

Montréal 

CONVENTION COLLECTIVE
ENTRE
LA VILLE DE MONTRÉAL
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 930

EN VIGUEUR JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2020

Brigadiers scolaires
Brigadiers scolaires

TABLE DES MATIÈRES

1 JURIDICTION ET BUT DE LA CONVENTION	1
2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	2
3 FONCTION DE LA DIRECTION	3
4 DÉFINITION DES EXPRESSIONS.....	4
5 RÉGIME SYNDICAL	6
6 AFFAIRES SYNDICALES	7
7 PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE	9
8 HEURES DE TRAVAIL	11
9 INDEMNITÉ ANNUELLE	12
10 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	14
11 CONGÉS HEBDOMADAIRES	15
12 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS.....	16
13 ANCIENNETÉ	17
14 TRAVERSES VACANTES.....	19
15 MUTATION ET DÉMÉNAGEMENT.....	20
16 ABOLITIONS DE TRAVERSES	22
17 RÉEMBAUCHAGES ET EXAMENS MÉDICAUX.....	24
18 PAIE DE VACANCE	25
19 CONGÉS SPÉCIAUX.....	26
20 ACCIDENTS DU TRAVAIL.....	28
21 CONGÉ DE MATERNITÉ	29
22 FRAIS DE DÉPLACEMENT	33
23 VÊTEMENTS.....	34

24 LISTE DES EMPLOYÉS	36
25 ÉGALITÉ DE TRAITEMENT - PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS ET HARCÈLEMENT	37
26 AFFICHAGE.....	40
27 RÉGIME DE MALADIE	41
28 MESURES DISCIPLINAIRES.....	42
29 CONDITIONS RÉGISSANT LES EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES.....	44
30 CONGÉ SANS TRAITEMENT	45
31 SALAIRE	46
32 VERSEMENT DU SALAIRE	47
33 DURÉE DE LA CONVENTION.....	48
LETTRE D'INTENTION NO 1	49
LETTRE D'INTENTION NO 2.....	51
AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT DE LA COTISATION SYNDICALE.....	ANNEXE A
DESCRIPTION D'EMPLOI - BRIGADIER SCOLAIRE.....	ANNEXE B

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 930, émis le 9 octobre 2001, et prenant effet le 1^{er} janvier 2002.
- 1.02 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Ville de Montréal (VDM) 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 930.

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

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 La Ville de Montréal reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous ses 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 peuvent conclure une entente avec la Ville de Montréal concernant les conditions de travail.

- 2.02 Sauf en cas d'urgence, les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent aucun emploi régi par la présente convention ou par le certificat d'accréditation.

ARTICLE 3

FONCTION DE LA DIRECTION

- 3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est de la fonction de la Ville de Montréal de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations.
- 3.02 La Ville de Montréal convient d'exercer ses fonctions en conformité avec les autres stipulations de la présente convention. De plus, à moins d'une stipulation expresse ou contraire de la présente convention, le brigadier scolaire conserve tous les privilèges, avantages et droits acquis dont il jouit actuellement. Cependant, la convention prime pour fins d'interprétation.

ARTICLE 4

DÉFINITION DES EXPRESSIONS

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

a) Brigadier scolaire permanent

Signifie tout employé qui effectue les heures normales de travail et qui occupe un poste d'une façon permanente.

b) Brigadier scolaire surnuméraire

Signifie tout employé qui agit à titre de remplaçant.

c) Poste vacant

Lorsqu'un poste est créé, ou tout poste inoccupé suite à une mutation, une démission ou un renvoi touchant le titulaire permanent.

d) Poste

Signifie l'intersection à laquelle un employé est nommé à titre de brigadier scolaire permanent ou brigadier scolaire à l'essai ou affecté à titre de brigadier scolaire surnuméraire.

e) Ancienneté

Signifie la période depuis la date d'embauche du brigadier scolaire chez l'Employeur.

f) Année scolaire

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

g) Liste de mise à pied

Signifie la liste qui contient les noms de tout employé permanent qui n'a pu être remplacé suite à l'abolition de sa traverse d'écoliers, son déplacement, son déménagement ou une suspension d'activités.

h) Employeur

Signifie la Ville de Montréal.

i) Mois complet

Pour les fins d'application de la convention collective, le mois est considéré complet si l'employé a travaillé un minimum de 10 jours complets durant le mois au calendrier.

j) Période de probation

Un brigadier scolaire embauché est soumis à une période de probation de soixante (60) jours complets travaillés. Le brigadier scolaire en période de probation a droit à tous les avantages de la convention collective; en cas de congédiement, elle ou il n'a pas droit à la procédure de griefs.

ARTICLE 5

RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 a) L'Employeur perçoit, en les retenant sur les chèques de paie, les contributions régulières des membres du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 930, qui lui en ont confié le mandat. Le mandant peut révoquer ce mandat pourvu qu'il le fasse par un avis écrit adressé au trésorier du Syndicat et à l'Employeur à partir du quatre-vingt-dixième (90e) jour précédant la date d'expiration de la présente convention.
- b) L'employé assujetti à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, autoriser l'Employeur, par écrit, sur la formule approuvée à cette fin, à prélever sur son salaire, 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 de Montréal doit faire signer par l'employé, lors de son engagement, la formule retenue syndicale apparaissant à l'annexe « A » des présentes et en transmettre une copie au secrétariat du Syndicat.
- d) Le Syndicat s'engage à protéger et à indemniser l'Employeur contre toute réclamation qui pourrait être faite par un ou plusieurs employés au sujet de sommes retenues sur leur salaire en vertu de l'alinéa « A » et à dédommager l'Employeur des frais que celui-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 l'Employeur 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 Un maximum de deux représentants autorisés du Syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir obtenu la permission du Directeur du Service de police de la Ville de Montréal ou de son représentant, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, sans perte de traitement, à l'occasion:

- a) des enquêtes de griefs;
- b) de la préparation et de l'audition de griefs devant l'arbitre;
- c) de la négociation de la convention collective;
- d) des enquêtes relatives aux lésions professionnelles et les auditions devant la C.S.S.T.;
- e) pour siéger aux comités prévus à la présente convention.

6.02 CONGRÈS ET AUTRES ACTIVITÉS

La Ville de Montréal accorde un permis d'absence avec salaire pour un maximum de cinquante (50) jours pour les activités syndicales énumérées ci-après et autres activités similaires pour un maximum de **quatre (4)** représentants autorisés du 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 cinquante (50) jours mentionnés au premier alinéa du présent paragraphe, est considérée au frais du Syndicat. Le cas échéant, le montant équivalent au nombre de jours non pris en application du présent paragraphe, sera crédité l'année qui suit au remboursement effectué par le Syndicat conformément au paragraphe 6.03 alinéa b) du présent article.

Pour les absences ci-haut mentionnées, le Syndicat doit aviser par écrit **l'Employeur** au moins trois (3) jours à l'avance. Dans le cas de stage d'étude ou de colloque, l'avis doit contenir les sujets traités à cette occasion.

6.03 Libération syndicale au frais du Syndicat

- a) Un maximum de trois (3) représentants autorisés du Syndicat peuvent, moyennant un préavis écrit d'une semaine à l'**Employeur**, obtenir une libération syndicale aux frais du Syndicat pour s'occuper des affaires de celui-ci en rapport avec ses membres. Durant une telle absence, leur ancienneté continue à s'accumuler et l'employé conserve son poste et est remplacé par un employé surnuméraire. Advenant que son poste soit aboli, la procédure prévue à l'article 16 s'applique et le poste que l'employé choisit en vertu de l'article 16 est comblé par un employé surnuméraire jusqu'au retour de l'employé. La disposition de mutation et déménagement s'applique, tout comme si l'employé était au travail. Lorsque l'employé décide de mettre fin à la libération syndicale, il doit donner un préavis de retour d'un minimum de trois (3) jours.
- b) Dans le ou les cas visés par l'alinéa a) du présent paragraphe et sur présentation d'un compte, le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur les sommes suivantes:
- le traitement du brigadier scolaire libéré et toutes primes rattachées à l'emploi;
 - la cotisation de l'Employeur à la Régie des rentes du Québec;
 - le montant déboursé par l'Employeur pour l'assurance-chômage et pour la Commission de la santé et sécurité au travail du Québec;
 - toute autre somme que l'Employeur serait appelé à payer en vertu d'une loi.
- Le présent paragraphe s'applique également à trois (3) représentants autorisé du Syndicat pour participer aux réunions de l'exécutif de ce dernier.
- c) La Présidente du Syndicat est libérée à temps plein et rémunérée par l'Employeur sur une base de 30 heures semaine.

