

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2020-4641

N° dossier d'accréditation : AM-1002-6995

EMPLOYEUR VILLE DE CHAMBLY 56, RUE MARTEL, CHAMBLY QC J3L 1V3 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1689 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE, MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2020-11-11 Date dépôt : 2020-11-26	Nombre de salariés visés : 19	Date début : 2019-01-01 Date d'expiration : 2026-12-31

Remarque :

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365
Téléphone

2020-11-27
Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Denis.Milhomme@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 646-6365
Télécopieur : (418) 528-0559



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA VILLE DE CHAMBLY

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1689**

2019-2026

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2	JURIDICTION	1
ARTICLE 3	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	1
ARTICLE 4	DÉFINITION DES EXPRESSIONS.....	3
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL	5
ARTICLE 6	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	5
ARTICLE 7	HEURES DE TRAVAIL.....	7
ARTICLE 8	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.....	7
ARTICLE 9	JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS.....	7
ARTICLE 10	VACANCES ANNUELLES	8
ARTICLE 11	CONGÉS SOCIAUX	8
ARTICLE 12	CONGÉS DE MALADIE	10
ARTICLE 13	DROITS PARENTAUX	10
ARTICLE 14	CONGÉ FAMILIAL ET/OU AIDANT NATUREL	11
ARTICLE 15	SALAIRES.....	11
ARTICLE 16	JOUR ET DÉTAILS DE LA PAIE	13
ARTICLE 17	CONDITIONS DE TRAVAIL	13
ARTICLE 18	VÊTEMENTS.....	14
ARTICLE 19	SÉCURITÉ ET SANTÉ	15
ARTICLE 20	ACCIDENTS DE TRAVAIL.....	15
ARTICLE 21	ANCIENNETÉ ET AFFICHAGE D'EMPLOI	15
ARTICLE 22	ABOLITION DE TRAVERSEES.....	16
ARTICLE 23	SÉCURITÉ D'EMPLOI ET PROCÉDURE DE MISE A PIED ET RAPPEL.....	17
ARTICLE 24	FUSION	17
ARTICLE 25	MESURES DISCIPLINAIRES.....	18
ARTICLE 26	PROCÉDURES DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....	18
ARTICLE 27	RÉTROACTIVITÉ	20
ARTICLE 28	DURÉE DE LA CONVENTION	20

ANNEXE « A » - ÉCHELLES SALARIALES.....	22
ANNEXE « B » - LISTE DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES	23
ANNEXE « C » - LISTE DES PERSONNES SALARIÉES SURNUMÉRAIRES	24
ANNEXE « D » - AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT DE LA COTISATION SYNDICALE	25
ANNEXE « E » - LETTRE D'INTENTION SUR LA FINALISATION DU LITIGE CONCERNANT LE TEMPS DE DÉPLACEMENT	26

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour but :

- a) de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Ville et le Syndicat représentant les personnes salariées assujetties à cette convention;
- b) de promouvoir le bien-être des personnes salariées;
- c) d'établir et de maintenir des conditions de travail négociées entre les parties aux présentes;
- d) d'assurer le meilleur rendement de travail possible et la protection de la propriété de la Ville;
- e) de régler promptement tout grief pouvant survenir entre la Ville et le Syndicat et de favoriser dans la mesure du possible le règlement de toutes plaintes de la façon déterminée dans la présente convention.

ARTICLE 2 JURIDICTION

2.01 La présente convention collective s'applique à toutes les personnes salariées régies par le certificat d'accréditation syndicale émis conformément aux dispositions du Code du travail de la province de Québec en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1689.

2.02 La Ville reconnaît que tous les postes réguliers ou temporaires de brigadiers ou brigadières ou à venir sont de la juridiction exclusive du certificat d'accréditation syndicale de la section locale 1689, sauf dans les cas d'urgence ou dans le but de remplacer une personne salariée en formation.

ARTICLE 3 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

3.01 La Ville reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif pour les personnes salariées couvertes par l'accréditation du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1689.

3.02 Aucune personne salariée ne fera l'objet de discrimination de la part de la Ville pour avoir parlé, écrit ou agi légalement en vue de servir les intérêts de son Syndicat.

3.03 La Ville reconnaît au Syndicat le droit d'afficher, aux endroits approuvés par les autorités municipales, les avis de convocation à ses assemblées et autres avis du même genre à condition que les avis soient signés par le président ou autre officier signataire autorisé par le Syndicat.

- 3.04 Le Syndicat reconnaît qu'il est de la fonction de la Ville de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires conformément à des obligations en accord avec les dispositions de la présente convention collective.
- 3.05 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était jugée nulle, les autres clauses de ladite convention ne seraient pas affectées par cette nullité.
- 3.06 Ni la Ville, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les personnes salariées ne doivent faire de distinction, d'exclusion, de préférence ou de harcèlement à l'égard de quelque personne salariée que ce soit en raison de sa race, de sa couleur, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa grossesse, de son état civil, de son âge (sauf dans la mesure prévue par la loi) de sa religion, de ses convictions politiques, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale, de ses activités syndicales, de son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Les deux parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.
- 3.07 a) Harcèlement psychologique : Pour l'application de la présente convention collective, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'employé et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'employé
- b) Tout employé a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. La Ville prend les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser
- c) La Ville s'engage à entamer une enquête selon les délais prévus à la Politique de la Ville de Chambly sur la violence, l'incivilité et le harcèlement au travail.
- Les parties en cause s'engagent à traiter avec célérité, objectivité, équité et confidentialité toute plainte et les résultats de l'enquête en découlant.
- La Ville et le Syndicat conviennent, de plus, de tenter avec les personnes concernées de résoudre le problème une fois l'enquête terminée et ce, dans la mesure où toutes les parties impliquées y consentent.
- d) Il est entendu que la présente ne prive en rien l'employé ou le Syndicat, des recours possibles en vertu des différentes lois.
- 3.08 Les conseillers' extérieurs de chacune des parties ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues aux présentes.
- 3.09 Le représentant accrédité du Syndicat canadien de la fonction publique pourra avoir accès sur les terrains et bâtisses de la Ville après avoir obtenu l'approbation du directeur

général, aux fins de s'entretenir avec les membres du Syndicat, pourvu que cela ne donne pas lieu à une réunion.

