

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-2019-8042

N° dossier d'accréditation : AM-1002-1781

EMPLOYEUR VILLE DE MASCOUCHE 3034, CHEMIN SAINTE-MARIE MASCOUCHE QC J7K 1P1 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE SECTION LOCALE 2055 (FTQ) 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2019-10-28	Nombre de salariés visés : 18	Date début : 2020-01-01
Date dépôt : 2019-11-13		Date d'expiration : 2025-12-31

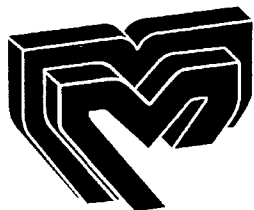
Remarque :

Inclus : Résolution No 191028-24.
(Préposés aux traverses d'écoliers).

Sylvain Auclair
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757 2019-11-13
Téléphone 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 : Sylvain.Auclair@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 644-5757
Télécopieur: (418) 528-0559



VILLE DE
Mascouche



Convention collective
entre
La Ville de Mascouche
et
Syndicat Canadien de la fonction publique
Local 2055
(LES PRÉPOSÉS AUX TRAVERSES D'ÉCOLIERS)
2020-2025

POUR LA PÉRIODE DU 1^{er} JANVIER 2020

AU

31 DÉCEMBRE 2025

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	2
ARTICLE 2	ACCRÉDITATION.....	3
ARTICLE 3	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	4
ARTICLE 4	DÉFINITION DES EXPRESSIONS.....	6
ARTICLE 5	ANCIENNETÉ.....	7
ARTICLE 6	ABSENCES POUR SERVICE PUBLIC.....	8
ARTICLE 7	LIBERTÉ D'ACTIONS SYNDICALES.....	9
ARTICLE 8	RÉGIME SYNDICAL.....	11
ARTICLE 9	AFFICHAGE ET TRAVERSES VACANTES.....	12
ARTICLE 10	PROCÉDURES DE GRIEF.....	13
ARTICLE 11	ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE.....	15
ARTICLE 12	ABOLITION DE TRAVERSES.....	16
ARTICLE 13	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS.....	17
ARTICLE 14	HORAIRES DE TRAVAIL.....	18
ARTICLE 15	SÉCURITÉ ET SANTÉ.....	19
ARTICLE 16	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.....	21
ARTICLE 17	JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS.....	22
ARTICLE 18	CONGÉS SPÉCIAUX.....	23
ARTICLE 19	VACANCES.....	25
ARTICLE 20	TRAITEMENT EN CAS DE MALADIE.....	26
ARTICLE 21	FUSION.....	28
ARTICLE 22	REER ET COMPENSATION.....	29
ARTICLE 23	COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL.....	30
ARTICLE 24	SALAIRE.....	31
ARTICLE 25	PRIMES.....	32
ARTICLE 26	PLAN D'ÉVALUATION.....	33
ARTICLE 27	CONDITIONS PARTICULIÈRES.....	34
ARTICLE 28	DURÉE DE LA CONVENTION.....	35
ANNEXE « A »	LISTE DES PRÉPOSÉS RÉGULIERS.....	36
ANNEXE « A-1 »	LISTE DES PRÉPOSÉS SUPPLÉANTS.....	37
ANNEXE « B »	GRILLES DES SALAIRES.....	38
ANNEXE « C »	LISTE DES VÊTEMENTS DE SÉCURITÉ AU BESOIN.....	39

542
LH

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but de régir les relations de travail entre la Ville et le Syndicat représentant les employés assujettis à cette convention, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tout un chacun et de régler à l'amiable de la façon ci-après déterminée les griefs qui peuvent surgir de temps à autre.
- 1.02 Au sens de la présente convention, le genre féminin et le genre masculin désignent indistinctement le personnel des deux sexes et n'établissent aucune distinction particulière basée sur le sexe. L'emploi du masculin dans la présente convention n'a que pour seul but d'en simplifier la lecture.

Handwritten signature and date, possibly "5/8/2".

ARTICLE 2

ACCRÉDITATION

- 2.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les employés régis par les certificats d'accréditation syndicale ainsi que tous les amendements subséquents émis conformément aux dispositions du Code du travail de la province de Québec en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2055, (Préposé aux traverses écoliers).
- 2.02 Les personnes exclues de l'unité de négociation ne rempliront aucune fonction régie par la présente convention collective.

2.03 Fonction de la direction

Le Syndicat reconnaît qu'il est de la fonction de la Ville de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations. La Ville convient d'exercer ses fonctions en conformité des autres stipulations de la présente convention et elle accepte que toute décision qu'elle rend, qui affecte les conditions de travail d'un ou de plusieurs employés régis par la présente convention, soit assujettie à la procédure de mécontentement, de grief et d'arbitrage prévue à la présente convention collective.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 3

DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 3.01 La Ville reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif pour les employés couverts par l'accréditation.
- 3.02 À l'intérieur comme à l'extérieur de la Ville, il est reconnu à tout employé la pleine jouissance de sa liberté politique, sans préjudice aucun aux droits rattachés à son statut d'employé. Tout employé est lié par la loi lors d'activités partisanses à la Ville de Mascouche.
- 3.03 La Ville fournit sur demande au Syndicat l'adresse électronique de chaque préposé aux traverses d'écoliers, et ce, afin que ce dernier puisse leur transmettre les avis qui ont trait aux affaires du Syndicat ou tout document du Syndicat et/ou du mouvement syndical, de nature non libelleuse.
- Tout comme, le Syndicat transmet à l'attention des employés, le journal du Syndicat ou une circulaire adressée aux membres du Syndicat.
- 3.04 La Ville fait connaître au Syndicat par écrit, maximum dix (10) jours ouvrables après la réunion du conseil adoptant une résolution à cet effet, le nom, l'adresse, le numéro de téléphone, la date de naissance et la fonction de tout employé embauché ou ayant mis fin à son emploi à moins que ledit employé s'y refuse.
- 3.05 Le Syndicat communique directement avec la direction du Service des ressources humaines ou son représentant désigné aux fins de la présente convention collective.
- 3.06 La Ville, par ses représentants, le Syndicat, par ses membres, conviennent d'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination, directement ou indirectement à l'endroit de l'un de ses représentants ou de ses membres à cause de son sexe, de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de ses handicaps physiques, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales.
- 3.07 En vue de prévenir les maladies et les accidents contractés dans l'accomplissement du travail, la Ville et le Syndicat conviennent de coopérer à un niveau élevé à la sécurité et à l'hygiène au travail.
- 3.08 Les conseillers extérieurs de chacune des parties ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues aux présentes, en autant qu'ils sont en nombre inférieur à deux (2).
- 3.09 La Ville accorde accès sur ses terrains et bâtisses au représentant accrédité du Syndicat canadien de la fonction publique aux fins de s'entretenir avec les membres du Syndicat, après avis la direction du Service des ressources humaines ou son représentant désigné, lequel ne peut refuser sans raison valable, à la condition que cela n'ait pour effet de provoquer un arrêt de travail concerté.
- 3.10 Tout employé a le droit de consulter son dossier personnel, et ce, durant les heures régulières de travail, avec la permission de son supérieur. Dans ce cas, il peut être accompagné du représentant du Syndicat. Un maximum de deux (2) employés à la fois, moyennant un avis de quarante-huit (48) heures, peuvent consulter leur dossier.
- 3.11 Tous les douze (12) mois, la Ville remet au Syndicat, et d'une façon permanente, la liste des employés régis par la présente convention collective de travail. Cette liste contient le nom de chaque employé, son emploi et sa date d'entrée à la Ville. La Ville transmet au Syndicat copie de chaque résolution d'embauche.
- 3.12 Tous les employés qui bénéficient d'avantages et de conditions de travail supérieurs à ceux stipulés dans la convention collective continuent de les recevoir et maintiennent ces avantages.