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 aux traitements 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. A défaut d'entente, le brigadier scolaire peut soumettre son grief en la manière ci-après établie.

Les rencontres avec les supérieurs immédiats pourront avoir lieu durant les heures de travail, sans perte de salaire.

7.03 Première étape :

Le grief que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis, par écrit, au directeur du service de police ou à son représentant dans les trois (3) mois de la connaissance de l'événement donnant lieu au grief.

Deuxième étape :

La Ville de Montréal doit faire connaître sa position par écrit au Syndicat dans les dix (10) jours qui suivent le dépôt du grief.

Troisième étape :

Si la décision de la Ville de Montréal n'est pas rendue dans les dix (10) jours ou si la décision n'est pas satisfaisante, le grief est soumis à l'arbitrage au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent le dernier délai ci-haut mentionné conformément aux paragraphes 7.09 et suivants.

7.04 L'employé qui présente un grief ne doit pas être importuné par un supérieur du fait de son geste. Aucune personne ne doit inciter un employé à retirer un grief.

7.05 Les parties, d'un commun accord, peuvent par écrit, déroger à la présente procédure quant au délai concerné ou à l'ordre à suivre.

7.06 Le comité de 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.

- 7.08 Tout grief est soumis à l'arbitre par écrit. Copie de ce document est transmise au Directeur du Service de police ou son représentant ou au Syndicat selon le cas. Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.
- 7.09 L'Employeur et le Syndicat désignent pour la durée de la présente convention, **MM et Mmes Francine Lamy, Joelle l'Heureux, Nathalie Massicotte, Éric Lévesque ainsi que Andrée St-Georges** pour agir comme arbitres, conformément à la Loi et aux prescriptions de la présente convention.
- 7.10 Dans l'éventualité où aucun arbitre prévu à la présente convention ne peut entendre le grief, et à défaut d'accord entre les parties sur la nomination d'un autre arbitre, le cas est soumis au ministre.
- 7.11 Compte tenu de ce qui précède, les arbitres fixeront sans délai 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 de Montréal 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 de Montréal, soit la modifier, soit l'annuler. Le cas échéant, l'arbitre pourra également prescrire le remboursement par la Ville de Montréal à l'employé du salaire et des avantages perdus par ce dernier. Tout remboursement ainsi prescrit ne devra jamais dépasser le total du salaire perdu en tenant compte, le cas échéant, de ce que l'employé a effectivement gagné ailleurs dans l'intervalle.
- 7.13 L'arbitre devra communiquer sa décision par écrit aux deux parties dans les soixante (60) jours qui suivent la dernière audition des parties.
- 7.14 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. 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 l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 8

HEURES DE TRAVAIL

8.01 La semaine normale de travail des employés est d'un minimum de 20 heures et d'un maximum de 30 heures, réparties en 5 journées consécutives, du lundi au vendredi.

L'horaire est fixé par la Ville de Montréal selon les besoins des écoles desservies.

8.02 a) Si les services d'un employé ne sont pas requis, pour tout motif indépendant de la volonté de l'Employeur, l'employé est réputé être en congé sans traitement (ex.: été, congés scolaires, journées pédagogiques, grèves scolaires, élections, **tempêtes et intempéries**).

b) Le brigadier scolaire permanent a droit annuellement à trois (3) congés payés afin de compenser une perte de traitement causée par la fermeture d'une école pour l'un des motifs suivants :

1. **tempêtes et intempéries;**
2. **jour d'élection;**
3. **grève;**
4. **Modification ponctuelle de l'horaire d'une école.**

Ces congés peuvent être fractionnés en heures travaillées selon la situation.

Les heures non prises au 30 juin de chaque année sont payable à la deuxième (2^e) paie de l'année scolaire suivante mais au taux en vigueur au 30 juin qui précède.

c) Le brigadier scolaire qui n'a pas été avisé de la fermeture d'une école due à une interruption d'électricité, ou à des mauvaises conditions climatiques, et qui s'est présenté sur sa traverse selon son horaire régulier, reçoit une indemnité équivalant à deux (2) heures de salaire à chaque occasion mais pour un maximum de quatre (4) heures dans une journée.

d) Le service maintient la pratique actuelle visant à rémunérer les employés qui sont requis de se présenter en formation, que ce soit suite à leur embauche ou dans le cadre de la rencontre annuelle en début d'année scolaire.

e) Lorsqu'il y a une rencontre annuelle d'évaluation du rendement, celle-ci s'effectue dans les locaux de l'Employeur. L'Employeur s'efforce de planifier la rencontre durant une journée de travail du brigadier scolaire.

Le brigadier scolaire reçoit à cette occasion une indemnité d'une (1) heure de travail à taux simple afin de compenser le temps de déplacement et la durée de la rencontre d'évaluation.

- 8.03 Durant la période de travail du midi, entre le moment où tous les élèves ont quitté l'école et le moment où ils reviennent, 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 qu'il est à son poste si un élève se présente à sa traverse durant cette période.

L'employé dont l'horaire fait en sorte qu'en début de journée ou en fin de journée il doit faire 1h30 et plus par période, peut se mettre à l'abri d'intempéries (pluie, neige, froid, chaleur). Dans tous les cas, le brigadier scolaire doit s'assurer qu'il est à son poste si un élève se présente à sa traverse durant cette période.

- 8.04 A chaque début d'année scolaire, ainsi que lors de modifications en cours d'année, l'Employeur confirme, par écrit, l'horaire de travail à chacun des brigadiers scolaires permanents et ce dernier atteste, par sa signature la réception dudit document.

ARTICLE 9

INDEMNITÉ ANNUELLE

9.01 Pour le brigadier scolaire permanent

En début de l'année scolaire, L'Employeur octroie une indemnité annuelle à titre de compensation du nombre de congés pédagogiques planifiés au calendrier scolaire. Pour chacun des congés pédagogiques prévus au calendrier scolaire, l'Employeur verse au brigadier scolaire une portion de l'indemnité annuelle équivalente à une (1) journée régulière de travail d'une durée de quatre (4) heures.

À la fin du calendrier scolaire, l'Employeur verse le solde résiduel de l'indemnité annuelle au brigadier scolaire qui œuvre sur une traverse desservant plus d'une (1) école et qui n'a pu bénéficier du nombre de congés pédagogiques planifiées au calendrier scolaire. Ce paiement forfaitaire est effectué à la deuxième (2^e) paie de l'année scolaire suivante sur un versement distinct.

Un brigadier scolaire ne peut recevoir une indemnité annuelle équivalente à plus de 15 journées régulières de travail d'une durée de quatre (4) heures.

Le brigadier scolaire permanent doit avoir un (1) an de service afin de bénéficier de l'indemnité annuelle.

Pour le brigadier scolaire surnuméraire

L'Employeur verse une indemnité annuelle à titre de compensation pour les congés pédagogiques prévus au calendrier scolaire. Le montant de l'indemnité est calculé au prorata des heures travaillées durant l'année scolaire précédente. Ce paiement forfaitaire est effectué à la deuxième (2^e) paie de l'année scolaire suivante sur un versement distinct.

Un brigadier scolaire ne peut recevoir une indemnité annuelle équivalente à plus de 15 journées régulières d'une durée de quatre (4) heures.

Le brigadier scolaire surnuméraire doit avoir un (1) an de service afin de bénéficier de l'indemnité annuelle.

Le brigadier scolaire permanent qui est en accident de travail est considéré comme étant au travail pour les fins de l'application du présent article.

ARTICLE 10

TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- 10.01 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.
- 10.02 L'employé qui est requis de travailler les 25 et 26 décembre, et/ou, le 1^{er} janvier est rémunéré à deux cents pour cent (200%) de son taux habituel pour chacune des heures travaillées pendant lesdites journées.

