terminé sa période de probation.

Afin de bénéficier de cet avantage, la personne salariée devra remplir les conditions d'admissibilités et avoir transmis à l'Employeur toutes les informations nécessaires via le formulaire officiel au plus tard à la date déterminée par l'Employeur.

Pour les personnes salariées qui n'enverront pas l'information dans le délai demandé ou qui ne sont pas admissibles, un montant forfaitaire de mille deux cent cinquante dollars (1 250\$) sera versé sur la paie normale et les déductions habituelles s'appliqueront.

ARTICLE 27 FUSION

- 27.01 Dans le cas où par législation ou autrement, il y aurait division, fusion, aliénation ou changement des structures juridiques de l'Employeur, les personnes salariées régies par les présentes, conservent tous les privilèges, avantages et droits (incluant les droits acquis) dont elles jouissent en vertu de la présente convention.

ARTICLE 28 AFFAIRES PUBLIQUES

- 28.01 L'Employeur reconnaît à la personne salariée l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des personnes de ce pays.
- 28.02 Sur demande écrite, la personne salariée obtient de l'Employeur une permission d'absence sans paie afin de se porter candidate à toute élection fédérale, provinciale, scolaire ou municipale.
- 28.03 La personne salariée élue, à l'expiration de son mandat et la personne salariée défaite peut, si elle le désire, reprendre pour l'Employeur la fonction qu'elle occupait lors de son départ ou une fonction équivalente avec tous les droits et privilèges qu'elle a alors acquis.
- 28.04 Il est défendu à toute personne salariée de participer directement ou indirectement à toute activité partisane au niveau municipal, dans la Ville de Terrebonne, sauf l'exercice de son droit de vote.

ARTICLE 29 DÉPLACEMENTS

- 29.01 Toute personne salariée requise par l'Employeur de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de l'Employeur doit être remboursée des dépenses encourues lors de tels déplacements. Les remboursements seront faits au taux de remboursement du kilométrage prévu à la directive générale « remboursement de frais de déplacement des employés cadres ».

Les déplacements nécessaires pour se rendre à une traverse ou en revenir sont exclus de l'application du présent article.

ARTICLE 30 ASSIGNATION À LA COUR

- 30.01 Dans le cas où une personne salariée serait assignée dans une cause ou dans une enquête comme juré ou comme témoin si elle n'est pas une des parties, de même lorsqu'une personne salariée est partie dans une cause ou dans une enquête où l'Employeur est impliqué, la personne salariée reçoit de l'Employeur son plein salaire et le montant qu'elle a reçu pour agir comme tel, est remboursé à l'Employeur lorsqu'elle le reçoit. De plus, l'Employeur s'engage à rembourser toutes dépenses raisonnables encourues sur présentation de pièces justificatives alors que la personne est appelée à agir comme témoin dans une cause en lien avec l'exercice de ses fonctions.

Cependant, si la personne salariée doit comparaître dans une cause ou dans une enquête où l'Employeur est partie, elle reçoit son salaire régulier et le cas échéant, l'article 12.01 s'appliquera.

ARTICLE 31 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

31.01 Les annexes ainsi que les lettres d'entente apparaissant en annexe de la convention collective font partie intégrante de ladite convention.

ARTICLE 32 VALIDITÉ

32.01 Tout article de la présente convention collective de travail qui est ou qui devient en contradiction avec la législation du pays ou de la province est nul et non avenu, sans toutefois pour cela affecter la validité des autres dispositions de la présente convention. Les parties s'entendent pour négocier tout article ou partie d'article ainsi invalidé.

ARTICLE 33 PUBLICATION

33.01 Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la présente convention collective, l'Employeur remet au Syndicat cinquante (50) copies de la convention collective sous forme de livre à reliure spirale format cinq pouces et demi sur huit pouces et demi (5 ½" X 8 ½").

Si le nombre des nouvelles embauches s'avérait supérieur au nombre de copies excédentaires de la convention collective que le Syndicat possède, la Ville lui en fournirait des copies supplémentaires.