- 3.10 De façon biannuelle, soit aux mois de janvier et de septembre de chaque année, la Ville remet au Syndicat la liste des personnes salariées régies par la présente convention collective de travail. Cette liste comprend les noms, prénoms, dates d'embauche et d'ancienneté.
- 3.11 Sur demande écrite, la personne salariée obtient que la Ville lui accorde un congé sans rémunération lorsqu'une de ses personnes salariées est candidate à une élection municipale ou est membre d'un conseil municipal aux fins de lui permettre de mener sa campagne électorale ou d'exercer sa fonction.
- 3.12
- a) La Ville accorde un congé sans solde d'une (1) année à toute personne salariée qui en fait la demande. Un tel congé ne peut être accordé qu'à une seule personne salariée à la fois et qu'une (1) fois par trois (3) ans.
 - b) À son retour au travail, elle reprend sa fonction et recommence à accumuler son ancienneté. Si plus d'une personne salariée présente une demande de congé sans solde, la personne salariée ayant le plus d'ancienneté aura préséance sur les autres personnes salariées qui devront attendre le retour de cette dernière.
 - c) Un délai de trente (30) jours est exigé entre le moment où la demande est déposée et le début du congé sans solde.
 - d) Pendant son absence, la personne salariée ne bénéficie d'aucuns des avantages sociaux de la convention collective.

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) **Personne salariée**
Ce terme désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation émis par la Commission des relations de travail de la province de Québec, en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1689.
 - b) **Brigadier scolaire régulier**
Désigne toute personne salariée dont le travail est requis au fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers de la Ville.

La Ville reconnaît qu'au moment de la signature de la présente convention, les personnes salariées dont les noms apparaissent à l'annexe « B » attachée à la présente convention pour en faire partie intégrante sont des personnes salariées régulières.

- c) **Brigadier scolaire surnuméraire**
Désigne toute personne salariée embauchée pour remplacer une personne salariée absente pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la présente convention collective ou pour parer à un surcroît de travail.

La personne salariée surnuméraire ne bénéficie d'aucunes dispositions de la convention collective sauf en ce qui a trait aux articles suivants : cotisations syndicales (article 5), heures de travail (article 7), travail supplémentaire (article 8), jours fériés et chômés (article 9) ou l'indemnité prévue à la *Loi sur les normes du travail*, vacances (article 10), les vêtements (les clauses 17.01 et 17.03 seulement), salaires (article 15). L'article 25 (procédures de grief et arbitrage) pour les articles assujettis, sauf en cas de congédiement.

Afin de bénéficier de sa rémunération régulière lors d'une journée pédagogique, la personne salariée surnuméraire doit être planifiée à l'horaire de travail pour la semaine complète de travail où la journée pédagogique survient.

La répartition des heures de travail parmi les personnes salariées surnuméraires se fait à tour de rôle, de façon la plus équitable possible, dans la mesure où la personne salariée est disponible et joignable dans un délai raisonnable.

- d) **Poste vacant**
Lorsqu'un poste est créé ou tout autre poste inoccupé suite à une mutation, une démission ou un renvoi touchant le titulaire régulier.
- e) **Poste**
Signifie l'intersection à laquelle une personne salariée est nommée à titre de brigadier scolaire régulier ou affecté à titre de brigadier scolaire surnuméraire.
- f) **Ancienneté**
Signifie la période totale travaillée par la personne salariée à titre de régulière.
- g) **Année scolaire**
Signifie la période durant laquelle les écoles sont ouvertes aux enfants dans un but scolaire.
- h) **Employeur ou Ville**
Signifie la Ville de Chambly.
- i) **Grief**
Signifie une mésentente relative à l'interprétation ou à une prétendue violation de cette convention.

4.02 Les annexes font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 Toute personne salariée membre du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et toutes celles qui le deviennent par la suite, doivent, comme condition du maintien de leur emploi, maintenir leur adhésion au Syndicat pour toute la durée de la présente convention.
- 5.02 La nouvelle personne salariée, doit dès son embauche, signer une autorisation de déduire de son salaire une somme équivalant à la cotisation régulière fixée par le Syndicat.
- 5.03 Toute personne salariée occupant un emploi régi par cette convention doit adhérer au Syndicat. La Ville doit réduire à la source, sur chaque paie à toute personne salariée couverte par l'unité de négociation représentée par le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1689, toute cotisation régulière ou spéciale qui sera requise par le Syndicat. La personne salariée doit, par avis écrit, dans les termes de l'annexe « D » des présentes, autoriser le versement de cette somme au Syndicat. La Ville effectue une déduction dès la première paie de la personne salariée.
- 5.04 Le Syndicat fera parvenir à la Ville copie des résolutions concernant un changement des cotisations syndicales prises par l'assemblée générale de ses membres.
- 5.05 La Ville fait parvenir au trésorier du Syndicat, mensuellement, la somme ainsi recueillie ainsi que la liste des noms et adresses des personnes salariées et le montant reçu.
- 5.06 La Ville ne sera pas tenue, en vertu de cet article, de congédier une personne salariée, si le Syndicat l'a expulsé de ses rangs.
- 5.07 Avant le 1^{er} février de l'année courante ainsi que lors de tout changement, le Syndicat fait parvenir par voie électronique la liste des membres son exécutif syndical au directeur du Service d'incendie et au directeur du Service des ressources humaines de la Ville.