ARTICLE 11

CONGÉS HEBDOMADAIRES

11.01 Les employés ont droit, à deux (2) jours de congé consécutifs soit les samedis et dimanches.

ARTICLE 12

JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

- 12.01 a) Sont chômés et rémunérés les jours suivants:
- le Vendredi saint;
 - le lundi de Pâques;
 - journée nationale des Patriotes;
 - la fête du Travail;
 - le jour de l'action de grâce
- b) Lors d'un jour férié, l'employé se voit rémunérer l'équivalent d'une (1) journée régulière de travail.
- c) Pour bénéficier des jours fériés prévus à l'alinéa a) l'employé :
- doit justifier soixante (60) jours de service continu;
 - ne pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'**Employeur** ou sans une raison valable, la veille ou le lendemain du jour férié.

12.02 Le 24 juin, jour de la Saint-Jean-Baptiste, est le jour de la fête nationale.

L'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du 24 juin, sans tenir compte des heures supplémentaires.

Si la fête de la Saint-Jean-Baptiste est un samedi ou un dimanche, elle est reportée à la journée ouvrable suivante.

12.03 Le brigadier scolaire permanent se voit octroyer **2 jours** de congés mobiles. Ces congés doivent être pris au plus tard le 23 juin. Les congés mobiles peuvent être utilisés dans les cas prévus à l'art. 8.02

Les congés mobiles sont pris après entente entre le brigadier scolaire et son gestionnaire. L'Employeur accorde le congé mobile s'il est en mesure de remplacer l'employé par un surnuméraire. Ces congés sont accordés par ancienneté.

ARTICLE 13

ANCIENNETÉ

13.01 Acquisition du droit d'ancienneté

L'ancienneté s'acquiert dès qu'un brigadier scolaire a terminé **sa période de probation**. Dans ce cas, sa date d'ancienneté est rétroactive au premier jour de son embauche à titre de brigadier scolaire.

13.02 Maintien de l'ancienneté

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

- a) absences avec ou sans traitement causées par maladie ou accident;
- b) autres absences ou congés avec ou sans traitement autorisés par la convention collective ou convenus entre les parties, selon le cas;

Toutefois, dans le cas d'un congé sans traitement octroyé en vertu de l'article 30 l'ancienneté cesse de s'accumuler à compter de la 1^{ère} journée d'absence.

- c) absences pour activités syndicales et professionnelles, certifiées par le Syndicat.

13.03 Perte du droit d'ancienneté et d'emploi

L'employé perd son droit d'ancienneté ou son emploi selon le cas pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- a) s'il néglige de se rapporter au travail dans les soixante-douze (72) heures qui suivent une convocation à cet effet, à moins d'une raison très sérieuse avec preuves à l'appui. 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 dix (10) jours suivants la date de convocation.
- b) s'il est congédié pour cause et n'est pas réinstallé par la suite dans ses fonctions;
- c) s'il quitte volontairement son emploi;
- d) s'il demeure mis à pied durant l'équivalent de plus de **deux (2) années** scolaires complètes consécutives.

- e) **pour le brigadier surnuméraire n'ayant offert aucune prestation de travail durant l'équivalent de plus de deux (2) années scolaires complètes consécutives.**
- 13.04
- a) Au début de l'année scolaire l'Employeur informe par écrit chaque employé de sa date d'ancienneté et de service. 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) L'employé qui temporairement, pour une période inférieure à **vingt quatre (24) mois**, n'est pas couvert par la présente unité de négociation sans quitter le service de l'Employeur, continue d'accumuler de l'ancienneté dans cette présente unité.
- 13.05 Dans les cas d'égalité au niveau de l'ancienneté, l'Employeur procédera par ordre alphabétique de A à Z les années paires, et de Z à A les années impaires.

ARTICLE 14

TRAVERSES VACANTES

14.01 Toute traverse vacante **de façon permanente**, ou nouvellement créée est accordée selon les étapes suivantes:

1. aux employés mis à pied suite à l'abolition de leur traverse, à la suspension d'activités ou leur déplacement;
2. suite à la procédure de déménagement prévue au paragraphe 15.02;
3. suite à l'application du paragraphe 15.01;
4. aux employés surnuméraires.

14.02 Sous réserve du paragraphe 15.03 toute traverse vacante doit être comblée dans les 60 jours de la vacance sauf si l'Employeur décide d'abolir la traverse ou d'y suspendre les activités. Le Syndicat doit être informé de la décision de l'Employeur à cet effet dans les 60 jours de la vacance, sauf si cela vient à l'encontre de l'application de l'article 15.03.

14.03 Nonobstant les dispositions du présent article, les parties peuvent s'entendre afin de déplacer administrativement un brigadier scolaire.

14.04 Toute traverse temporaire est accordée selon les étapes suivantes:

- 1. aux employés mis à pied suite à l'abolition de leur traverse, à la suspension d'activités ou leur déplacement;**
- 2. aux employés surnuméraires.**

ARTICLE 15

MUTATION ET DÉMÉNAGEMENT

- 15.01 a) Deux (2) fois par année scolaire, entre le 1^{er} et 15 des mois de mars et d'octobre, un avis est remis à chaque employé, avec son chèque de paie, l'invitant à compléter, s'il le désire, une demande de mutation.

Copie de cet avis est remise au Syndicat.

- b) L'employé qui désire être muté doit faire parvenir à **l'Employeur**, avant le 31 des mois de mars et d'octobre le formulaire par courrier recommandé, télécopieur ou courriel et une lettre en y indiquant la date, son nom et prénom, son numéro de paie et un maximum de huit (8) choix de postes de quartier exprimés par ordre de préférence.

Dans l'éventualité où l'employé indique spécifiquement une traverse, la demande de mutation est acheminée au Syndicat qui doit la retourner à **l'Employeur** dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, dûment signée. Tout retard prolonge d'autant le délai prévu à l'alinéa d).

- c) Toute demande de mutation non transmise par courrier recommandé télécopieur ou courriel et formulée hors délai est rejetée.
- d) Sous réserve de l'alinéa b), la liste des postulants est dressée par ancienneté et copie est transmise au Syndicat avant l'expiration de la deuxième semaine qui suit la fin de chaque période d'affichage prévue à l'alinéa b).
- e) Une demande de mutation demeure valide pour 2 ans ou jusqu'au moment où l'employé accepte une offre de mutation.
- f) Les offres de mutation se font par appel téléphonique enregistré au numéro de téléphone connu de l'employé, en tenant compte des listes établies conformément au paragraphe 24.01.
- g) L'employé peut en tout temps retirer sa demande de mutation ou faire rayer un de ses choix en adressant, par courrier recommandé, télécopieur ou courriel, une lettre à **l'Employeur**.

15.02 Déménagements

- a) L'employé, qui désire être muté suite à son déménagement dans un autre poste de quartier, doit faire parvenir par courrier recommandé ou courriel à **l'Employeur** une preuve (ex: copie de bail ou autre) dudit déménagement et

une lettre en y indiquant la date, son nom et prénom, son numéro de paie et un maximum de huit (8) choix de postes de quartier désirés.

Dans l'éventualité où l'employé indique spécifiquement une traverse, la demande de mutation est acheminée au Syndicat qui doit la retourner à **l'Employeur** dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, dûment signée.

Il indique également si à compter de la date de son déménagement, il désire continuer ou cesser de travailler à sa traverse actuelle. S'il cesse de travailler, son nom est porté sur la liste des mises à pied.

- b) La liste des postulants est dressée par ancienneté et copie est transmise au Syndicat.
- c) Une demande de mutation demeure valide pour 2 ans ou jusqu'au moment où l'employé accepte une offre de mutation.
- d) Les offres de mutation se font par appel téléphonique enregistré au numéro de téléphone connu de l'employé, en tenant compte des listes établies conformément au paragraphe 24.01.

15.03 L'embauche en vue de permanence se fait 2 fois par année immédiatement après les mutations, soit du 15 novembre au 15 décembre et du 15 avril au 15 mai.

ARTICLE 16

ABOLITIONS DE TRAVERSES

16.01 Dès que les services d'un employé ne sont plus requis, dû à l'abolition d'une traverse ou d'une suspension d'activités, l'Employeur donne un avis de cinq (5) jours ouvrables à l'employé.