- 3.13 Le Syndicat reconnaît qu'il est de la responsabilité conjointe des salariés et de la Ville d'assurer en tout temps une présence au travail suffisante pour faire face aux besoins de la clientèle et la charge normale de travail, selon les dispositions de la convention collective.
- 3.14 Selon les besoins du Syndicat et la disponibilité des locaux, la Ville lui prête gracieusement une salle afin d'y tenir des réunions. Cette salle devra être suffisamment grande pour contenir le nombre permis de personnes qui correspond au nombre de membres faisant partie de la présente accréditation.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 4

DÉFINITION DES EXPRESSIONS

4.01 Aux fins de la présente convention collective de travail, les mots et expressions suivants ont la signification ci-après indiquée :

4.02 Ville :

Désigne l'employeur soit en l'occurrence, la Ville de Mascouche ou son représentant dûment autorisé.

4.03 Syndicat :

Désigne les agents négociateurs dûment accrédités du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2055.

4.04 a) Préposé aux traverses d'écoliers réguliers :

Signifie tout employé nommé à un poste permanent tel qu'indiqué à l'annexe « A » et qui effectue les heures normales de travail.

b) Préposé aux traverses d'écoliers suppléant :

Signifie tout employé agissant à titre de remplaçant tel qu'indiqué à l'annexe « A-1 ».

Après la période d'essai de trente (30) jours, le préposé suppléant a droit :

- Pour tenir compte des journées mobiles, de maladie, fête et fériés auxquelles il a droit, un montant équivalent à sept pour cent (7 %) de son salaire payé, est versé sur chaque paie.
- Il acquiert de l'ancienneté aux fins d'une liste de rappel et de mise à pied selon l'ancienneté identifiée à l'annexe « A-1 ».

4.05 Préposé aux traverses d'écoliers à l'essai :

Le préposé qui n'a pas complété une période d'essai de trente (30) jours de travail dans les 12 mois consécutifs suivant son embauche.

4.06 Ancienneté :

Signifie la période totale travaillée par l'employé identifié aux annexes « A » et « A-1 ».

4.07 Poste :

Signifie l'intersection où le préposé aux traverses d'écoliers régulier est nommé, le tout selon la politique administrative.

4.08 Année scolaire :

Signifie la période durant laquelle les écoles sont ouvertes aux enfants dans un but scolaire de septembre à juin, et ce, conformément aux journées de cours selon le calendrier de la commission scolaire et/ou de l'école concernée, le cas échéant, le tout conformément à la convention collective.

4.09 Liste de mise à pied :

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

ARTICLE 5

ANCIENNETÉ

5.01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, ancienneté signifie et comprend la durée totale de service à la Ville de tout employé régi par les présentes.

5.02 Acquisition d'ancienneté

Le droit d'ancienneté s'acquiert après le total de la période d'essai prévue à l'article 4.05 et rétroagit à compter de la date de son embauche.

5.03 Liste d'ancienneté

Les annexes « A » et « A-1 » montrent le rang d'ancienneté de chaque employé et une copie, en plus d'être envoyée au Syndicat, sera affichée pendant au moins trois (3) semaines qui suivent la signature de la présente convention collective. Les dates d'ancienneté seront finales, excepté le cas d'un individu qui a contesté sa date d'ancienneté et qui sera sujet à réajustement s'il a été établi qu'elle n'était pas exacte. Les corrections ou additions à la liste apportent automatiquement amendement aux annexes « A » et « A-1 ».

5.04 Perte d'ancienneté

Un employé perd son droit d'ancienneté et rompt le service continu dans les cas suivants :

- a) S'il quitte la Ville de son plein gré ;
- b) S'il est congédié pour cause ;
- c) S'il est rappelé au travail et qu'il fait défaut de se présenter dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'envoi d'un avis écrit à cet effet par la Ville. Une lettre recommandée transmise à la dernière adresse connue par la Ville est suffisante ;
- d) S'il a été reconnu invalide selon les critères de la Régie des rentes du Québec.

5.05 Détermination de préséance

Dans l'éventualité où plus d'un employé aurait la même date d'ancienneté aux fins de l'annexe « A » et « A-1 » de la présente convention, l'ancienneté sera prioritairement reconnue d'abord par la date d'embauche, ensuite par le numéro de résolution et finalement par l'ordre alphabétique du nom de l'employé.



ARTICLE 6

ABSENCES POUR SERVICE PUBLIC

6.01

Sur demande écrite, la Ville accorde un congé sans solde d'au plus soixante (60) jours de calendrier à tout employé régulier qui brigue les suffrages à une élection fédérale, provinciale, scolaire ou municipale.

But
5 82

ARTICLE 7

LIBERTÉ D' ACTIONS SYNDICALES

- 7.01 Tout employé régulier, officiellement mandaté ou délégué par le Syndicat, peut demander une absence pour participer à des activités syndicales.
- 7.02 Les demandes d'heures de libérations syndicales pour les préposés aux traverses font partie de celles mentionnées à l'article 7.02 de la convention des cols bleus, et ce, pour chaque année.
- Il est à noter que, nonobstant l'horaire travaillé par le ou les représentants syndicaux, la déduction maximum sera toujours d'une journée de travail représentant trois (3) heures.
- La demande du Syndicat concernant les absences pour activités syndicales doit être faite par écrit à la direction du Service des ressources humaines ou à son représentant désigné, trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence à l'exception d'urgence en complétant le formulaire prévu à cet effet.
- 7.03 Les heures d'absence mentionnées dans l'article précédent ne s'appliquent pas dans le cas du comité conjoint de relations de travail, du comité conjoint de santé et sécurité au travail, du comité conjoint d'évaluation, lors de négociation, de conciliation et médiation, ces absences étant assumées par la Ville.
- 7.04 Dans le cas où les heures de libération mises à la disposition du Syndicat, prévues à l'article 7.02 sont épuisées, sur demande du Syndicat, la Ville peut accorder d'autres congés avec ou sans solde lesquelles heures seront remboursées en totalité par le Syndicat lors du versement des capitations. Telle demande ne sera pas indûment refusée.
- 7.05 La Ville convient d'accorder les absences mentionnées précédemment pour un nombre d'employés selon les maximums ci-après énumérés :
- a) Dans le cas d'enquête de griefs, deux (2) employés (7,03) ;
 - b) Dans les cas d'arbitrage de griefs, deux (2) employés (excluant les témoins, s'il y a lieu) (7,03) ;
 - c) À l'occasion de négociations, deux (2) employés (7,03) ;
 - d) À l'occasion de conciliation ou d'arbitrage de différends, deux (2) employés (7,03) ;
 - e) À l'occasion de congrès ou d'activités, trois (3) employés, un quatrième employé en autant que le service concerné ne soit pas indûment affecté (7,02) ;
 - f) À l'occasion de rencontres du comité de relations de travail, deux (2) employées (7,03) ;
- 7.06 La Ville s'engage à libérer avec solde, tout employé appelé comme témoin par elle à une séance d'arbitrage ou de griefs et s'engage à libérer avec solde tous les témoins appelés par le Syndicat avec un maximum de deux (2) témoins à la fois.
- 7.07 Seule la personne dûment mandatée par l'exécutif du Syndicat ou son président sera habilitée à demander les libérations pour activités syndicales.
- 7.08 Pour les fins du présent article, le Syndicat fournit sous la signature de son président, la liste des délégués auprès des organismes mentionnés au présent article. Le Syndicat informera également la Ville de toute modification à cette liste.