ARTICLE 6 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 6.01 Toute personne salariée officiellement mandatée ou déléguée par le syndicat peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales spécifiées au présent article et aux conditions qui y sont stipulées.
- 6.02 Permis d'assemblées et d'absences
À l'occasion de la discussion des griefs avec les autorités de la Ville ou à l'occasion de l'audition des griefs portés à l'arbitrage, un officier du syndicat dont la présence est requise peut, après avoir avisé au moins trois (3) jours à l'avance le directeur du service de sécurité incendie ou son représentant, s'absenter de son travail pour la période de temps requise. La Ville libère, avec solde, l'officier syndical assigné.

- 6.03 Les assemblées du syndicat pourront être tenues dans un local de la Ville désigné par le directeur général dans la mesure où il sera possible à la Ville de fournir un tel local. Ces assemblées devront avoir lieu après les heures de travail.
- 6.04 À chaque année civile, la Ville accorde aux personnes désignées par le Syndicat le temps requis pour assister à toutes activités syndicales pour une période maximale de cinquante-deux (52) heures avec solde, pour l'ensemble, à la condition que le directeur du service de sécurité incendie ou de son représentant en soit avisé au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance. Cette banque peut être utilisée par période d'une (1) heure en avant-midi ou en après-midi, après l'entrée en classe des élèves.

À compter du 1^{er} janvier 2021, cette banque est majorée à cinquante-six (56) heures annuellement.

- 6.05 La Ville reconnaît à un membre de l'exécutif syndical le droit de s'occuper des affaires syndicales à l'extérieur des heures de traverses dans les cas prévus conformément aux dispositions de la présente convention. De ce fait, le président, le secrétaire ou le vice-président ne perd aucun droit quant aux traitements, avantages et privilèges prévus par les présentes et ne doit être nullement importuné ou subir de torts pour ses activités comme telles. Ces dispositions s'appliquent également au substitut en cas d'incapacité d'agir de ces personnes.
- 6.06 Le président ou secrétaire du Syndicat ou leur représentant doit (doivent) être accompagné (s) par un autre membre du comité exécutif pour discuter de tout sujet professionnel ou Syndicat avec les autorités de la Ville ou ses représentants s'il est ou s'ils sont convoqués (s) par ces derniers.
- 6.07 La Ville libère, avec solde, deux (2) personnes à la fois pour la négociation, la conciliation et l'arbitrage de la convention collective.
- 6.08 La Ville libère, avec solde, deux (2) personnes à la fois pour tout comité patronal-syndical prévu à la présente convention collective.
- 6.09 La Ville s'engage à libérer sans perte de traitement la personne salariée visée par un grief ainsi que les témoins nécessaires à l'occasion d'un arbitrage, et ce, pour le temps nécessaire à leur témoignage.
- 6.10 Seule la personne dûment mandatée par l'exécutif du Syndicat ou son président, sera habilitée à demander des libérations pour activités syndicales.

ARTICLE 7 HEURES DE TRAVAIL

- 7.01 La semaine normale de travail des personnes salariées est de vingt (20) heures réparties en cinq (5) journées consécutives, du lundi au vendredi. L'horaire quotidien est fixé selon les besoins des écoles desservies.
- 7.02 Le ou les brigadiers scolaires appelé(s) à travailler lors de journées pédagogiques des écoles françaises reçoit une compensation monétaire égale au nombre d'heures additionnelles travaillées. Le ou les brigadiers scolaires concernés peuvent ne pas travailler ces journées additionnelles, dans ces cas une personne salariée surnuméraire est assignée aux traverses.
- 7.03 La répartition des heures entre les personnes salariées surnuméraires se fait le plus équitablement possible (à tour de rôle) dans la mesure où la personne salariée est disponible et joignable.

ARTICLE 8 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- 8.01 Le travail exécuté par une personne salariée au-delà de la semaine régulière de travail de vingt (20) heures au cours d'une même semaine est rémunéré au taux du temps et demi, sauf si le travail requis est effectué un samedi, un dimanche ou un jour férié, la personne salariée sera rémunérée à deux cents pour cent (200 %).
- 8.02 De plus, dans le cas de réunions où il y a un avis écrit de cinq (5) jours et plus, la personne salariée sera rémunérée à son taux simple pour toute la durée de la réunion et toute période excédant trois (3) heures de réunion sera assujettie à la clause 8.01, incluant la rencontre annuelle en début d'année scolaire qui est rémunérée en sus des heures de travail.

ARTICLE 9 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

- 9.01 a) Toute personne salariée qui travaille au moins dix (10) jours au cours de la période comprise entre le 1^{er} et le 23 juin a droit, pour la fête de la Saint-Jean-Baptiste, au paiement d'une indemnité, égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paye précédant le 24 juin, et ce, même si sa période d'embauche se termine avant le 24 juin. Cette indemnité est égale à la moyenne du salaire journalier travaillé durant la période du 1^{er} au 23 juin et est impérativement rémunérée, à taux simple, à même la dernière paie de l'année scolaire.

Si la fête de la Saint-Jean-Baptiste est un samedi ou un dimanche, elle est reportée à la journée ouvrable suivante en respectant néanmoins les modalités du paragraphe précédent.

- b) Nonobstant ce qui précède, lorsqu'une personne salariée surnuméraire est planifiée à l'horaire pour la semaine complète où survient un congé férié, celle-ci est rémunérée comme si elle était au travail.

ARTICLE 10 VACANCES ANNUELLES

10.01 Le brigadier scolaire a droit à la compensation suivante pour tenir lieu de vacances :

De zéro (0) à deux (2) ans de service continu : 4 % du salaire gagné

De trois (3) à dix (10) ans de service continu : 6 % du salaire gagné

De onze (11) à quatorze (14) ans de service continu : 8 % du salaire gagné

De quinze (15) à dix-neuf (19) ans de service continu : 10 % du salaire gagné

De vingt (20) ans et plus de service continu : 12 % du salaire gagné

Cette indemnité de vacances se calcule entre le 1^{er} mai et le 30 avril de chaque année. L'indemnité de vacances est versée au cours du mois de mai de l'année qui suit.