16.02 a) L'employé doit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de l'avis reçu, faire parvenir à l'**Employeur selon la procédure établie**, une lettre informant de ses intentions de:

- demander une traverse vacante ou :
- se prévaloir du droit de déplacer un employé qui a moins d'ancienneté, en désignant, par ordre de préférence trois (3) traverses ou :
- porter son nom sur la liste des mises à pied.

b) A l'expiration du délai prévu à l'alinéa a), ou dès réception de la lettre de l'employé, l'Employeur dispose d'un maximum de trois (3) jours ouvrables, pour effectuer le déplacement de l'employé. Si cette période de trois (3) jours devient additionnelle au délai prévu à l'alinéa a), dû à la date de réponse de l'employé, ce dernier est alors considéré en congé sans traitement.

c) L'employé désigné par l'abolition ou la suspension d'activités voit automatiquement son nom inscrit sur la liste des mises à pied s'il ne se conforme pas aux dispositions de l'alinéa a).

16.03 a) L'employé déplacé, conformément au paragraphe 16.02 est considéré en congé sans traitement et doit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'avis reçu, faire parvenir à l'**Employeur selon la procédure établie**, une lettre informant de ses intentions de:

- demander une traverse vacante ou :
- se prévaloir du droit de déplacer un employé qui a moins d'ancienneté, en désignant, par ordre de préférence, trois (3) traverses ou :
- porter son nom sur la liste des mises à pied.

b) A l'expiration du délai prévu à l'alinéa a), ou dès réception de la lettre de l'employé, l'Employeur dispose d'un maximum de trois (3) jours ouvrables, pour effectuer le déplacement de l'employé. Si cette période de trois (3) jours devient additionnelle au délai prévu à l'alinéa a), dû à la date de réponse de l'employé, ce dernier est alors considéré en congé sans traitement.

- c) L'employé déplacé voit automatiquement son nom inscrit sur la liste des mises à pied s'il ne se conforme pas aux dispositions de l'alinéa a).

Nonobstant les dispositions de l'alinéa c) du paragraphe 16.03 de la convention collective, les parties conviennent que pour la durée de la présente et jusqu'à son renouvellement, tout employé déplacé en vertu de ce paragraphe aura droit à son tour de déplacer un autre employé possédant moins d'ancienneté en autant qu'il se soit conformé aux dispositions de l'alinéa a) du paragraphe 16.03.

ARTICLE 17

RÉEMBAUCHAGES ET EXAMENS MÉDICAUX

- 17.01 Dans le cas de réembauchage ou rappel au début d'une année scolaire, l'ancien employé est réassigné à la traverse qu'il occupait à la fin de l'année scolaire précédente, en autant qu'il possède toujours les qualités physiques requises pour satisfaire aux exigences normales du poste.
- 17.02 Dans le cas d'un congédiement ou de non-réembauchage pour raison médicale, l'Employeur en avise aussitôt par écrit l'employé et le Syndicat et leur fournit ses motifs.
- 17.03 L'Employeur peut, en tout temps, exiger qu'un employé subisse un examen médical devant ses médecins.

L'employé reçoit une indemnité équivalente à **trois (3) heures** de salaire dans le cas où ce dernier est convoqué en dehors de ses heures régulières de travail.

- 17.04 Sur demande, l'Employeur achemine à l'employé concerné une copie détaillée des résultats de l'examen médical.

ARTICLE 18

PAIE DE VACANCE

18.01 À sa date anniversaire d'embauche:

- a) l'employé qui justifie moins de deux (2) ans d'ancienneté, bénéficie d'une somme équivalant à quatre pourcent (4%) du salaire brut gagné au cours de l'année scolaire;
- b) l'employé qui justifie deux (2) ans et moins de cinq (5) ans d'ancienneté, bénéficie d'une somme équivalant à six pour cent (6%) du salaire brut gagné au cours de l'année scolaire.
- c) l'employé qui justifie cinq (5) ans et moins de quinze (15) ans d'ancienneté, bénéficie d'une somme équivalant à huit pour cent (8%) du salaire brut gagné au cours de l'année scolaire.
- d) l'employé qui justifie quinze (15) ans et moins de vingt (20) ans d'ancienneté, bénéficie d'une somme équivalant à dix pour cent (10%) du salaire brut gagné au cours de l'année scolaire.
- e) l'employé qui justifie vingt (20) ans ou plus d'ancienneté, bénéficie d'une somme équivalant à douze pour cent (12%) du salaire brut gagné au cours de l'année scolaire.

18.02 Les paies de vacances relatives à chaque période de paie sont versées en même temps que le salaire.

18.03 Sur demande du brigadier scolaire permanent, la Ville de Montréal accepte, en autant que l'employé puisse être remplacé par un brigadier scolaire surnuméraire, d'accorder jusqu'à quatre (4) semaines de vacances sans traitement par année scolaire dont cinq (5) de ces journées peuvent être prises de façon discontinues. Il est entendu qu'un brigadier scolaire ne peut obtenir plus de semaines de vacances que le barème suivant :

- moins de deux (2) ans d'ancienneté : 2 semaines
- deux (2) ans et moins de cinq (5) ans d'ancienneté : 3 semaines
- cinq (5) ans et plus d'ancienneté : 4 semaines

ARTICLE 19

CONGÉS SPÉCIAUX

19.01 L'employé qui répond aux critères d'admissibilité prévus au paragraphe 19.04 peut bénéficier des permissions d'absence suivantes:

- a) à l'occasion du décès du conjoint, d'un enfant, d'un petit-enfant : trois (3) jours sans perte de traitement et deux (2) jours sans traitement.
- b) à l'occasion du décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur: deux (2) jours sans perte de traitement et deux (2) jours sans traitement.
- c) à l'occasion du décès du grand-père ou de la grand-mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un gendre, d'une bru, d'un beau-frère, d'une belle-sœur: une (1) journée sans perte de traitement et une (1) journée sans traitement.
- d) à l'occasion du décès d'un oncle ou d'une tante : une (1) journée sans traitement;

L'employé peut prendre l'une des journées prévues aux alinéas précédents pour la cérémonie de mise en terre ou pour l'incinération. Si la cérémonie de mise en terre ou l'incinération a lieu à plus de 80km du territoire de la Ville de Montréal, l'employé a droit à une (1) journée de plus sans traitement.

Les heures ouvrables d'absence motivée sont déduites des heures accumulées au crédit de l'employé en vertu de **l'article 27** ou sont sans traitement si le crédit d'heures de l'employé est épuisé.

19.02 L'employé peut s'absenter du travail pendant deux (2) jours, sans perte de traitement, à l'occasion de son mariage.

Ces absences peuvent être prises à compter de la veille du mariage et jusqu'au jour ouvrable suivant inclusivement.

19.03 L'employé peut obtenir une (1) journée de congé sans traitement à l'occasion du mariage de l'un de ses enfants, et deux (2) jours de congé sans traitement à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

19.04 L'employé a droit à un congé social s'il doit travailler la journée où survient l'un ou l'autre des événements dont il est fait mention aux paragraphes 19.01, 19.02 et 19.03.

- 19.05 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. Dans le cas où sa présence à la cour dans une journée est requise pour plus de quatre heures, les heures ou parties d'heures faites en excédent sont rémunérées au taux horaire prévu à l'article 31.
- 19.06 L'employé appelé comme juré ou candidat juré, reçoit son salaire et tous les avantages, tout comme s'il était au travail. Toutefois l'employé devra rembourser les sommes données par la cour, jusqu'à concurrence de son salaire.
- 19.07 L'employé qui est appelé par l'Employeur pour souligner ses années de service ou par un gouvernement pour souligner un acte survenu dans le cadre de son travail, est libéré sans perte de traitement pour l'équivalent de sa journée régulière de travail.

ARTICLE 20

ACCIDENTS DU TRAVAIL

- 20.01 L'employé est assujéti aux dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Ce comité, formé de trois représentants du Syndicat et de trois représentants de l'Employeur, aura entre autres mandats celui d'analyser la relation entre le travail accompli par les brigadiers scolaires et les problèmes musculo-squelettiques qu'ils peuvent rencontrer.

Chacune des parties peut s'adjoindre à ses frais les ressources externes qu'elle juge appropriées.

- 20.02 Le Comité conjoint prévu à ladite Loi sera formé en tenant compte de l'unité d'accréditation plutôt que par établissements.

- 20.03 Dans tous les cas d'accident de travail, l'Employeur fait parvenir au Syndicat copie de la réclamation et/ou de l'avis de la **CNSST**.