- 7.09 Sur demande, la Ville transmet au Syndicat le nombre d'heures utilisées ainsi que le solde disponible.
- 7.10 Après avoir obtenu la permission de la direction du Service des ressources humaines ou de son représentant désigné, le président et la personne désignée par ce dernier pourront s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail dans les cas prévus à la présente convention.
- 7.11 La Ville s'engage à n'user d'aucunes représailles contre les membres, régis par la présente convention, pour cause d'activités syndicales. Dans le cas où il serait nécessaire que des représentations syndicales soient faites pendant les heures de travail d'un représentant syndical concerné, ce dernier bénéficie, sans en abuser, du temps nécessaire sans perte de rémunération.
- 7.12 La Ville ou le Syndicat peut convoquer une rencontre de relations de travail qui se tiendra dans les quinze (15) jours de la demande.

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping letters and flourishes, located in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 8

RÉGIME SYNDICAL

- 8.01 Tout employé faisant partie de la présente unité de négociation est tenu obligatoirement de payer la cotisation syndicale dès son entrée au service de la Ville comme condition du maintien de son emploi.
- 8.02 Retenue syndicale
- Aucun employé embauché après la signature de la présente convention et occupant un emploi régi par cette convention ne peut demeurer au service de la Ville s'il ne paie pas sa cotisation syndicale.
- 8.03 La Ville s'engage à déduire de la paie hebdomadaire de chaque employé régi par la présente convention, la cotisation syndicale au montant que lui indiquera le Syndicat de temps à autre et à remettre lesdites déductions par chèque au secrétaire trésorier du Syndicat, quinze (15) jours suivant la fin de chaque mois.
- Avec le chèque de cotisation, la Ville doit donner une liste complète des cotisants avec le montant perçu pour chacun. De plus, la Ville ajoute au T4 et Relevé 1 les déductions des cotisations syndicales.
- 8.04 La Ville ne sera pas tenue de congédier un employé parce que le Syndicat l'aura éliminé de sa structure syndicale.
- 8.05 Lorsque le montant de la cotisation syndicale à être prélevé est changé par le Syndicat, celui-ci doit aviser la Ville par écrit. Dans un tel cas, le changement prend effet à l'égard de la Ville à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement les quinze (15) premiers jours après la réception de l'avis écrit par la Ville.
- 8.06 À la demande du Syndicat, la Ville s'engage à déduire, sur la paie de chaque employé qui en fait la demande, toute somme requise pour paiement à différents organismes tels qu'obligations d'épargne, fonds de solidarité (REER), assurances, etc.
- À cette fin, l'employé devra signer un formulaire autorisant la Ville à effectuer ladite retenue et la dégageant de toute responsabilité.

ARTICLE 9

AFFICHAGE ET TRAVERSES VACANTES

9.01

La Ville envoie au Syndicat et aux préposés aux traverses d'écoliers par courrier électronique tout nouveau poste et/ou poste devenu définitivement vacant.

- a) Toute traverse laissée temporairement vacante durant l'année scolaire, s'il y a lieu d'avoir un remplacement, le remplacement du poste est comblé par un préposé aux traverses d'écoliers suppléant, et ce, en fonction de l'ancienneté.
- b) Pour toute nouvelle traverse permanente en cours d'année, le poste est comblé par un préposé aux traverses d'écoliers suppléant, et ce, en fonction de l'ancienneté. Auquel cas, ce dernier devient permanent au terme de sa période de probation.
- c) Dans les trente (30) jours avant le début de chaque entrée des classes, le Syndicat doit transmettre à la Ville la liste des noms des préposés aux traverses d'écoliers et leurs affectations sur les traverses, le tout en fonction du choix exprimé par les préposés aux traverses d'écoliers et de leurs anciennetés.

À défaut de transmettre cette liste, la Ville détermine les affectations requises.

- d) La Ville accorde une période de temps nécessaire au Syndicat pour élaborer et transmettre ladite liste des affectations ci-haut mentionnée. Toutefois, cette période de temps ne peut être supérieure à deux (2) jours.

9.02

Le Syndicat peut poser la candidature en lieu et place d'un employé.

9.03

Le préposé promu à un poste en dehors de l'unité de négociation conserve son ancienneté et ses droits pour revenir dans l'unité et dans son poste en autant que l'employé qui le remplace n'a pas complété sa période d'essai.

9.04

Le candidat auquel la traverse est attribuée, a droit à une période d'essai d'une durée maximale de vingt (20) jours de travail, dont les dix (10) premiers jours de travail sont considérés comme une période d'entraînement. Au cours de ladite période d'essai, le candidat peut réintégrer son ancien poste volontairement ou à la demande de la Ville si ledit candidat ne répond pas aux exigences normales de la fonction. Dans les deux (2) cas, il le fait sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste.

ARTICLE 10

PROCÉDURES DE GRIEF

10.01 Le Syndicat et la Ville conviennent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.

10.02 Préliminaire

L'employé ou le groupe d'employés accompagné d'un membre du comité de grief du Syndicat peut, avant de présenter un grief, discuter de son problème avec son supérieur immédiat afin d'en venir à une entente à l'amiable.

Première étape

Tout grief qu'un employé, le Syndicat ou la Ville juge à propos de formuler est d'abord soumis dans les trente (30) jours de la connaissance de l'événement donnant ouverture au grief, avec un délai maximal de six (6) mois de son occurrence, à la direction du Service des ressources humaines ou à son représentant désigné ou au Syndicat, selon le cas.

Pour les fins du présent article, le Syndicat signifie le représentant syndical ou un membre du comité de grief.

Deuxième étape

La Ville doit rencontrer le Syndicat et donner sa réponse au grief dans les trente (30) jours qui suivent la date du dépôt du grief.

Si la décision n'est pas rendue dans le délai ci-dessus mentionné ou si la décision n'est pas satisfaisante, le grief est soumis à l'étape suivante.