Nonobstant ce qui précède, une personne salariée peut obtenir, après autorisation de son supérieur immédiat, une période de vacances sans solde.

10.02 La personne salariée qui quitte le service de la Ville a droit à une indemnité de vacances proportionnelle, selon le pourcentage établi à la clause 10.01, au salaire gagné lors de la période de calcul.

ARTICLE 11 CONGÉS SOCIAUX

11.01 Toute personne salariée bénéficie d'un congé sans retenue de salaire dans les cas suivants :

a) à l'occasion de son mariage : un (1) jour ouvrable ;

b) à l'occasion du mariage d'un enfant, d'un frère, d'une sœur, d'un père, d'une mère, d'un beau-père, d'une belle-mère, demi-sœur, demi-frère : le jour du mariage;

c) à l'occasion du décès du conjoint, d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables ;

d) i) à l'occasion du décès du père, de la mère : cinq (5) jours consécutifs ;

- ii) à l'occasion du décès du beau-père, de la belle-mère, d'un gendre, d'une bru, d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur : trois (3) jours consécutifs;
- e) à l'occasion du décès d'un grand-parent, d'un petit-enfant, d'un oncle, d'une tante : le jour des funérailles ;
- f) à l'occasion de la naissance d'un enfant : la personne salariée a droit à trois (3) jours de congé qui peuvent être utilisés selon les possibilités suivantes :
 - 1. le jour de l'entrée à l'hôpital ou
 - 2. le jour de la naissance ou
 - 3. le jour de la sortie de l'hôpital ou
 - 4. le jour du baptême;
- g) à l'occasion de l'adoption d'un enfant : trois (3) jours ouvrables.
- h) à l'occasion de certains événements de force majeure (désastre, feu, inondation) qui obligent la personne salariée à s'absenter de son travail : un maximum de trois (3) jours ouvrables par année.

Les congés prévus aux paragraphes f) et g) peuvent être fractionnés conformément au deuxième paragraphe de l'article 81.1 de la Loi sur les Normes du travail.

- 11.02 L'employeur peut, s'il le juge nécessaire, demander à la personne salariée la preuve de ces faits.
- 11.03 Toute personne salariée appelée comme témoin pour subpoena ou comme juré, dans une cause où elle n'est pas partie, peut s'abstenir avec traitement de son travail en conformité avec le bref d'assignation. De plus, la personne salariée devra aviser son supérieur immédiat de son absence dès que possible.
- 11.04 Aux fins d'application de la clause 11.01 d) «conjoint» désigne les personnes qui:
 - a) sont mariés et cohabitent ou
 - b) résident ensemble depuis un (1) an et sont publiquement représentées comme personnes conjointes.

La famille par alliance est celle de la personne reconnue comme le conjoint.

- 11.05 Dans le cas où la personne décédée est incinérée ou que les funérailles sont reportées, les congés de deuil peuvent être pris au moment de l'incinération ou à la date à laquelle les funérailles ont été reportées, au choix de la personne salariée.

ARTICLE 12 CONGÉS DE MALADIE

- 12.01 Au 1^{er} décembre de chaque année et jusqu'au 30 novembre de l'année suivante, une banque de cinquante-six (56) heures de congé en maladie est créditée au brigadier scolaire régulier. Pour chacune des absences dues à la maladie, la personne salariée puise à même cette banque et le solde non utilisé au 30 novembre est payable avant le 15 décembre de chaque année, sur une paie à part des heures régulières.

Dans le cas d'une personne salariée dont l'emploi prend fin au cours de l'année, quelle qu'en soit la raison, les crédits annuels pour congés de maladie sont ajustés au prorata de la période effective d'emploi et l'ajustement est fait sur la paie de cessation d'emploi. Pour chaque mois travaillé, conformément à la clause 12.02, une moyenne de 5,6 heures est créditée.

Lorsqu'il y a un solde d'heures dans la banque, le brigadier scolaire régulier doit les utiliser pour combler toute absence autre que vacances annuelles.

À compter du 1^{er} janvier 2020, la banque d'heures annuelles est augmentée à soixante (60) heures.

- 12.02 Un mois entier de service signifie un mois de calendrier pendant lequel la personne salariée a travaillé au moins douze (12) jours ouvrables dans le mois. Toutefois, aux fins de calcul, les journées où l'école est fermée sont réputées être travaillées.
- 12.03 L'absence résultant d'un accident causé durant l'exercice des fonctions de la personne salariée de même que toute autre absence autorisée par la Ville n'interrompt pas le service mensuel continu.
- 12.04 Le salaire d'une personne salariée absente par maladie lui est payé au taux régulier jusqu'à la limite des jours de maladie.
- 12.05 Les paiements effectués en vertu des dispositions de l'article 19 n'affectent pas les crédits des jours de congé en maladie accumulés en faveur de la personne salariée concernée.
- 12.06 Le brigadier scolaire dans l'impossibilité de se présenter au travail pour cause de maladie doit en aviser son supérieur au moins deux (2) heures avant le début de son quart de travail ou à défaut le plus tôt possible.

ARTICLE 13 DROITS PARENTAUX

- 13.01 Les parties conviennent que toutes et chacune des règles en matière de congé de maternité et parental sont parties intégrantes de la présente convention et que l'application se fait conformément à la loi (la loi et la réglementation de la *Loi sur les normes du travail*).