ARTICLE 21

CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

- 21.01 Sous réserve des paragraphes 21.11 et 21.12, l'employée enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement de vingt (20) semaines. Elle doit aviser l'Employeur dix (10) jours ouvrables avant la date de son départ en présentant un certificat médical de son médecin traitant, indiquant la date prévue de la naissance.
- 21.02 Le préavis peut être de moins de dix (10) jours ouvrables si le certificat médical atteste du besoin de l'employée de cesser le travail dans un délai moindre. En cas d'interruption de grossesse, ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail, l'employée doit, aussitôt que possible, donner à l'Employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement ou de l'urgence.
- 21.03 Si l'employée ne présente pas l'avis prévu au paragraphe 21.01, elle peut néanmoins partir en tout temps durant la période de six (6) semaines précédant la date prévue de la naissance et bénéficier du congé de maternité.
- 21.04 La répartition des semaines de congé avant et après la naissance est à la discrétion de l'employée concernée, à l'intérieur des limites suivantes:
- L'employée peut quitter son travail en tout temps à compter de la seizième semaine avant la date prévue de la naissance. Toutefois, à partir de la sixième semaine précédant ladite date, l'Employeur peut exiger par écrit de l'employée enceinte encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler; à défaut pour cette dernière de fournir à l'Employeur ledit certificat dans les huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet;
 - La date de retour au travail est déterminée selon la date à laquelle l'employée a quitté son travail, en autant que la durée du congé ne soit pas inférieure ni supérieure à vingt (20) semaines. Si l'employée veut reprendre son travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle doit produire un certificat médical attestant que la reprise de l'emploi, à ce moment, ne met pas sa santé en danger. L'Employeur se réserve le droit de vérifier l'état de santé de l'employée;
- Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à au moins deux semaines de congé de maternité après l'accouchement.
- 21.05 Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, l'employée a droit à un congé de maternité spécial, sans traitement, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 21.01 à compter du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

- 21.06 L'employée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'Employeur un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.
- 21.07 À son retour au travail après le congé de maternité ou le congé sans traitement prévu au paragraphe 21.09, l'Employeur doit réintégrer l'employée dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ ou dans un poste qu'elle aurait obtenu durant son congé.
- 21.08 Sauf dans les cas prévus aux paragraphes 21.11 et 21.12, l'Employeur fait parvenir à l'employée, dans le cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour l'employée de donner le préavis prévu ci-après.

L'employée doit donner, par écrit, à l'Employeur un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. A défaut de préavis, l'Employeur, s'il a fait parvenir l'avis prévu à l'alinéa précédent, ou s'il n'y était pas tenu, n'est pas tenu de reprendre l'employée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.

- 21.09 Pour raisons de santé ou pour d'autres raisons reliées à la maternité, l'employée a droit de faire suivre le congé de maternité prévu aux paragraphes précédent par un congé sans traitement pouvant aller jusqu'à deux (2) ans à compter du début du congé de maternité. Dans ce cas, elle doit aviser l'Employeur de sa décision de se prévaloir de ce privilège un (1) mois avant l'expiration de son congé de maternité prévu aux paragraphes 21.01.
- 21.10 Lorsque l'employée est apte à reprendre le travail, elle doit, au plus tard un (1) mois avant la fin du congé sans traitement prévu au paragraphe 21.09, en informer, par écrit, le Directeur du Service de police ou son représentant.
- 21.11 Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'employée a droit à un congé de maternité spécial, sans traitement, n'excédant pas trois (3) semaines.
- 21.12 Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, l'employée a droit à un congé de maternité sans traitement d'une durée maximale de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'évènement.
- 21.13 A la fin de son congé de maternité, l'employée, sur présentation de la preuve des prestations d'assurance emploi reçues pendant sa maternité, recevra un montant

forfaitaire correspondant au nombre de semaines sans prestations (excluant toute pénalité), jusqu'à un maximum équivalant à cinq (5) semaines de prestations.

- 21.14 Durant cette période de vingt (20) semaines, l'employée ne pourra recevoir un revenu supérieur à son traitement net.
- 21.15 L'employée qui donne naissance à un enfant, l'employé dont la conjointe donne naissance à un enfant et l'employé qui adopte un enfant mineur, ont droit à un congé parental sans traitement, d'au plus 52 semaines continues.

Le présent article ne s'applique pas à l'employé qui adopte l'enfant de son conjoint.

- 21.16 Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié à l'employé dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où l'employé quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.
- 21.17 Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois semaines à l'Employeur, indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de l'employé est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère en raison de leur état de santé.
- 21.18 Pendant les congés prévus au présent article, l'employé continue d'accumuler de l'ancienneté.
- 21.19 L'employé a droit à un congé de paternité, sans salaire, de cinq (5) semaines continues à l'occasion de la naissance de son enfant.

Le congé de paternité peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après. L'employé doit avertir son employeur par écrit au moins trois (3) semaines avant le début de son congé en indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

- 21.20 Un employé peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou en raison de l'état de santé du conjoint, de son père, de sa mère, de la conjointe de son père ou du conjoint de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journées ou en demi-journée. L'employé doit aviser la Ville de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

21.21 Un employé qui justifie de trois (3) mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

L'employé doit aviser la Ville le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant.

Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, l'employé a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

ARTICLE 22

FRAIS DE DÉPLACEMENT

- 22.01 Pour les fins de déplacement d'une traverse à une autre au cours d'une même journée, l'Employeur utilise en priorité un brigadier scolaire surnuméraire disponible, et à défaut de brigadiers scolaires surnuméraires disponibles, l'employeur a recours, généralement, à un employé dont la traverse n'est pas prioritaire et qui est le plus rapproché de la traverse visée.

Lorsque le brigadier scolaire permanent est requis de se déplacer d'une traverse à une autre au cours d'une même journée de travail, il a droit de recevoir, comme compensation, en plus d'une somme équivalant au coût des billets d'autobus qu'il doit utiliser à l'occasion de ce déplacement, une indemnité équivalant à trois (3) heures de salaire.

Si le déplacement se poursuit pour plus d'une journée, le brigadier scolaire reçoit une indemnité équivalente à **deux** (2) heures de salaire en autant que le déplacement ne le rapproche pas de son domicile.

ARTICLE 23

VÊTEMENTS

- 23.01 L'Employeur fournit à chaque employé des vêtements appropriés, soit une veste de sécurité phosphorescente, un imperméable correspondant aux normes de sécurité routière, des bottes en caoutchouc comme protection lors des intempéries.

L'Employeur doit tenir compte de la taille de chaque employé en regard des vêtements ci-haut décrits.

Ces vêtements sont remplacés, au besoin, sur présentation de la pièce usée par l'employé.

Ces articles demeurent la propriété de l'Employeur et, à la fin de chaque année scolaire ou lorsqu'il quitte son emploi, l'employé doit les remettre à l'Employeur, en bon état.

- 23.02 Les parties conviennent dans les trente (30) jours ouvrables de la signature de la convention collective, de créer un comité conjoint désigné sous le nom de "Comité conjoint sur les vêtements", qui sera composé d'un maximum de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat. La recommandation à **l'Employeur**, quant au choix des articles, se fait après entente entre les parties.

Au fur et à mesure du remplacement de l'imperméable et de la veste de sécurité, l'identification du vêtement sera changée pour « Ville de Montréal ».

- 23.03 L'Employeur verse aux brigadiers scolaires permanents un montant forfaitaire afin de rembourser des frais encourus pour s'acheter les vêtements ou les accessoires appropriés.**

A compter de l'année scolaire 2016-2017, l'Employeur verse à chaque brigadier scolaire permanent un montant forfaitaire de trois cent cinquante-deux dollars et trente-six (352.36 \$)

À compter de l'année scolaire 2017-2018, l'Employeur verse à chaque brigadier scolaire permanent un montant forfaitaire de trois cent soixante et un dollars et dix-sept (361.17\$)

À compter de l'année scolaire 2018-2019, l'Employeur verse à chaque brigadier scolaire permanent un montant forfaitaire de trois cent soixante six dollars et cinquante-neuf (366.59\$)

À compter de l'année scolaire 2019-2020, l'Employeur verse à chaque brigadier scolaire permanent un montant forfaitaire de trois cent soixante-douze dollars et neuf (372.09\$)

À compter de l'année scolaire 2020-2021, l'Employeur verse à chaque brigadier scolaire permanent un montant forfaitaire de trois cent soixante dix sept dollars et soixante-sept (377,67\$)

Le cas échéant, les pièces justificatives doivent être remises à l'Employeur au plus tard dans la première semaine complète de l'année scolaire.