ARTICLE 34 RÉTROACTIVITÉ

34.01 La personne salariée reçoit le salaire prévu à l'article 22, au plus tard la deuxième période (2^{ème}) de paie complète qui suit la signature de la présente convention.

34.02 L'Employeur convient de remettre aux personnes salariées couvertes par la présente convention au moment de la signature de la présente convention collective, ainsi qu'aux personnes salariées ayant quitté pour la retraite depuis le 1^{er} janvier 2023, au plus tard dans les soixante (60) jours calendrier qui suivent la date de la signature de la présente convention, un montant de rétroactivité en date du 1^{er} janvier 2023.

ARTICLE 35 DURÉE DE LA CONVENTION

35.01 La présente convention collective entre en vigueur au moment de sa signature, est d'une durée de cinq (5) ans et couvre la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2027 inclusivement. Lors du renouvellement de la présente convention collective, celle-ci s'applique jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective sans restriction toutefois aux droits reconnus aux parties par le Code du travail.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette convention collective de travail en la Ville de Terrebonne, ce 17^e jour du mois de SEPTEMBRE 2025.

LA VILLE DE TERREBONNE

SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE –
SECTION LOCALE 2326 (brigade
scolaire)

Mathieu Traveaux
Stéphane Pilet
Jeanne G.
André Turpin
Yvonne Duguay

Jean-Michel Poirier
Linda Boyce
Christine Duro
Allyson
R. V. V.

ANNEXE "A" Information à l'embauche

Nom et prénom de la personne salariée : _____

Date: _____

Statut accordé à la personne salariée lors de l'embauche:

Fonction accordée à la personne salariée lors de l'embauche:

Brigadière scolaire

Durée de l'embauche s'il s'agit d'une personne salariée temporaire:

Nom de la personne absente s'il s'agit d'un remplacement:

Nom de la direction immédiate:

Direction de la police

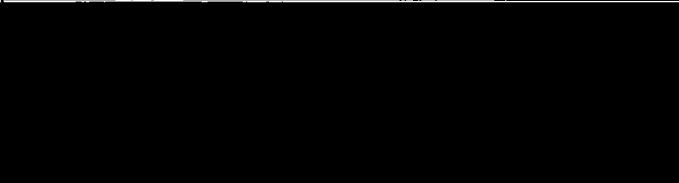
Salaire hebdomadaire:

La présente a pour but de vous informer que les personnes salariées de la Ville de Terrebonne sont représentées par le "Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) – Section locale 2326 (brigade scolaire)". En vertu de la clause 6.02 de la convention collective, vous êtes tenues d'adhérer au Syndicat dans les cinq (5) jours qui suivent votre embauche.

Pour vous conformer aux dites dispositions, vous devrez vous présenter, durant les heures de travail, au représentant du Syndicat, soit:

Président du SCFP - Section locale 2326
(brigade scolaire)
(représentant désigné par le Syndicat)
Tél : (450) 961-2001, poste 1415

ANNEXE "B" LISTE DES PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES

NOM	PRÉNOM	DATE ENTRÉE EN FONCTION
		24 mars 2022
		16 janvier 2024
		12 septembre 2024
		12 septembre 2024

ANNEXE "C" LISTE DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES

NOM	PRÉNOM	DATE ENTRÉE EN FONCTION
		15 août 2001
		4 mars 2010
		30 août 2012
		19 mars 2013
		10 septembre 2014
		21 octobre 2014
		24 août 2015
		11 novembre 2015
		11 novembre 2015
		16 mai 2017
		8 novembre 2017
		11 mai 2018
		22 mai 2018
		23 août 2018
		26 août 2019
		19 août 2020
		19 août 2020
		25 août 2021
25 août 2021		
24 mars 2022		