ARTICLE 14 CONGÉ FAMILIAL ET/OU AIDANT NATUREL

- 14.01 Une personne salariée peut s'absenter du travail pour un maximum de deux (2) jours avec salaire par année de référence, soit du 1^{er} décembre au 30 novembre de l'année qui suit, pour remplir des obligations liées à la santé ou l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père ou de sa mère, de son frère ou de sa sœur, de l'un de ses grands-parents. La personne salariée peut fractionner un congé familial et/ou aidant naturel en demi-journées. La personne salariée doit aviser son supérieur immédiat le plutôt possible de son absence, prendre les moyens pour limiter la prise et la durée des congés, et produire, sur demande, une preuve ou attestation motivant l'absence.
- 14.02 Ces congés sont rémunérés à même le solde de la banque de congés de maladie prévue à l'article 12.
- 14.03 La Ville appliquera systématiquement les dispositions prévues à la *Loi sur les normes du travail* lorsqu'une personne salariée surnuméraire se prévaut de ce congé.

ARTICLE 15 SALAIRES

- 15.01 L'échelle de salaires en vigueur pour la durée de la convention est indiquée à l'annexe « A ».

Les taux de salaire prévus à l'annexe « A » sont augmentés au 1^{er} janvier de chaque année, selon les modalités ci-dessous :

1-1-2019	3,50 % + 1 \$ de l'heure
1-1-2020	3,50 %
1-1-2021	2,50 %
1-1-2022	2,50 %
1-1-2023	2,00 %
1-1-2024	2,00 % + 0,50 \$ de l'heure
1-1-2025	2,50 %
1-1-2026	2,50 %

- 15.02 Les personnes salariées régulières reçoivent une rémunération garantie durant une période de quarante-trois (43) semaines consécutives pour chaque année scolaire et une rémunération minimum d'une (1) heure par sortie.

15.03 À compter du 1^{er} janvier 2019, la personne salariée affectée à la fonction de chef de groupe reçoit une prime de cinq (5) dollars l'heure, pour chaque heure rémunérée durant tout le calendrier scolaire.

À compter du 1^{er} janvier 2020, la prime est assujettie aux mêmes augmentations que celles des augmentations salariales déterminées à la clause 15.01.

À compter du 1^{er} janvier 2019, la Ville octroie à la personne salariée affectée à la fonction de chef de groupe une allocation pour l'utilisation de son téléphone cellulaire. Cette allocation est applicable sur une période dix (10) mois par année sur présentation de pièces justificatives. Le montant et l'octroi de l'allocation applicable sont établis selon les politiques de la Ville en vigueur.

ARTICLE 16 JOUR ET DÉTAILS DE LA PAIE

- 16.01 a) Les personnes salariées sont payées tous les jeudis.
- b) La paie est remise à la personne salariée par dépôt bancaire automatique à l'institution financière au choix de la personne salariée.
- c) La période de paie s'étend du dimanche au samedi inclusivement. Les heures régulières de travail ainsi que les ajustements (temps supplémentaire, prime, etc.) sont payés chaque semaine pour la semaine de travail se terminant deux (2) semaines auparavant. Toute nouvelle personne salariée a une période d'attente de deux (2) semaines.
- 16.02 Les détails suivants devront apparaître sur les relevés de paie de chaque personne salariée :
- a) le nom;
 - b) la date;
 - c) le montant brut de la paie;
 - d) les détails des déductions;
 - e) le montant net de la paie
 - f) le solde de la banque de congés en maladies.
- 16.03 Toute personne salariée qui est mise à pied, congédiée ou qui quitte le service de la Ville de son propre gré doit recevoir son salaire et ses articles personnels à la paie qui suit la fin de son engagement à condition qu'elle n'ait aucune redevance envers la Ville.
- 16.04 Pour toute erreur de plus de cinquante dollars (50 \$), les corrections se feront dans les deux (2) jours ouvrables.

ARTICLE 17 CONDITIONS DE TRAVAIL

- 17.01 Le Syndicat convient de plus que la Ville peut modifier les conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention. Il est entendu, toutefois que si une personne salariée se croit lésée par de telles modifications, elle peut en faire un grief et, dans ce cas, il appartiendra à la Ville de prouver qu'elle a agi de façon raisonnable.
- 17.02 Dans tous les cas où une personne salariée est poursuivie en justice à la suite d'un acte accompli dans l'exercice de ses fonctions, la Ville s'engage à lui fournir les services d'un avocat et à l'indemniser de toute condamnation contre lui, sauf si elle est trouvée coupable de fautes lourdes ou de grossière négligence, sous réserve, dans ces derniers cas, le remboursement par la personne salariée responsable de tous les frais encourus par la Ville. Cependant, elle a le droit d'adjoindre au procureur choisi par la Ville son propre procureur à ses frais.

ARTICLE 18 VÊTEMENTS

- 18.01 L'employeur fournit à chaque personne salariée des vêtements appropriés, soit une veste de sécurité phosphorescente, un imperméable avec capuchon correspondant aux normes de sécurité routière et des mitaines en cuir comme protection lors des intempéries.

L'employeur doit tenir compte de la taille de chaque personne salariée en regard des vêtements ci-haut décrits.

Ces vêtements sont remplacés, au besoin, sur présentation de la pièce usée par la personne salariée. La personne salariée doit entreposer et prendre soin des pièces d'équipement et de vêtement ci-dessus afin qu'elles demeurent propres et conservent bonne apparence.

Ces articles demeurent la propriété de l'employeur et, à la fin de chaque année scolaire ou lorsqu'elle quitte son emploi, la personne salariée doit les remettre à l'employeur, en bon état.

Ces articles demeurent la propriété de l'employeur et, à la fin de chaque année scolaire ou lorsqu'elle quitte son emploi, la personne salariée doit les remettre à l'employeur, en bon état.

- 18.02 L'employeur verse annuellement à chaque personne salariée régulière un montant forfaitaire de quatre cents quatre-vingt treize dollars (493 \$) pour 2018. Ce montant est payable au début de l'année scolaire de chaque année sur un chèque distinct.