Ce montant est payable vers le 15 octobre de chaque année sur un chèque distinct.

- 23.04 **L'Employeur verse au brigadier scolaire surnuméraire une indemnité annuelle à titre de compensation pour l'achat de vêtements ou d'accessoires. Le montant attribué est calculé au prorata des heures travaillées effectué l'année scolaire précédente. Le brigadier scolaire surnuméraire doit avoir complété une (1) année de service afin de bénéficier de l'indemnité annuelle.**

Le cas échéant, les pièces justificatives doivent être remises à l'employeur au plus tard dans la première semaine complète de l'année scolaire.

Ce montant est payable vers le 15 octobre de chaque année sur un chèque distinct.

- 23.05 **Le Service maintient la pratique actuelle visant à fournir aux employés des semelles antidérapantes, un sifflet et un blouson demi-saison. Ce vêtement et ces accessoires sont remplacés, au besoin, sur présentation de la pièce usée par l'employé.**

ARTICLE 24

LISTE DES EMPLOYÉS

24.01 L'Employeur transmet au Syndicat vers le 15 septembre, le 15 janvier et le 15 mai les listes suivantes:

- la liste des employés permanents par poste de quartier et par ordre alphabétique incluant la date de naissance;
- la liste d'ancienneté.

Toutes les listes mentionnées ci-haut devront indiquer le nom, l'adresse et le numéro de téléphone de chaque employé.

24.02 L'Employeur transmet au Syndicat, au début de chaque mois:

- la liste des employés qui ont quitté son service et la liste des employés dernièrement embauchés;
- la liste de la répartition des traverses entre les employés par poste de quartier.

24.03 L'Employeur transmet au Syndicat, à chaque semaine :

- la liste des employés qui ont quitté son service et la liste des employés dernièrement embauchés;
- la liste des employés mutés;
- les changements d'adresse.

ARTICLE 25

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT - PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS ET HARCÈLEMENT

25.01 Ni la Ville de Montréal, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les employés, ne doivent faire de distinction à l'égard de quelque employé que ce soit, en raison de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses handicaps physiques, de ses convictions religieuses ou politiques, ou des ses activités syndicales.

25.02 Programme d'aide aux employés

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'existence, chez certains employés, de problèmes personnels qui risquent de nuire à leur qualité de vie, à leur rendement au travail ainsi qu'à la qualité et disponibilité des services offerts par la Ville de Montréal. Les deux parties reconnaissent aussi que l'alcoolisme et les autres toxicomanies sont des maladies et que l'employé atteint est responsable de recourir aux soins que requiert son état. En conséquence, les parties considèrent que des actions doivent être prises pour venir en aide aux personnes concernées.

A) Considérant que l'Employeur offre des services professionnels de consultation et, le Syndicat un service de délégués sociaux, lesquels peuvent devenir complémentaires en matière d'aide aux employés, les deux parties s'entendent pour collaborer à la mise sur pied et au bon fonctionnement d'un programme conjoint d'aide aux employés. Ce programme a pour objectif d'offrir des services d'aide aux employés aux prises avec des problèmes personnels qui risquent de nuire à leur qualité de vie ou leur rendement au travail. Ce programme privilégie la prise en charge de l'employé en difficulté par lui-même et respecte les principes de participation volontaire, de confidentialité, d'anonymat et garantit à l'employé qu'il ne peut faire l'objet d'aucune mesure, du seul fait de participer à un tel programme. Les actions prises par l'Employeur dans le cadre du programme d'aide ne doivent pas être interprétées comme une renonciation à son droit d'invoquer des mesures en cas de mauvaise conduite ou de rendement insuffisant.

Les deux parties s'entendent pour sensibiliser les employés et les gestionnaires à l'existence du programme d'aide, des services qui y sont offerts ainsi qu'à favoriser une meilleure compréhension des problèmes de réadaptation.

B) Comité conjoint

Les deux parties s'entendent pour former, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, un comité conjoint composé de deux représentants patronaux et de deux représentants syndicaux. Le psychologue-conseil agit au comité comme personne-ressource.

Ce comité aura comme fonctions:

- a) de s'assurer du respect des principes de volontariat, de confidentialité et d'anonymat;
- b) d'assurer la complémentarité des services offerts;
- c) d'identifier les problèmes de fonctionnement du programme, de trouver des solutions et de voir à leur application;
- d) d'échanger sur des problématiques particulières et de proposer des orientations;
- e) de participer à l'élaboration des activités de prévention et de réadaptation;
- f) de participer à l'élaboration des activités de formation et d'information;
- g) de coordonner l'évaluation du programme conjoint et de participer aux activités d'évaluation;
- h) de participer à l'identification et à l'évaluation des organismes et autres ressources qui peuvent être utilisés par le programme.

- C) Il est entendu qu'aucun dossier individuel ne sera discuté à ce comité. Le comité conjoint se fixera quatre (4) rencontres par année et pourra tenir d'autres rencontres, à la demande de l'une ou l'autre des parties. Les représentants du Syndicat siègent sans perte de traitement lors de ces réunions ou lorsqu'ils effectuent tout mandat qui leur est confié par le comité. Les décisions prises à ce comité sont conjointes. La Division des ressources humaines assurera la gestion des dépenses requises et autorisées à son budget, aux fins du programme d'aide aux employés.

Les services du psychologue-conseil ne seront utilisés par les parties qu'aux fins du programme d'aide.

Définition

Le harcèlement est une conduite qui se manifeste par des paroles, des actes ou des gestes, de nature à porter atteinte à la dignité, ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne, ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou une perte d'emploi.

Ces démarches, isolées ou répétées, ne sont pas désirées par la personne victime, ni consenties de sa part.

Principes d'action

Les principes suivants doivent orienter l'action des parties contre le harcèlement :

- a) Dénoncer toute forme et corriger toute situation de harcèlement;
- b) Mettre des mécanismes d'assistance et de recours à la disposition de la personne victime;
- c) Traiter avec justice toute personne impliquée dans un cas de harcèlement;
- d) Prendre les sanctions disciplinaires qui s'imposent, y compris le congédiement, si le harcèlement est démontré;
- e) Faire en sorte que tout préjudice subi par une victime soit dûment compensé, dans le règlement d'un cas de harcèlement.

Mécanisme d'assistance et de recours

Les parties encouragent tout employé qui est victime de harcèlement, ou qui s'en croit victime, de s'adresser à la personne désignée par l'Employeur ou le Syndicat, le cas échéant.

ARTICLE 26

AFFICHAGE

- 26.01 Les représentants du Syndicat ont le droit d'afficher, dans les postes de quartier où les employés se rapportent à leur travail, les avis qui ont trait aux affaires du Syndicat. Ils peuvent également y déposer à l'attention des employés, à un endroit désigné par le responsable du poste ou son représentant, le journal du Syndicat ou une circulaire adressée aux membres du Syndicat.
- 26.02 Considérant l'environnement de travail particulier des brigadiers scolaires, l'Employeur consent à inscrire sur le talon de chèque de paie des brigadiers scolaires des informations d'ordre général provenant du Syndicat.

Ces messages devront être autorisés par l'Employeur et lui parvenir trois semaines avant la date de parution souhaitée.

ARTICLE 27

RÉGIME DE MALADIE

- 27.01 a) Un crédit en maladie de trente-deux heures est octroyé au brigadier scolaire permanent selon les termes de l'alinéa b).
- b) Le crédit s'accumule à raison de **trois (3) heures et douze (12) minutes pour un équivalent de trente-deux (32) heures** par mois complet de travail conformément à l'article 4.01k) au cours de l'année scolaire précédente.
- c) L'employé qui est en accident de travail se voit créditer ses jours de maladie tout comme s'il était au travail.
- 27.02 **Peu importe le motif d'utilisation, chaque heure du crédit d'heures de maladie utilisée par un brigadier scolaire est payée à quatre vingt pour cent (80 %) du taux horaire en vigueur**
- 27.03 Sous réserve de l'article 19, le crédit en maladie s'utilise dans le cas d'une absence pour maladie, ou pour compenser toute autre journée non rémunérée. Ce crédit s'utilise pour une journée complète de travail.
- 27.04 Les heures non prises au 30 juin de chaque année sont payables entre le 1^{er} et 7 novembre au taux en vigueur, au 30 juin qui précède, sur un paiement distinct.
- Chaque heure du crédit d'heures de maladie payable à un brigadier scolaire est payée à trente pour cent (30 %) du taux horaire en vigueur.**
- 27.05 **En cas de cessation d'emploi, le crédit d'heures de maladie est payable à trente pour cent (30 %) du taux horaire en vigueur.**
- 27.06 Après trois (3) jours consécutifs d'absence, l'Employeur peut exiger du brigadier scolaire qu'il lui présente un certificat médical de son médecin traitant.