Troisième étape

Le grief est soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours de la décision du Service des ressources humaines ou dans les trente (30) jours de l'expiration du délai prévu à la deuxième étape, suivant le cas, par un avis écrit, adressé à la Ville ou au Syndicat, suivant le cas, auquel est jointe copie de l'avis transmis au ministère du Travail en vertu de l'article 100 du Code du travail, demandant la nomination d'un arbitre.

10.03 Toutes mesures disciplinaires peuvent faire l'objet d'un grief arbitral. Si subséquemment, il est décidé que l'employé a été injustement rétrogradé, suspendu, congédié ou autrement discipliné, il devra être réhabilité sans perte d'aucun droit et il devra être indemnisé pour ses salaires perdus, totalement ou partiellement, compte tenu des circonstances. Toute indemnité ne devra jamais dépasser le total du salaire perdu en tenant compte évidemment de ce que l'employé aurait pu gagner ou recevoir ailleurs dans l'intervalle.

Le fardeau de la preuve incombe à la Ville.

10.04 Tout grief doit être formulé par écrit et on doit y stipuler la description du grief et le règlement demandé.

10.05 Les délais déterminés au présent article peuvent être prolongés après entente entre la Ville et le Syndicat.

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

- 10.07 Le défaut de présenter un cas dans les délais prévus à la convention entraîne la déchéance du grief.
- 10.08 Les délais prévus mentionnés au présent article ne se calculent qu'en jours ouvrables (les samedis, les dimanches, les congés statutaires exceptés).
- 10.09 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un cas ne l'invalide pas.
- 10.10 Tout grief ou toute mésentente qui n'a pas été réglé en conformité des dispositions de la procédure des griefs décrite dans cet article peut être soumis à l'arbitrage.
- 10.11 En rendant une décision au sujet de tout grief et de toute mésentente qui lui sera soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective. Pour les mésententes au sujet des conditions de travail non prévues à la convention, les principes de justice et d'équité s'appliqueront. L'arbitre n'a en aucun cas autorité pour ajouter, soustraire ou amender quoi que ce soit dans la présente convention.
- L'arbitre a autorité pour ajouter, soustraire ou modifier toute décision rendue par la Ville en matière disciplinaire et pour appliquer la mesure qui lui semble la plus équitable sans amender la convention.
- 10.12 L'arbitre devra communiquer sa décision par écrit, aux deux (2) parties dans les trente (30) jours qui suivent la dernière audition.
- 10.13 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 10.14 Chacune des parties paiera la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.
- 10.15 Chaque partie paie ses propres témoins à l'exception de deux (2) des témoins du Syndicat qui seront payés par la Ville pour la période de temps où leur présence aura été indispensable à l'arbitrage.



ARTICLE 11

ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE

- 11.01 Un employé dont la conduite est sujette à un avertissement, un avis ou à une mesure disciplinaire en est avisé dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'infraction qui justifie cet avertissement, ce rapport, cet avis ou cette mesure disciplinaire ou dans les dix (10) jours de la connaissance de cette infraction par la Ville.
- Advenant les écarts de conduite d'un employé, le rappel à l'ordre de la Ville devra suivre les étapes suivantes : avertissement verbal consigné, avis écrit à l'employé, avis disciplinaire, mesures disciplinaires.
- 11.02 La Ville informe par écrit le Syndicat et l'employé de tout avertissement, avis disciplinaire, suspension ou congédiement dans les dix (10) jours ouvrables.
- 11.03 Seuls les avertissements, rapports ou avis disciplinaires dont l'employé et le Syndicat ont été avisés par écrit peuvent être déposés en preuve lors d'un arbitrage.
- 11.04 À l'arbitrage, les mesures disciplinaires (telles que avertissement, suspension, rétrogradation, avis disciplinaires) datant de plus d'un (1) an ne pourront être utilisées sous aucune forme que ce soit.
- 11.05 La suspension d'un employé pour raisons disciplinaires ne constitue pas une interruption de service.
- 11.06 Dans tous les cas où la Ville décide de convoquer un employé pour des raisons disciplinaires, l'employé doit être accompagné d'une personne représentant le Syndicat.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 12

ABOLITION DE TRAVERSESES

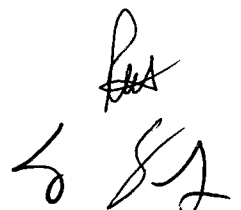
12.01

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

12.02

L'employé doit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de l'avis reçu, faire parvenir par courrier recommandé au Service de police, une lettre informant de ses intentions, soit de :

- Demander une traverse vacante :
- Se prévaloir du droit de déplacer un employé qui a moins d'ancienneté ;
- Porter son nom sur la liste des suppléants.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 13

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 13.01 La fonction à laquelle s'applique la présente convention et le taux de salaire, est indiquée à l'annexe « B » qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 13.02 Jour et détails de la paie
- Les employés sont payés tous les jeudis avant-midi par dépôt direct. Si le jeudi prévu pour la remise des paies aux employés coïncide avec un jour de congé, les employés sont payés la veille. Les employés sont payés le jeudi suivant leur horaire de travail.
- 13.03 Les détails suivants devront apparaître sur le bordereau de dépôt de chaque employé :
- a) Le nom et le prénom de l'employé ;
 - b) La date ;
 - c) Le montant brut de la paie ;
 - d) Les détails des déductions et avantages imposables ;
 - e) Le montant net de la paie ;
 - f) Le solde d'heures de maladie.
- 13.04 Le système de dépôt direct est obligatoire pour tous les employés.
- Pour tous ceux qui reçoivent en date de la signature de la convention collective leur bordereau de paie par courrier électronique ainsi que tout nouvel employé, ledit envoi électronique du bordereau de paie est et/ou demeure effectué par support électronique.
- 13.05 Tout employé qui est mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré, doit recevoir son salaire et ses articles personnels le jour de paie suivant, à condition qu'il n'ait aucune redevance envers la Ville.
- 13.06 Les corrections ou erreurs dans la paie de chaque employé se font sur la paie suivante.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 14

HORAIRES DE TRAVAIL

- 14.01 Ces employés sont rémunérés en fonction du calendrier de la Commission scolaire et/ou du calendrier de l'école, selon leur affectation, de la première journée de classe des élèves, jusqu'à la dernière journée de classe des élèves.
- La rémunération est soit à la semaine ou à l'heure pour les suppléants en autant qu'il y ait des activités scolaires impliquant les écoliers durant ladite semaine.
- Si au cours de la semaine, il survient un congé férié et/ou scolaire (pédagogique) respecté par la Commission scolaire, les préposés aux traverses d'écoliers réguliers qui auraient été affectés à une traverse sont rémunérés pour la semaine complète pourvu qu'ils aient travaillé la veille et le jour ouvrable suivant ledit congé.
- 14.02 Nonobstant 14,01, lorsqu'il y a arrêt des activités scolaires tel que grève, élections, vacances d'été, l'employé se voit rémunéré que pour les jours réellement travaillés, le tout calculé au prorata de la semaine de travail. La même chose s'applique lorsque l'employé est absent, à moins que ce soit une absence qui prévoit que l'employé est rémunéré.
- 14.03 L'horaire de travail peut être modifié selon l'horaire d'ouverture des écoles. En principe, l'horaire est ajusté en tenant compte du temps nécessaire pour assurer la sécurité des enfants avant et après l'ouverture des classes.
- Le préposé doit être à son poste le matin et au retour du midi lors de la rentrée, trente-cinq (35) minutes avant la rentrée et dix (10) minutes après la rentrée des élèves.
- À la sortie du dîner et à la fin de la journée, le préposé doit être à son poste dix (10) minutes avant la sortie et trente-cinq (35) minutes après l'heure de la sortie des élèves.
- 14.04 Le congé de la fête nationale est rémunéré lorsqu'il survient dans une semaine où il y a des activités scolaires (du mardi au vendredi inclusivement).
- 14.05 Nonobstant les dispositions du présent article, si une formation annuelle est requise, elle est donnée dans les jours précédant la première journée des classes des élèves et celle-ci est rémunérée à taux simple.