À compter du 1^{er} janvier 2019, le montant forfaitaire est assujetti aux mêmes augmentations que celles des augmentations salariales déterminées à la clause 15.01. Le montant est arrondi en plus lorsqu'il atteint plus de 0,50 \$ et en moins en dessous de 0,50 \$.

- 18.03 La personne salariée surnuméraire reçoit l'allocation vestimentaire au prorata des mois travaillés, un mois signifiant au moins dix (10) jours travaillés; mais au minimum cinquante pourcent (50 %) du montant indiqué à la clause 18.02. L'indemnité totale cumulée est payable vers le 15 octobre de chaque année pour la période de septembre à août des douze (12) mois précédents.

ARTICLE 19 SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 19.01 La Ville prendra les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et la santé des personnes salariées.
- 19.02 Les parties conviennent que la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* incluant les règlements s'y rattachant sont partie intégrante de la présente convention et que l'application se fait conformément à la loi.

ARTICLE 20 ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 20.01 Les parties conviennent que la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et incluant les règlements s'y rattachant soit partie intégrante de la présente convention et que l'application se fait conformément à la *Loi*.

ARTICLE 21 ANCIENNETÉ ET AFFICHAGE D'EMPLOI

- 21.01 La personne salariée régulière conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :
- a) dans le cas d'une absence au travail par suite de maladie ou d'accident subit lors de l'accomplissement du travail;
 - b) dans le cas d'absence au travail pour des raisons de maladie ou pour accident de travail;
 - c) dans le cas de suspension disciplinaire;
 - d) dans le cas d'absence autorisée.
- 21.02 La personne salariée perd son ancienneté dans les cas suivants :
- a) abandon volontaire du service de la Ville;
 - b) renvoi pour cause juste et suffisante;
 - c) si, après avoir été rappelé au travail, par lettre recommandée, alors qu'elle est mise à pied pour manque d'ouvrage, elle ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception de telle lettre;
 - d) Si elle est plus de dix-huit (18) mois scolaires sans être rappelé au travail.
- 21.03 Si la Ville décide de combler un poste vacant ou nouvellement créé, elle enverra un avis écrit et un courriel à cet effet aux brigadiers scolaires réguliers. Ces derniers ont cinq (5) jours ouvrables pour manifester leur intérêt audit poste. Cependant, si la Ville décide de ne pas combler un poste vacant, aucune autre personne ne peut être attirée à ce poste.

- 21.04 a) les personnes salariées régulières intéressées pourront poser leur candidature par écrit dans le délai précité, et ce, selon la procédure établie par le Service des ressources humaines et tel qu'indiqué sur l'avis d'affichage.
- b) le défaut de demander ou le fait de refuser une mutation ou une affectation temporaire, n'affecte en rien le droit de la personne salariée à une mutation ou affectation ultérieure.
- 21.05 Toute traverse vacante ou nouvellement créée est accordée selon les étapes suivantes :
- a) aux personnes salariées mises à pied suite à l'abolition de leur traverse, à la suspension d'activités ou leur déplacement;
- b) aux personnes salariées surnuméraires par ordre de durée de service continu pourvu qu'elles remplissent les exigences normales de la tâche.
- 21.06 Le poste (prévu à la clause 21.03) doit être comblé dans les trente (30) jours suivant la dernière entrevue. Dans le cas où une personne salariée ayant obtenu le poste serait absente pour un congé prévu à la convention collective, le poste peut être comblé temporairement. La personne salariée absente comble le poste à son retour.
- 21.07 Le poste sera accordé et sera comblé par la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche.
- 21.08 a) Le candidat auquel le poste est attribué a le droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de quarante (40) heures travaillées.
- b) Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à le faire à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans ce dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que la personne salariée n'a pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

ARTICLE 22 ABOLITION DE TRAVERSES

- 22.01 Dès que les services d'une personne salariée 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 la personne salariée.
- 22.02 a) La personne salariée doit dans les cinq (5) jours ouvrables suivants la date de l'avis reçu, fait parvenir par courrier au directeur du service des incendies, une lettre informant de ses intentions de :
- demander une traverse vacante ou

- se prévaloir du droit de déplacer une personne salariée qui a moins d'ancienneté, en désignant, par ordre de préférence trois (3) traverses.
- b) À l'expiration du délai prévu à l'alinéa a), ou dès réception de la lettre de la personne salariée, l'employeur dispose d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables pour effectuer le déplacement de la personne salariée.
- c) Nonobstant les dispositions de l'alinéa b), les parties conviennent que pour la durée de la présente convention et jusqu'à son renouvellement, toute personne salariée déplacée en vertu de ce paragraphe aura droit à son tour de déplacer une autre personne salariée possédant moins d'ancienneté pourvu qu'elle se soit conformé aux dispositions de l'alinéa a).

ARTICLE 23 SÉCURITÉ D'EMPLOI ET PROCÉDURE DE MISE A PIED ET RAPPEL

23.01 L'ancienneté des personnes salariées s'applique aux mises à pied et aux rappels comme suit :

- a) Mises à pied : les mises à pied se feront dans l'ordre suivant :
 1. les personnes salariées surnuméraires;
 2. les personnes salariées régulières par ordre inverse d'ancienneté pourvu qu'elles satisfassent aux exigences normales de la fonction.
- b) Rappel : les rappels au travail se font par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées mises à pied pourvu qu'elles satisfassent aux exigences normales de la fonction.
- c) Dans tous les cas de mise à pied, la Ville donne un préavis de trois (3) mois aux personnes salariées régulières.

ARTICLE 24 FUSION

24.01 Dans tous les cas où, par législation ou autrement, il y a division, fusion, regroupement ou changement de structure juridique de la Ville, la personne salariée régie par les présentes conserve tous les droits, privilèges et avantages dont elle jouit en vertu de la présente convention.