ARTICLE 28

MESURES DISCIPLINAIRES

- 28.01 L'employé convoqué dans les bureaux de l'Employeur pour raison disciplinaire peut, s'il le désire, se faire accompagner par un membre du comité de griefs du Syndicat, accompagné ou non d'un conseiller du SCFP.
- 28.02 a) Un brigadier scolaire dont la conduite est sujette à un rapport ou un avis disciplinaire en est avisé par écrit, en y indiquant les actes reprochés, au plus tard dans les **dix (10) jours ouvrables** qui suivent le moment de la connaissance par l'Employeur des actes reprochés. Copie de cet avis est acheminée au Syndicat.
- b) Toute mesure disciplinaire doit être imposée au brigadier scolaire dans les deux (2) mois suivant la réception par celui-ci de l'avis prévu à l'alinéa a) sauf si une période d'absence au travail du brigadier scolaire a pour effet d'empêcher l'Employeur de respecter les délais prévus au présent alinéa.
- c) Les alinéas a) et b) du présent paragraphe ne s'appliquent pas dans le cas où les actes reprochés sont de nature criminelle.
- d) La suspension administrative imposée à un brigadier scolaire pour fins d'enquête est annulée dans le cas où ce dernier n'est pas accusé ou reconnu non coupable par une instance criminelle ou un arbitre selon le cas. L'Employeur rembourse alors le salaire et autres avantages perdus.
- Dans tous les cas où un brigadier scolaire est suspendu, le Syndicat en est aussitôt informé.
- 28.03 L'employé peut contester le bien-fondé de l'avis ou de la mesure disciplinaire.
- 28.04 L'employé désirant consulter son dossier personnel, en fait la demande à l'unité Personnel civil du Service de police, 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 l'unité Personnel civil. 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 l'Employeur et/ou apparaissant à son dossier.
- 28.05 Si un employé formule un grief au sujet d'un avis ou d'une mesure disciplinaire, l'Employeur doit établir par preuve le bien-fondé des motifs d'un tel avis ou mesure disciplinaire.

- 28.06 Seuls les avis disciplinaires transmis à l'employé et au Syndicat peuvent être invoqués. Les avis ainsi que les mesures disciplinaires datant de plus de deux (2) ans ne peuvent être invoqués contre l'employé.
- 28.07 Si la procédure décrite dans cet article n'a pas été suivie, il y a défaut de forme et aucun des rapports ou avis versés au dossier ne peut être invoqué contre l'employé concerné.
- 28.08 Si un employé est discipliné ou congédié, le tout doit être fait par écrit avec copie au Syndicat; à défaut, l'employé est considéré comme étant toujours à l'emploi de l'Employeur et est rémunéré tout comme s'il travaillait.
- 28.09 L'employé n'est pas assujéti au code de discipline applicable aux policiers.
- 28.10 Un comité de relations de travail est composé de deux représentants de l'Employeur et de deux représentants du Syndicat.

Tout litige de nature disciplinaire ou relié à l'interprétation ou à l'application de la convention collective, peut être référé au comité de relations de travail.

Sauf après entente, les parties doivent se réunir à l'intérieur d'un délai de trente jours ouvrables, suite à une demande de l'une ou l'autre des parties de tenir une réunion du comité.

Dans ce dernier cas, les délais prévus à la convention collective sont suspendus pour un maximum de trente (30) jours à compter de la date de la demande de la rencontre ou jusqu'à la date de la rencontre, le cas échéant, sauf pour ce qui est du délai prévu au paragraphe 28.02 a).

ARTICLE 29

CONDITIONS RÉGISSANT LES EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES

29.01 La présente convention collective ne s'applique pas aux employés inscrits sur la liste des surnuméraires, sauf quant au taux du salaire horaire et ainsi qu'en ce qui concerne les points suivants:

- la définition de brigadier scolaire surnuméraire prévue à l'article 4.01c ;
- le régime syndical établi à l'article 5;
- **l'indemnité prévue à l'article 9 ;**
- les jours fériés et chômés prévus à l'article 12;
- **l'application de l'article 13 (ancienneté)**
- **l'application de l'article 14 (traverses vacantes)**
- **L'application de l'article 17 (réembauche et examens médicaux)**
- **l'application de l'article 20 (accidents du travail)**
- **le montant du forfaitaire vêtement prévu à l'article 23.04 ;**
- les dispositions relatives au versement du salaire précisées à l'article 32;
- les vacances sont octroyées conformément à la Loi sur les normes du travail;
- Lorsqu'un employé surnuméraire est appelé au travail au cours d'une journée, il reçoit un minimum de deux (2) heures de salaire. Toutefois, le total du salaire reçu pour cette journée ne pourra excéder quatre (4) heures, à moins que l'employé surnuméraire ait travaillé plus de quatre (4) heures dans la journée.
- Le droit d'utiliser la procédure de grief et d'arbitrage prévue à l'article 7, **en autant qu'il ait complété la période de probation prévue à l'article 4.01 I)**

29.02 A l'intérieur d'un même poste de quartier, l'Employeur doit favoriser l'alternance des brigadiers scolaires surnuméraires afin d'assurer une répartition des heures le plus équitablement possible.

ARTICLE 30

CONGÉ SANS TRAITEMENT

30.01 Sur demande motivée et présentée, sauf exception, au moins trente (30) jours à l'avance au Directeur, ce dernier peut permettre à un brigadier scolaire ayant acquis plus de deux (2) années d'ancienneté de s'absenter sans traitement pour une période minimale de deux (2) mois et maximale de douze (12) mois. Cette permission ne peut être refusée sans motif valable.

Si l'employé décide de mettre fin à son congé sans traitement avant terme, il devra en aviser son Employeur, par écrit, au moins quinze (15) jours avant la date de son retour.

Une période de cinq (5) ans doit s'écouler avant que l'employé puisse à nouveau bénéficier d'un tel congé.

ARTICLE 31

SALAIRE

- 31.01 a) **Le brigadier scolaire à l'emploi de la Ville de Montréal le 15 août 2016 reçoit un taux horaire de seize dollars et soixante quatre (16.64\$) ;**
- b) **À compter du 15 août 2017, le taux horaire est porté à dix-sept dollars et quatorze (17.14\$) ;**
- c) **À compter du 15 août 2018, le taux horaire est porté à dix-sept dollars et quatre-vingt neuf (17,89\$) ;**
- d) **À compter du 15 août 2019, le taux horaire est porté à dix-huit dollars et trente-quatre (18.34) ;**
- e) **À compter du 15 août 2020, le taux horaire est porté à dix-neuf dollars (19,00).**

31.02 La présente entente s'applique aux employés actifs en date du **15 août 2016**.

La rétroactivité s'applique à compter du 15 août 2016, sur les salaires (article 31), Vêtements et Régime de maladie. La rétroactivité sera payable sur un versement distinct dans les quarante cinq (45) jours de calendrier suivants la signature de la convention collective.

De façon exceptionnelle, Il est convenu que la présente rétroactivité (2018) pourra être payable dans les quatre-vingt dix (90) jours de la ratification de la présente convention collective.

ARTICLE 32

VERSEMENT DU SALAIRE

32.01 L'employé voit sa paie déposée tous les deux (2) jeudis à l'institution financière indiquée par l'employé et le talon de chèque sera posté à son domicile.
Si ce jour coïncide avec un jour férié, le dépôt se fait le jour ouvrable précédent.

32.02 L'employé ne sera pas tenu de signer sur son temps à son poste de quartier, le relevé hebdomadaire des heures travaillées.