ARTICLE 15

SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 15.01 La Ville et le Syndicat doivent prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé des employés.
- 15.02 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés.
- 15.03 La Ville doit fournir des moyens de protections raisonnables et tout autre outillage dans le but de protéger les employés contre les blessures.
- 15.04 La liste des vêtements fournis par la Ville est définie à l'annexe « C ». La Ville conserve le privilège d'obliger tous les employés à porter les vêtements fournis dans l'exécution de leurs fonctions.

La Ville remplace à l'employé qui subit des dommages à ses effets personnels comme montre, lunettes, prothèse dentaire, etc., le coût réel de remboursement ou réparation de l'article perdu, volé ou endommagé.

Un tel remboursement est conditionnel à ce que :

- 1) Les dommages soient survenus dans l'exercice de sa fonction ;
- 2) Aucune autre source de remboursement par un autre tiers ne soit effectué, lequel remboursement est en déduction des dommages réclamés ;
- 3) Démonstration puisse être faite à l'effet que les dommages soient associés à un événement lors de l'exercice des fonctions de préposés aux traverses d'écoliers et suite à un rapport circonstanciel des événements produit par l'employé, et ce, dans les deux (2) jours qui suivent l'événement, à moins que l'employé soit dans l'incapacité physique de produire un tel rapport ;
- 4) L'employé complète une demande de remboursement à la CNESST avec la recommandation du directeur du service ;
- 5) Dans le cas où la CNESST procéderait à une partie du remboursement, la Ville remboursera la différence entre cent pour cent (100 %) du dommage et le remboursement de la CNESST à l'employé.

- 15.05 La Ville s'engage à remettre au Syndicat tout rapport d'étude, d'enquête ou de travaux effectués concernant la santé et sécurité des employés régis par la présente convention, dans les quatorze (14) jours suivant sa réception par la Ville.

- 15.06 Accident de travail

- a) Dans les cas d'accidents subis ou de maladies contractées dans l'exercice de ses fonctions, l'employé accidenté reçoit son plein salaire net, et ce, jusqu'à ce que la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) fasse rapport qu'il souffre d'une incapacité permanente, totale ou partielle qui le rend incapable de remplir ses fonctions habituelles ou qu'elle décide que l'employé peut reprendre son travail. Dans une telle éventualité, l'employé concerné reçoit les prestations et autres compensations accordées en pareil cas par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, en vertu de la loi.
- b) Le présent article vise à assurer qu'un employé victime d'un accident de travail ne subisse pas de diminution de son revenu hebdomadaire réel, mais il ne doit pas

cependant être interprété de telle sorte qu'un employé victime d'un accident de travail reçoive une indemnité plus élevée que s'il était au travail.

- c) Conséquemment, l'obligation de la Ville consiste à verser à un employé, conformément à la convention collective, une somme équivalente à son salaire de base net comprenant l'indemnité payable par la CNESST et le montant nécessaire pour compléter la différence entre ladite indemnité et le salaire de base net d'un employé et d'assurer que toutes les cotisations et déductions appropriées sont acheminées et payées de telle sorte que l'employé ne subisse aucun préjudice.
- d) Le salaire de base net d'un employé est son salaire hebdomadaire régulier mentionné à la convention collective moins les déductions qui sont habituellement faites pour fins d'impôts fédéral et provincial, d'assurance-emploi, de régime de rentes du Québec, de cotisations syndicales ou autres.
- e) D'autre part, la Ville remettra directement au Syndicat la cotisation syndicale de l'employé et s'assurera que les bonnes déductions sont faites pour fins d'impôt et fera les ajustements nécessaires à cette fin tant pendant la durée de l'invalidité que pendant toute autre période, de telle sorte que l'employé ne subisse aucun préjudice. De plus, la Ville ajuste les prestations selon les augmentations prévues à la convention. Pour ce faire, l'employé doit signer la formule de la CNESST de façon à ce que la Ville reçoive directement le chèque de remboursement du salaire de l'accidenté.
- f) Pour les fins du présent article, maladie et accident de travail désignent tout ce qui est visé par la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.

- 15.07 Le salarié accidenté ou malade a, si possible, le choix de son hôpital. Dans le cas où il ne peut exprimer son désir avant d'être transporté à l'hôpital, ce dernier est choisi par la Ville jusqu'à ce que l'employé puisse exprimer son choix.
- 15.08 Les services de premiers soins sont, en cas de maladie industrielle ou d'accident de travail, à la disposition des salariés.
- 15.09 Le salarié blessé ou malade a droit, en tout temps, au service d'un médecin. À défaut ou dans le cas de retard, le salarié visé est transporté immédiatement à l'hôpital aux frais de la Ville, et ce, sans perte de traitement pour cette journée.
- 15.10 Lors de contestation d'une décision en santé et sécurité au travail par l'une ou l'autre des parties ou par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST), la Ville convient d'accorder à l'employé visé, le droit de s'absenter avec solde pour participer à l'audition de son dossier.

ARTICLE 16

TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

16.01

Le travail exécuté en dehors des heures régulières de sa fonction établies selon les modalités de l'article 14 au cours d'une même semaine est rémunéré au taux du temps et demi (150 %).

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized name and a date, possibly '28/12'.