La Ville s'engage à garder à son emploi toutes les personnes salariées régulières (annexe « B ») à l'emploi de la Ville, sauf si elles démissionnent ou sont congédiées pour cause juste et suffisante.

ARTICLE 25 MESURES DISCIPLINAIRES

- 25.01 Une personne salariée dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire est convoquée par écrit, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, afin de connaître sa version des faits, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'incident ou la connaissance qu'en a eu la Ville avec copie simultanée au Syndicat. Lors de cette rencontre, la personne salariée doit être accompagnée d'un représentant du Syndicat à moins qu'elle n'y renonce. Les personnes salariées sont libérées sans perte de traitement pour la tenue de cette rencontre si celle-ci se situe durant les heures régulières de travail, à défaut de quoi l'article 8 s'applique.
- 25.02 Une personne salariée dont la conduite est sujette à un avertissement, un rapport, un avis ou une mesure disciplinaire, en est avisé par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'incident ou la connaissance qu'en a eue la Ville avec copie simultanée au Syndicat. La Ville a le fardeau de la preuve.
- 25.03 La Ville informe par écrit le Syndicat de tout avis ou mesure disciplinaire, suspension ou congédiement dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réception de la lettre par la personne salariée selon le paragraphe 25.02.
- 25.04 Seuls les rapports ou avis disciplinaires dont la personne salariée et le Syndicat ont été avisés, par écrit, peuvent être déposés en preuve lors d'un arbitrage.
- 25.05 À l'arbitrage, les mesures disciplinaires (telles que suspension, rétrogradation, avis disciplinaire) datant de plus de douze (12) mois ne pourront être utilisées, s'il n'y en a pas eu d'autres de même nature durant cette période.
- 25.06 La suspension d'une personne salariée pour raisons disciplinaires ne constitue pas une interruption de service.
- 25.07 Droit de la personne salariée de consulter son dossier personnel en tout temps accompagnée d'un représentant syndical et de son supérieur à l'extérieur des heures de traverse.

ARTICLE 26 PROCÉDURES DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 26.01 Dans le cas de grief, l'employeur et le Syndicat se conforment à la procédure suivante :
- a) Toute personne salariée accompagnée d'un représentant du Syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance par la personne salariée du fait duquel le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, le soumet par écrit au directeur de sécurité incendie ou de son représentant, lequel donne sa réponse par écrit à la personne salariée dans les dix (10) jours ouvrables subséquents après rencontre des parties concernées;

- b) Le Syndicat a le droit de formuler ou de soumettre directement au directeur du Service des ressources humaines ou son représentant, tout grief en suivant la procédure à la clause 26.01 a).
- 26.02 Si la réponse du directeur du Service des ressources humaines ou son représentant n'est pas satisfaisante ou si celui-ci n'a pas rendu sa réponse dans le délai précité, le grief pourra être soumis à l'arbitrage par le Syndicat, par écrit, dans les trente (30) jours de calendrier de l'expiration du délai de réponse prévu à la clause 26.01.
- 26.03 La partie qui désire référer un cas à l'arbitrage selon les modalités de la clause 26.02 en avisera par écrit l'autre partie dans les délais précités.
- 26.04 Les délais prévus à la présente procédure sont de rigueur et en cas de non-observance desdits délais, le grief sera considéré comme réglé ou abandonné.
- 26.05 a) Le comité de griefs peut, en tout temps, être assisté dans ses démarches par un représentant du Syndicat canadien de la fonction publique, de même que la Ville par des conseillers extérieurs.
- b) Les délais prévus au présent article peuvent cependant être modifiés par entente écrite entre la Ville et le Syndicat.
- 26.06 L'audition des griefs aura lieu dans les locaux de la Ville.
- 26.07 L'arbitre possède les pouvoirs qu'accorde le Code du travail.
- 26.08 Chacune des parties paiera la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.
- 26.09 La personne salariée accompagnée d'un membre du Syndicat peut, à toutes les étapes de la procédure de griefs et d'arbitrage, discuter de son grief avec le directeur Service des ressources humaines ou son représentant.
- 26.10 a) Après réception de l'avis d'arbitrage, les parties tenteront de s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les quinze (15) jours de la réception par la Ville dudit avis d'arbitrage.
- b) À défaut d'entente dans le délai précité, la partie ayant déposé le grief demandera au ministre de nommer un arbitre selon l'article 100 du Code du travail.
- 26.11 Compte tenu de ce qui précède, les parties fixeront sans délai la date de la première audition. Les auditions auront lieu dans les locaux de la Ville.

- 26.12 a) L'arbitre ne sera pas autorisé à rendre des décisions incompatibles avec les dispositions de cette convention ni à altérer, modifier ou amender aucune partie de cette convention.
- b) Dans le cas d'arbitrage sur des mesures disciplinaires, l'arbitre peut :
- i) rétablir les droits de la personne salariée concernée avec pleine compensation;
 - ii) maintenir la mesure disciplinaire;
 - iii) rendre toute autre décision juste et équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels une personne salariée injustement traitée pourrait avoir droit. Lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation monétaire, il peut ordonner que l'intérêt légal s'ajoute sur le montant réel dû, et ce, à compter du dépôt du grief.

ARTICLE 27 RÉTROACTIVITÉ

- 27.01 La Ville convient de remettre aux personnes salariées dans les trente (30) jours qui suivront la date de la signature de la présente convention, le montant de la rétroactivité dû par suite des ajustements de salaire.
- 27.02 Les personnes salariées couvertes par la présente convention et qui sont à l'emploi de la Ville au 1^{er} janvier 2019 bénéficient d'une rétroactivité pour cette année basée sur les heures régulières effectivement travaillées et/ou payées, les heures régulières étant rémunérées au taux horaire régulier et les heures supplémentaires au taux majoré de 50 % ou de 100 % selon le cas.
- 27.03 La rétroactivité mentionnée à la clause 27.02 s'applique aux successions des personnes salariées décédées depuis la même date.