32.03 Lorsque l'employé doit faire un remboursement d'argent à l'Employeur, ce remboursement se fait par déduction sur le chèque de paie. L'Employeur ne retient à la fois jamais plus que l'équivalent de trente-trois et un tiers pour cent (33 1/3%).

L'Employeur 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 agit malhonnêtement ou négligemment en acceptant les sommes perçues en trop.

32.04 Les relevés d'emploi seront transmis électroniquement à l'Assurance emploi dans les cinq (5) jours de l'arrêt de rémunération.

ARTICLE 33

DURÉE DE LA CONVENTION

33.01 La présente convention couvre la période du **01 janvier 2016 au 31 décembre 2020**. Toutefois, les nouvelles dispositions entrent en vigueur au moment de la signature, sauf si autrement prévu.

La présente convention est signée par la Ville de Montréal, en vertu d'une résolution de son Comité exécutif datée du **08 août 2018** et par le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 930, en vertu d'une résolution de l'Assemblée générale dudit Syndicat adoptée le **29 mai 2018**.

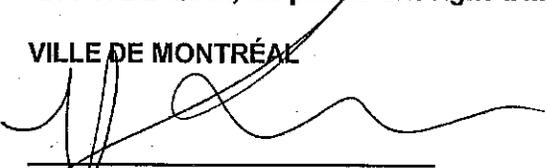
33.02 En cas de dénonciation, les dispositions de la présente convention demeureront en vigueur jusqu'à la date de la signature de la prochaine convention collective.

33.03 Les modifications apportées à la présente convention ne prennent effet qu'à compter de la date de sa signature, sauf stipulation contraire dans l'un ou l'autre des paragraphes.

33.04 **Les lettres d'entente et les annexes apparaissant à la convention collective en font partie intégrante.**

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 26 septembre 2018.

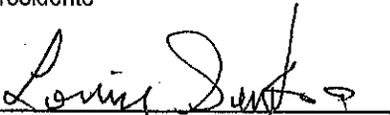
VILLE DE MONTRÉAL

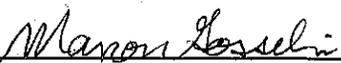

Valérie Plante
Mairesse de Montréal

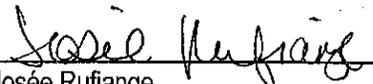

Martin Prud'homme
Directeur du Service de police de la Ville de Montréal

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, section locale 930 :


Diane Girard
Présidente


Louise Sanscartier
Trésorière


Manon Gosselin
Vice-présidente


Josée Rufiange
Secrétaire

LETTRE D'INTENTION NO 1

LETTRE D'INTENTION RELATIVE À L'IMPLANTATION D'UNE LISTE DE RAPPEL

Concernant la poursuite des discussions sur l'implantation d'une liste de rappel, les parties conviennent ce qui suit :

- Un comité paritaire ayant pour mandat l'étude des questions relatives à l'implantation d'une liste de rappel est constitué dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective. Il est formé de trois (3) représentants désignés par chacune des parties signataires de la convention collective. Chacune des parties peut s'adjoindre des personnes ressources à sa convenance ;
- Si les représentants du syndicat au comité sont des personnes salariées de l'Employeur, elles sont libérées sans perte de salaire afin d'assister aux rencontres du comité ;
- Le fonctionnement du comité est établi par arrangement au niveau local.
- Le mandat du comité paritaire est de:
 1. discuter de la notion et de l'expression de la disponibilité des brigadiers scolaires surnuméraires dont notamment :
 - les modalités d'inscription à la liste de rappel (ex : dates d'inscription et formulaire) ;
 - la disponibilité minimale ;
 - les modifications de la disponibilité émise durant le calendrier scolaire.
 2. discuter sur le processus d'affectation des assignations (court et long terme) dont :
 - le fractionnement des assignations lors des assignations de courte durée;
 - les principes dans l'octroi des assignations (ex : notion d'ancienneté ou notion de tour de rôle).
 3. discuter sur le processus d'appel et les obligations d'un brigadier scolaires à être présent à une traverse scolaire dans un temps requis ;
 4. prévoir les modalités lorsqu'un brigadier scolaire néglige régulièrement de respecter sa disponibilité ;
 5. Prévoir les modalités applicables pour les brigadiers scolaires mis à pied ;
 6. Évaluer le regroupement des PDQ proposés lors des discussions durant la période de négociation et la pertinence d'appliquer le

regroupement pour l'exercice des mutations et des nominations en vue des permanences ;

Regroupement des postes de quartier proposés
1 et 5
3 et 4
8 et 13
10 et 27
7
9 et 11
12, 15 et 16
24 et 26
31-33 et 35
38
22 et 23
30 et 44
45 et 49
39 et 42
46 et 48

7. Prévoir un échéancier d'implantation le cas échéant ;
 8. Revoir la notion de l'accumulation de l'ancienneté du brigadier scolaire surnuméraire.
- Un rapport final conjoint devra être déposé à la direction du SPVM, au plus tard dans les six (6) mois suivant le début des travaux. Après entente, les parties peuvent convenir d'un délai supplémentaire ;
 - De planifier après entente un éventuel projet pilote pour la session scolaire d'hiver 2019.

LETTRE D'INTENTION NO 2

LETTRE D'INTENTION RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ AD HOC

Concernant la poursuite des discussions sur la faisabilité de permettre aux brigadiers scolaires de se mettre à l'abri lors des intempéries, les parties conviennent ce qui suit :

- Un comité paritaire ad hoc est constitué dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective. Il est formé de trois (3) représentants désignés par chacune des parties signataires de la convention collective. Chacune des parties peut s'adjoindre des personnes ressources à sa convenance ;
- Si les représentants du syndicat au comité sont des personnes salariées de l'Employeur, elles sont libérées sans perte de salaire afin d'assister aux rencontres du comité ;
- Le fonctionnement du comité est établi par arrangement au niveau local ;
- Le mandat du comité paritaire est de discuter de la faisabilité de permettre aux brigadiers scolaires de se mettre à l'abri lors des intempéries :
 - Répertorier les pratiques locales actuelles ;
 - Définir et spécifier la notion d'intempéries et assurer une compréhension uniforme de la notion;
 - Proposer des pistes de réflexion.
- Un rapport final conjoint devra être déposé à la direction du SPVM, au plus tard dans les six (6) mois suivant le début des travaux. Après entente, les parties peuvent convenir d'un délai supplémentaire.

ANNEXE « A »

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

SECTION LOCALE 930

AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT
DE LA COTISATION SYNDICALE

Par la présente, je soussigné, _____ autorise et mandate la Ville de Montréal 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 930, qui est légalement reconnu pour me représenter aux fins de négociations collectives de travail avec la Ville de Montréal.

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

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

ET J'AI SIGNÉ CE _____ JOUR DE _____ 20 _____

Témoïn

Signature de l'employé

Adresse

Numéro de téléphone



ANNEXE B
DESCRIPTION D'EMPLOI
BRIGADIER SCOLAIRE

Nature et caractéristiques :

Sous la responsabilité du commandant du Poste de quartier, 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 :

- ◆ Interrompt la circulation des véhicules au moyen de son enseigne d'arrêt portatif aux endroits où il n'y a pas de feu de circulation si la situation l'exige.
- ◆ Invite les enfants à regarder dans toutes les directions avant de s'engager sur la chaussée.
- ◆ Voit à la traversée de la rue par les enfants, d'un trottoir à un autre.
- ◆ Indique aux enfants comment traverser la rue d'un pas raisonnable et prudent.
- ◆ Explique aux enfants la signification de certaines enseignes de circulation de l'entourage.
- ◆ En tout temps, le brigadier scolaire doit respecter la signalisation routière et inviter les enfants à faire de même.
- ◆ Communique au Poste de quartier concerné, la description de tout flâneur aperçu aux abords de l'école.
- ◆ Avise immédiatement le 9-1-1 lorsqu'un enfant est blessé et s'occupe de l'enfant jusqu'à l'arrivée des patrouilleurs ou de l'ambulance.
- ◆ Exécute toutes autres tâches demandées par son responsable.

CETTE DESCRIPTION D'EMPLOI CONTIENT LES ÉLÉMENTS NÉCESSAIRES À L'IDENTIFICATION DE LA FONCTION. ELLE N'EST PAS UNE ÉNUMÉRATION LIMITATIVE DES TÂCHES À ACCOMPLIR.