ARTICLE 17

JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

- 17.01 L'employé bénéficie des congés fériés et chômés rémunérés selon les dispositions contenues à l'article 14.
- 17.02 L'employé régulier a droit à deux (2) jours de congés mobiles, sur avis de vingt-quatre (24) heures, dont un jour pour tenir compte de l'anniversaire de l'employé. Un (1) jour de congé mobile représente trois (3) heures de travail normalement exécuté. Deux (2) employés à la fois peuvent bénéficier d'un congé. Dans le cas où plus de deux (2) employés en font la demande, l'ancienneté à la date de la demande est le critère de décision. Cinquante pour cent 50 % des heures octroyées dans l'année en cours sont monnayables soit lors de la prise de congé ou le ou vers le 15 décembre de chaque année.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'S. S. J.', located in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 18

CONGÉS SPÉCIAUX

- 18.01 Tout employé régi par la présente convention collective pourra, dans le cadre de sa prestation de travail lors de l'événement spécial, s'absenter de son travail sans diminution de salaire dans les cas suivants :
- a) Lors de son mariage : trois (3) jours ouvrables ;
 - b) Lors du décès du conjoint ou d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables ;
 - c) Lors du décès du père ou de la mère : quatre (4) jours ouvrables ;
 - d) Lors du décès du frère ou de la sœur : trois (3) jours ouvrables ;
 - e) Les congés accordés pour raison de décès peuvent être fractionnés ;
 - f) Lors du mariage d'un enfant : un (1) jour et lors du mariage d'un frère, d'une sœur, père ou mère : un (1) jour, le jour du mariage ;
 - g) Lors du décès d'un beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, bru, petit enfant, grand-parent de l'employé : trois (3) jours ;
 - h) Lors du décès d'un oncle, d'une tante, d'un neveu ou d'une nièce de l'employé : un (1) jour ;
 - i) À l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ; un maximum de cinq (5) jours dont deux (2) avec solde ;
 - j) Lors d'un changement de domicile : le jour du déménagement, si un jour ouvrable (un maximum d'une (1) fois par année) ;
 - k) Les amendements des normes minimales du travail s'appliquent, s'il y a lieu, à chacune des modifications actuelles ou à venir ;
 - l) Si un des événements mentionnés précédemment a lieu à deux cents (200) kilomètres ou plus du domicile de l'employé, il a droit à un (1) jour additionnel.
- 18.02 Dans tous les cas ci-haut mentionnés, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ, remplir une formule d'absence et produire sur demande, la preuve ou l'attestation des faits faisant l'objet de l'absence.
- 18.03 Lorsqu'un employé est appelé comme juré ou comme témoin dans une cause où lui-même ou un des membres de sa famille n'est pas impliqué, cet employé peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. La Ville continue à verser le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail, mais l'employé rembourse à la Ville le montant des honoraires reçus pour les jours d'absence correspondant aux journées ouvrables.
- 18.04 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre jour de vacances ou de congés prévus en vertu de la présente convention à l'exception des congés hebdomadaires.
- 18.05 Congé parental
- Les employés bénéficient des mêmes avantages que les employés cols bleus en faisant les adaptations nécessaires pour les montants admissibles.

18.06

Congé sans solde

Le congé sans solde d'une durée maximale de quatre (4) semaines pourra être accordé à tout employé régulier une fois par année sans mouvement de personnel. Ce congé peut être fractionné à la semaine.

Un tel congé sera autorisé à un maximum d'une personne à la fois. Dans le cas où plus d'un employé fait la demande, l'ancienneté, à la date de la demande, est le critère de décision.

Une telle demande doit parvenir au supérieur immédiat de l'employé, sur un avis d'au moins deux (2) semaines à l'avance, et sera acceptée en fonction des besoins opérationnels de la Ville.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.


ARTICLE 19

VACANCES

19.01

À compter de la signature des présentes, pour tenir compte des vacances, la Ville versera le ou vers le 15 décembre de chaque année sur un chèque distinct et calculé de la façon suivante :

- moins de trois (3) ans d'ancienneté complétés : 4 %
- moins de cinq (5) ans mais plus de trois (3) ans d'ancienneté complétés : 6 %
- moins de dix (10) ans mais plus de cinq (5) ans d'ancienneté complétés : 8 %
- plus de dix (10) ans d'ancienneté complétés : 10 %



ARTICLE 20

TRAITEMENT EN CAS DE MALADIE

- 20.01 Le 1^{er} janvier de chaque année, la Ville crédite à tout employé régulier trente (30) heures de congé maladie. Les heures ainsi accordées sont non cumulatives. Elles seront compilées au 1^{er} décembre de chaque année et payées le ou vers le 15 décembre. Les heures prises entre le 1^{er} et le 31 décembre seront déduites de la banque de l'employé pour l'année suivante.
- Si un employé devient couvert par le présent article au cours d'une année ou s'il quitte son emploi en cours d'année, le nombre d'heures créditées pour l'année est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.
- 20.02 Le salaire de l'employé absent pour maladie lui est payé à son taux de salaire régulier jusqu'à la limite des heures de maladie ainsi accumulées à son crédit.
- 20.03 Un mois entier de service signifie un mois de calendrier pendant lequel l'employé a travaillé tous les jours ouvrables. L'absence causée par un accident subi ou par une maladie contractée dans l'exercice des fonctions de l'employé, l'absence en maladie ou toute autre absence prévue par la présente convention ou autorisée par la Ville n'interrompt pas le service continu.
- 20.04 Pour toute absence pour cause de maladie ou accident de trois (3) jours et plus, l'employé doit fournir à son supérieur immédiat dès son retour au travail un certificat médical indiquant la nature de la maladie ou de l'accident. Dans les cas de telles absences, mais pour une durée de moins de trois (3) jours, l'employé doit, sur demande, fournir à la Ville une attestation personnelle par écrit comportant les mêmes indications.
- 20.05 Dans tous les cas, la Ville peut faire examiner, à ses frais, l'employé malade par un médecin de son choix.
- 20.06 La banque d'heures de congé et d'absences prévue ci-haut englobe, inclut et comprend les deux (2) journées d'absences ou de congés payés pour raisons d'obligations familiales édictées à l'article 79 de la loi sur les normes de travail.
- Cette banque d'heures allouées s'applique également aux absences pour cause de don d'organes ou tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont l'employé a été victime.
- 20.07 Malgré ce qui précède, la présente ne limite pas la possibilité pour l'employé de bénéficier de la prise des jours d'absence ou congé, sans solde, prévus à l'article 79 de la Loi sur les normes de travail, et ce, aux conditions et modalités qui y sont prévues.
- 20.08 L'employé qui agit comme proche aidant, au sens de la Loi sur les normes du travail, bénéficiaire, en plus des droits d'absences sans solde prévus aux dispositions de l'article 79 de la Loi sur les normes du travail, à deux (2) jours d'absences payées par année, et ce, si sa présence est requise auprès du parent ou de la personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant.
- a) L'employé doit aviser son supérieur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée de l'absence.
 - b) La Ville peut demander à l'employé de lui fournir un document attestant la véracité du motif de l'absence.
 - c) De plus, après entente avec l'employé qui agit comme proche aidant, la Ville peut autoriser l'employé à utiliser ses autres banques de congés payés, à son crédit,



prévue à la présente convention collective pour s'absenter lorsque sa présence est requise auprès du parent ou de la personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant.

Ces deux (2) jours d'absence ne sont pas monnayables et peuvent être utilisés qu'aux conditions et modalités prévues à l'article 20.07.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. S. A.' with a flourish above the 'A'.

ARTICLE 21

FUSION

- 21.01 Dans le cas où, par législation ou autrement, il y aurait division, fusion ou changement des structures juridiques de la Ville, l'employé régi par les présentes conserve tous les droits, privilèges et avantages dont il jouit en vertu de la présente convention.
- 21.02 La Ville convient, le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat, les modalités selon lesquelles le ou les nouveaux employeurs doivent s'engager à respecter les dispositions de la présente convention collective.