ARTICLE 28 DURÉE DE LA CONVENTION


- 28.01 La présente convention est en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2026.
- 28.02 Nonobstant ce qui précède, la présente convention demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

2020 NOV 20 PM 1:45


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé par leurs représentants dûment autorisés, cette convention collective de travail, à Chambly, le 11 novembre 2020.

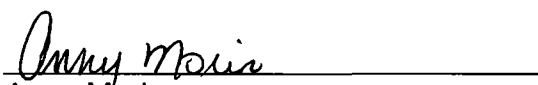
VILLE DE CHAMBLY

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, section locale 1689**

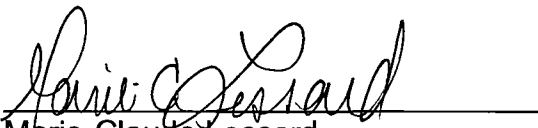

Alexandra Labbé
Mairesse

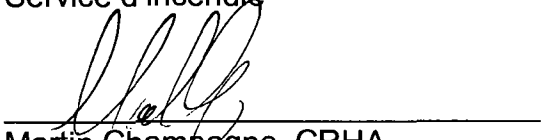

Louise Leduc
Présidente


Stéphane Labrèche, CRHA
Directeur
Service des ressources humaines


Anny Morin
Secrétaire


Alexandre Tremblay
Directeur
Service d'incendie

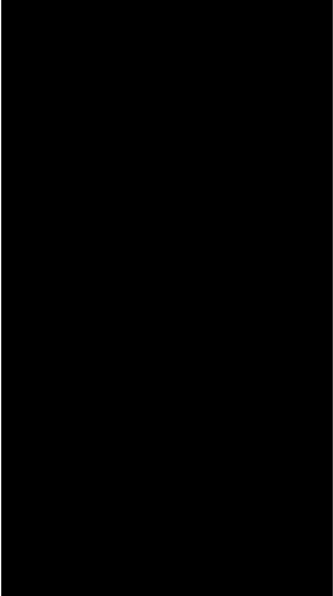

Marie-Claude Lessard
Conseillère syndicale


Martin Champagne, CRHA
Conseiller en ressources humaines
Service des ressources humaines

ANNEXE « A » - ÉCHELLES SALARIALES

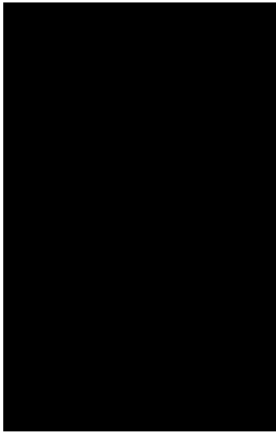
TAUX EN VIGUEUR AU :	De 0 à 420 heures travaillées	De 421 à 840 heures travaillées	841 heures heures et plus travaillées
1 ^{er} janvier 2019 Augmentation de 3,50 % + 1 \$ de l'heure	14,75033 \$	15,55917 \$	17,17686 \$
1 ^{er} janvier 2020 Augmentation de 3,50 %	15,26659 \$	16,10374 \$	17,77805 \$
1 ^{er} janvier 2021 Augmentation de 2,50 %	15,64825 \$	16,50633 \$	18,22251 \$
1 ^{er} janvier 2022 Augmentation de 2,50 %	16,03946 \$	16,91899 \$	18,67807 \$
1 ^{er} janvier 2023 Augmentation de 2,00 %	16,36025 \$	17,25737 \$	19,05163 \$
1 ^{er} janvier 2024 Augmentation de 2,00 % + 0,50 \$ de l'heure	17,18745 \$	18,10252 \$	19,93266 \$
1 ^{er} janvier 2025 Augmentation de 2,50 %	17,61714 \$	18,55508 \$	20,43098 \$
1 ^{er} janvier 2026 Augmentation de 2,50 %	18,05757 \$	19,01896 \$	20,94175 \$

ANNEXE « B » - LISTE DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES

	<u>Nom</u>	<u>Ancienneté</u>
1-		6 décembre 1982
2-		17 septembre 1991
3-		7 octobre 2003
4-		20 novembre 2003
5-		1er novembre 2011
6-		10 janvier 2012
7-		4 août 2015
8-		4 août 2015
9-		11 octobre 2016
10-		3 septembre 2019
11-		3 septembre 2019

ANNEXE « C » - LISTE DES PERSONNES SALARIÉES SURNUMÉRAIRES

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-
- 7-
- 8-



**ANNEXE « D » - AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT DE LA COTISATION SYNDICALE
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1689**

Par la présente, je soussigné(e), autorise et mandate la Ville de Chambly 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 1689, qui est légalement reconnu pour me représenter aux fins de négociations collectives de travail avec la Ville de Chambly.

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

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

ET J'AI SIGNÉ CE ____ e JOUR DE _____.

Signature de la personne salariée

Témoin

Adresse et Téléphone

ANNEXE « E » - LETTRE D'INTENTION SUR LA FINALISATION DU LITIGE CONCERNANT LE TEMPS DE DÉPLACEMENT

À la suite du processus de renouvellement de la convention collective 2012-2018, lequel a mené à la présente convention collective, les parties conviennent de ce qui suit :

Il est entendu que l'ajustement salarial d'un dollar (1,00 \$) de l'heure applicable au 1^e janvier 2019 ainsi que l'ajustement salarial de cinquante sous (0,50 \$) de l'heure applicable au 1^{er} janvier 2024 vient conclure un litige historique lié au temps de déplacement des brigadiers scolaires, et ce, sans admission des parties.