**SECTEUR "EST" ET "CENTRE"
TERREBONNE**

<u>INTERSECTION</u>	<u>HEURE DE TRAVERSÉE</u>
Masson/Langlois	St-Louis De 07h45 à 08h30 De 11h52 à 12h17 De 12h52 à 13h17 De 15h25 à 15h55
Théberge/Langlois	St-Louis De 07h43 à 08h28 De 11h55 à 12h20 De 12h50 à 13h15 De 15h27 à 15h57
St-Louis/Masson	St-Louis De 07h43 à 08h28 De 11h55 à 12h20 De 12h50 à 13h15 De 15h27 à 15h57
Ouimet/ St-Sacrement	St-Louis De 07h45 à 08h30 De 11h52 à 12h17 De 12h52 à 13h17 De 15h25 à 15h55
Des Seigneurs/ St-Sacrement	St-Louis De 07h40 à 08h25 De 11h57 à 12h22 De 12h47 à 13h12 De 15h28 à 15h58
Des Seigneurs/ De Hauteville	La Sablière De 07h35 à 08h10 De 11h28 à 11h58 De 12h21 à 12h51 De 15h15 à 15h45
Angora/ Des Seigneurs	La Sablière De 07h35 à 08h10 De 11h28 à 11h58 De 12h21 à 12h51 De 15h15 à 15h45

SECTEUR "EST" ET "CENTRE"
TERREBONNE**INTERSECTION****HEURE DE TRAVERSÉE**Des Seigneurs/
Beauvais**L'Étincelle**De 07h45 à 08h20
De 11h40 à 12h08
De 12h32 à 13h04
De 15h25 à 15h55Des Seigneurs/
Plaisance**L'Étincelle**De 07h42 à 08h17
De 11h42 à 12h10
De 12h30 à 13h02
De 15h28 à 15h58Des Seigneurs/
Vaillant**Esther-Blondin**De 08h00 à 08h35
De 11h57 à 12h25
De 12h58 à 13h25
De 15h45 à 16h20Durocher/
De Ristigouche**Le Castelet**De 07h45 à 08h15
De 11h36 à 12h08
De 12h30 à 13h00
De 15h20 à 15h53

ANNEXE "D" HORAIRE DES TRAVERSES

SECTEUR "OUEST" TERREBONNE

INTERSECTIONS

De Compostelle/
Aubervilliers

HEURES DE TRAVERSE

Jeunes du Monde

De 08h05 à 08h40

De 12h00 à 12h30

De 12h50 à 13h15

De 15h40 à 16h15

SECTEUR LACHENAIE

INTERSECTIONS

Ludovic-Laurier /
Rochon

HEURES DE TRAVERSE

Bernard-Corbin

De 07h25 à 08h00

De 11h33 à 12h00

De 12h31 à 12h59

De 15h05 à 15h40

Ludovic-Laurier /
Grande-Allée

Bernard-Corbin

De 07h22 à 07h57

De 11h35 à 12h02

De 12h30 à 12h58

De 15h07 à 15h42

Rochon/Valencay

Bernard-Corbin

De 07h25 à 08h00

De 11h33 à 12h00

De 12h31 à 12h59

De 15h05 à 15h40

rue Pierre-Laporte
en face de l'école
Arc-en-Ciel
Traverse de piétons

L'Arc-en-Ciel

De 07h45 à 08h20

De 11h56 à 12h26

De 12h47 à 13h17

De 15h25 à 15h55

Du Gouffre/
Madawaska

Vieux-Chêne

De 07h40 à 08h20

De 11h42 à 12h12

De 12h35 à 13h05

De 15h25 à 15h50

ANNEXE "D" HORAIRE DES TRAVERSES

SECTEUR LA PLAINE

INTERSECTIONS

HEURES DE TRAVERSE

Bocage/
Montée Major

De L'Aubier

De 07h30 à 08h05

De 11h40 à 12h10

De 12h33 à 13h03

De 15h10 à 15h40

Rodrigue/
Du Limier

Geai Bleu

De 08h00 à 08h40

De 12h15 à 12h40

De 13h05 à 13h40

De 15h40 à 16h05

Delorme/
Rodrigue

Du Boisé

De 07h40 à 08h15

De 11h35 à 12h00

De 12h30 à 13h05

De 15h20 à 15h50

13 NOV 2025 08:11:18