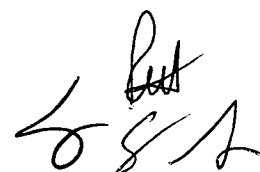
A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and lines, located in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 22

REER ET COMPENSATION

22.01

La Ville verse le ou vers le 1^{er} juin un montant de 1 000 \$ à chacun des employés réguliers pour compenser les autres avantages incluant une participation au REER. Si l'employé désire que le montant soit versé dans un REER, il devra indiquer à quelle institution ce montant devra être versé avant le 1^{er} juin.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'S. S. A.' with a flourish above the first 'S'.

ARTICLE 23

COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

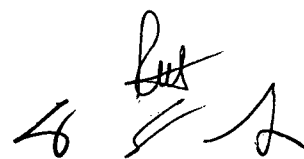
- 23.01 Les parties conviennent de maintenir le comité des relations travail composé de quatre (4) membres, dont deux (2) représentants de la Ville et deux (2) représentants du Syndicat.
- 23.02 Le comité se réunit au besoin, aux dates, heure et lieu convenus entre les parties.
- 23.03 Le comité des relations de travail peut étudier toute question qui lui est soumise par un des membres à l'exception d'un grief en cours ; il soumet des recommandations par écrit aux parties, pour étude et décision.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 24

SALAIRE

- 24.01 Les taux de salaire sont identifiés à l'annexe « B » de la convention collective.
- 24.02 Pour les années 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 et 2025, les salaires sont majorés le premier janvier de chaque année selon le pourcentage ci-après mentionné :
- Pour l'année 2020, l'augmentation salariale est de deux pour cent (2 %) du salaire au 31 décembre 2019 ;
 - Pour l'année 2021, l'augmentation salariale est de deux pour cent (2 %) du salaire au 31 décembre 2020 ;
 - Pour l'année 2022, l'augmentation salariale est de deux pour cent (2 %) du salaire au 31 décembre 2021 ;
 - Pour l'année 2023, l'augmentation salariale est de deux pour cent (2 %) du salaire au 31 décembre 2022 ;
 - Pour l'année 2024, l'augmentation salariale est de deux pour cent (2 %) du salaire au 31 décembre 2023 ;
 - Pour l'année 2025, l'augmentation salariale est de deux pour cent (2 %) du salaire au 31 décembre 2024 ;
- 24.03 Rétroactivité
- La Ville convient de remettre aux employés, dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, le montant de la rétroactivité due par suite des ajustements de salaire (article 24.02).
- 24.04 Les employés couverts par la présente et qui étaient à l'emploi de la Ville au 1^{er} janvier 2020 bénéficient d'une rétroactivité basée sur toutes les heures effectivement travaillées et/ou payées.
- Les heures régulières et supplémentaires étant respectivement rémunérées au taux régulier et supplémentaire.



ARTICLE 25

PRIMES

25.01

Prime de service

Tout employé reçoit chaque année une prime qui tient compte de ses années de service à la Ville de Mascouche.

À partir de cinq (5) ans de service, seize (16,00 \$) par année de service. Cette prime est payable en un seul versement sur un chèque de paie distinct soit à la prise de vacances ou encore le ou vers le 15 décembre de chaque année.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'S. S. R.' with a flourish above it.

ARTICLE 26

PLAN D'ÉVALUATION

26.01

Il est convenu qu'à compter de la date de signature de la présente convention, les descriptions de fonctions et leurs évaluations ainsi que le manuel d'évaluation du SCFP utilisé pour l'équité salariale font partie intégrante de la présente convention collective et demeurent inchangés sauf dans les cas prévus audit manuel d'évaluation des fonctions.

26.02

Le système d'évaluation et le plan d'évaluation ainsi que le mécanisme d'évaluation sont régis par les dispositions de la convention des cols bleus (article 31).

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Lut' followed by a stylized flourish.

ARTICLE 27

CONDITIONS PARTICULIÈRES

27.01

Sauf dans le cas de faute lourde dont la preuve incombe à la Ville et dont avis écrit est signifié dans les trente (30) jours de calendrier de sa demande d'assistance juridique, la Ville assume à ses frais, la défense d'un employé poursuivi devant les tribunaux en raison d'événements survenus dans l'exercice normal de ses fonctions ou en conséquence de l'exercice normal de ses fonctions et convient de l'indemniser de tout obligation, jugement ou frais résultant d'une telle poursuite. Aux fins du présent article, la Ville se réserve le choix du ou des procureurs devant représenter l'employé poursuivi. Cependant, l'employé peut s'adjoindre à ses frais, un ou des procureurs de son choix.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'P. S. L.' with a stylized flourish.

ARTICLE 28 **DURÉE DE LA CONVENTION**

- 28.01 La présente convention est en vigueur du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025.
- 28.02 Les dispositions de la présente convention s'appliquent jusqu'à la mise en vigueur de la nouvelle convention de travail.
- 28.03 La convention collective sera imprimée en nombre suffisant et la Ville s'engage à assumer les coûts inhérents.


ATTESTATION/SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Après lecture de la présente convention collective et après avoir pris connaissance des annexes qui en font partie intégrante, les parties ont signé la présente convention par l'intermédiaire de leurs représentants dûment autorisés.

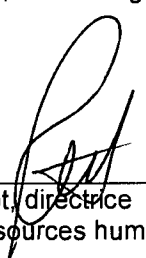
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Mascouche, Québec, ce 28^e jour du mois d'octobre 2019.

POUR LA VILLE DE MASCOCHE



Guillaume Tremblay, maire




Sylvain Chevrier, directeur général




Roxanne Mailhot, directrice
Service des ressources humaines



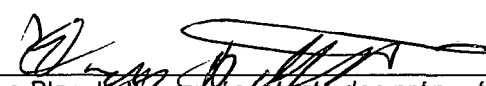
Jacques Nadeau, coordonnateur administratif -
chargé de projets
Service de police

**POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2055
(F.T.Q.)**



Serge Prairie, président SCFP, section locale 2055



Luc Beaudoin, vice-président opération SCFP,
section locale 2055



Diane Blanchette, représentante des préposés aux
traverses d'écoliers

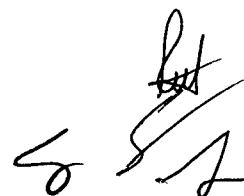


Sylvie Lafleche, représentante des préposés aux
traverses d'écoliers



ANNEXE « A »**LISTE DES PRÉPOSÉS RÉGULIERS**

NOM	POSTE OCCUPÉ	ANCIENNETÉ (GÉNÉRALE)	EMBAUCHE (VACANCES)
	Préposée régulière	12 juin 1989	12 juin 1989
	Préposée régulière	25 août 1989	25 août 1989
	Préposée régulière	31 août 1990	31 août 1990
	Préposée régulière	17 janvier 1991	17 janvier 1991
	Préposée régulière	23 janvier 1991	23 janvier 1991
	Préposée régulière	24 août 1992	24 août 1992
	Préposée régulière	7 septembre 1993	7 septembre 1993
	Préposée régulière	1 ^{er} novembre 1993	1 ^{er} novembre 1993
	Préposée régulière	24 octobre 1994	24 octobre 1994
	Préposée régulière	3 février 1999	3 février 1999
	Préposée régulière	7 novembre 2000	7 novembre 2000
	Préposée régulière	3 avril 2002	3 avril 2002
	Préposée régulière	2 novembre 2007	2 novembre 2007
	Préposée régulière	19 janvier 2010	19 janvier 2010
	Préposée régulière	10 novembre 2014	10 novembre 2014
	Préposée régulière	10 novembre 2014	10 novembre 2014
	Préposée régulière	9 mars 2015	9 mars 2015
	Préposée régulière	30 août 2018	30 août 2018



ANNEXE « A-1 » LISTE DES PRÉPOSÉS SUPPLÉANTS

NOM	POSTE OCCUPÉ	ANCIENNETÉ (GÉNÉRALE)	EMBAUCHE (VACANCES)
	Préposé suppléant	6 septembre 2018	6 septembre 2018
	Préposée suppléante	6 septembre 2018	6 septembre 2018
	Préposée suppléante	9 septembre 2019	9 septembre 2019

- A) La présente annexe « A-1 » doit contenir un minimum de trois (3) personnes inscrites à titre de préposé suppléant.
- B) Si la Ville juge à propos qu'un employé suppléant soit de garde pendant une semaine dans le but de couvrir une absence d'un employé régulier, l'employé de garde recevra soixante-dix dollars (70 \$) par semaine pour assurer la garde. L'employé sera avisé le vendredi précédent de la semaine de garde. L'employé qui ne répond pas ou qui est indisponible dans la semaine de garde, perd sa prime. L'employé conserve sa prime jusqu'à ce il ait atteint le montant total d'heures de paie d'un employé régulier (soit présentement 15 heures).



ANNEXE « B » Grilles des salaires

GRILLE SALARIALE 2020 Augmentation annuelle Consentie 2 % du salaire au 31 décembre 2019			
POINTS (ÉV.)	FONCTION	HRS/SEM	
158	Préposé aux traverses d'écoliers	15	27,23 \$

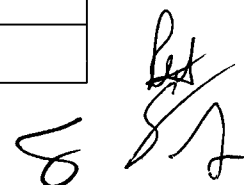
GRILLE SALARIALE 2021 Augmentation annuelle Consentie 2 % du salaire au 31 décembre 2020			
POINTS (ÉV.)	FONCTION	HRS/SEM	
158	Préposé aux traverses d'écoliers	15	27,77 \$

GRILLE SALARIALE 2022 Augmentation annuelle Consentie 2 % du salaire au 31 décembre 2021			
POINTS (ÉV.)	FONCTION	HRS/SEM	
158	Préposé aux traverses d'écoliers	15	28,33 \$

GRILLE SALARIALE 2023 Augmentation annuelle Consentie 2 % du salaire au 31 décembre 2022			
POINTS (ÉV.)	FONCTION	HRS/SEM	
158	Préposé aux traverses d'écoliers	15	28,90 \$

GRILLE SALARIALE 2024 Augmentation annuelle Consentie 2 % du salaire au 31 décembre 2023			
POINTS (ÉV.)	FONCTION	HRS/SEM	
158	Préposé aux traverses d'écoliers	15	29,48 \$

GRILLE SALARIALE 2025 Augmentation annuelle Consentie 2 % du salaire au 31 décembre 2024			
POINTS (ÉV.)	FONCTION	HRS/SEM	
158	Préposé aux traverses d'écoliers	15	30,07 \$



ANNEXE « C » LISTE DES VÊTEMENTS DE SÉCURITÉ AU BESOIN

Selon le cas :

ÉQUIPEMENT OBLIGATOIRE :

- 1 dossard fluorescent (obligatoire) ;
- 1 sifflet (obligatoire) ;
- 1 pancarte « ARRÊT » (obligatoire).
- Crampons (**obligatoire**)

LISTE DES VÊTEMENTS (durée de vie estimée)

- 1 imperméable 3/4 avec capuchon (3 ans) ;
- 1 paire de bottes d'hiver (2 ans) ;
- 1 paire de botte de pluie (2 ans) ;
- 1 habit deux (2) pièces d'hiver (3 ans)) ;
- 1 paire de Mitaines (2 ans) ;
- 1 tuque (2 ans) ;
- 1 Polar (2 ans)

* Principe : Couleur uniforme/comité de sélection pour le choix des vêtements. Ce comité est composé d'un préposé aux traverses d'écoliers, d'un représentant désigné par le Syndicat et des représentants désignés par le Service de police.

La Ville fournit les vêtements et équipements ci-haut mentionnés aux périodes de vie estimée et les remplace au besoin en cas de bris. Si l'un de ces items doit être remplacé, ledit item à être remplacé doit être remis à la Ville.

Pour les préposées suppléantes ayant terminé leur période d'essai, la Ville fournit la liste des vêtements ci-haut mentionnés et ne les remplace qu'au besoin seulement.

Les parties reconnaissent que pour une question de sécurité, il est interdit aux préposés aux traverses d'écoliers de porter des sandales ou des souliers à talons hauts, le port de souliers fermés est obligatoire. Aussi, l'utilisation du parapluie ou tous autres items non autorisés par la Ville sont également interdits.

Aux fins d'application de la présente, les parties conviennent que la date d'acquisition des derniers vêtements est considérée comme date de référence.

Au moment de la formation prévue à l'article 14.06, les préposés doivent amener leurs équipements pour fin de vérification.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.



Extrait du procès-verbal de la séance ordinaire du conseil municipal de la Ville de Mascouche tenue le 28 octobre 2019 à 19h

191028-24

APPROBATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE À INTERVENIR ENTRE LA VILLE ET LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2055 / PRÉPOSÉS AUX TRAVERSES D'ÉCOLIERS, POUR LA PÉRIODE DU 1^{ER} JANVIER 2020 AU 31 DÉCEMBRE 2025

CONSIDÉRANT les négociations qui ont eu lieu entre le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2055 / Préposés aux traverses d'écoliers;

CONSIDÉRANT la conclusion de l'entente de principe intervenue entre le comité de négociations de la Ville et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2055 / Préposés aux traverses d'écoliers;

CONSIDÉRANT les rapports et présentations par ce comité ainsi que la directrice du Service des ressources humaines;

Il est proposé par monsieur le conseiller Eugène Jolicoeur appuyé par monsieur le conseiller Gabriel Michaud

ET RÉSOLU UNANIMEMENT :

1° D'approuver la convention collective à intervenir entre la Ville et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2055 / Préposés aux traverses d'écoliers, pour la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025;

2° D'autoriser le maire, le directeur général, la directrice du Service des ressources humaines et l'autre représentant de la Ville ayant participé au processus de renouvellement de la convention à signer la convention collective pour et au nom de la Ville.

ADOPTÉE

Extrait certifié conforme, ce 30 octobre 2019

Greffier ou assistante-greffière ou assistante-greffière adjointe