

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2024-2217

N° dossier d'accréditation : AM-2000-9235

EMPLOYEUR VILLE DE CHÂTEAUGUAY 5, BOULEVARD D'YOUVILLE CHÂTEAUGUAY QC J6J 2P8 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4888 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2025-04-07 Date dépôt : 2025-04-29	Nombre de salariés visés : 17	Date début : 2024-01-01 Date d'expiration : 2028-12-31

Remarque :

Yao Aimé Goli
Préposé(e) à l'émission

2025-04-30
Date

Registre des documents en relations du travail

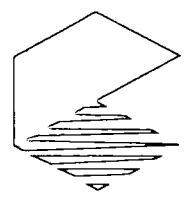
3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817 Sans frais : 1 800 643-4817

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

Châteauguay



LA VILLE DE CHÂTEAUGUAY

(ci-après appelée LA VILLE)

ET



LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

SECTION LOCALE 4888 – BRIGADIERS SCOLAIRES

(ci-après appelé LE SYNDICAT)

Du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2028

Table des matières

ARTICLE 1.00	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	3
ARTICLE 2.00	JURIDICTION ET RECONNAISSANCE.....	3
ARTICLE 4.00	DÉFINITION DES TERMES.....	4
ARTICLE 5.00	SÉCURITÉ SYNDICALE	5
ARTICLE 7.00	MESURES DISCIPLINAIRES	7
ARTICLE 8.00	ANCIENNETÉ.....	8
ARTICLE 9.00	PROCÉDURE DE GRIEFS.....	10
ARTICLE 10.00	SANTÉ ET SÉCURITÉ	12
ARTICLE 11.00	ACCIDENT DE TRAVAIL.....	13
ARTICLE 12.00	SÉCURITÉ D'EMPLOI	14
ARTICLE 13.00	CONGÉS PARENTAUX	14
ARTICLE 14.00	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	17
ARTICLE 15.00	ÉVÈNEMENTS SOCIAUX.....	18
ARTICLE 16.00	VACANCES ANNUELLES PAYÉES	18
ARTICLE 17.00	ADMINISTRATION DES SALAIRES	19
ARTICLE 18.00	FÊTES CHOMÉES ET PAYÉES	20
ARTICLE 19.00	HEURES DE TRAVAIL.....	20
ARTICLE 20.00	DURÉE DE LA CONVENTION.....	22
ANNEXE « A »	ANCIENNETÉ DES SALARIÉS RÉGULIERS ET SALARIÉS DE RELÈVE.....	24
ANNEXE « B »	ÉQUIPEMENT ET HABILLEMENT.....	25
ANNEXE « C »	POLITIQUE DE RECONNAISSANCE D'ANNÉES DE SERVICE.....	26
ANNEXE « D »	ÉCHELLES SALARIALES	27
ANNEXE « E »	FORMULAIRE DE LIBÉRATION SYNDICALE	28
ANNEXE « F »	FORMULAIRE DE MUTATION DE TRAVERSE.....	29

ARTICLE 1.00 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.01 Le but visé par la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre la Ville, le Syndicat et les salariés, d'assurer un meilleur climat de travail et d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous.
- 1.02 D'une part, la Ville s'engage à traiter ses salariés avec considération et, d'autre part, le Syndicat s'engage à encourager les salariés à fournir un travail honnête et loyal.

ARTICLE 2.00 JURIDICTION ET RECONNAISSANCE

- 2.01 a) La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés régis par le certificat d'accréditation syndicale émis conformément aux dispositions du Code du travail, en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4888.
- b) La Ville reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif pour les salariés régis par la présente convention.
- 2.02 Les salariés de la Ville régis par d'autres certificats d'accréditation ne peuvent occuper la fonction de brigadier scolaire à moins qu'il ne s'agisse d'un cas d'exception. Les cas d'exception signifient les situations où il n'y a aucun salarié disponible satisfaisant les exigences normales des tâches à accomplir et que le travail doit être fait en urgence.
- 2.03 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 3.00 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Ville de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires tout en se conformant à ses obligations.

Les fonctions usuelles de direction sont du ressort de la gérance et ces fonctions comprennent, mais sans s'y limiter:

- a) Le droit de gérer la Ville et d'en diriger les opérations;
- b) Le droit de créer des fonctions et d'en fixer la teneur ainsi que les normes d'embauchage;
- c) Le droit de faire et d'appliquer les règlements concernant le travail, la sécurité, la discipline et les règlements visant à protéger les salariés, les équipements et l'équivalent;
- d) Le droit d'embaucher et de diriger la main-d'œuvre;
- e) Le droit d'imposer des mesures disciplinaires et de fixer les normes de rendement et d'efficacité des salariés.

- 3.02 La nullité d'un article ou partie d'un article, parce qu'étant contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public, n'entraîne pas la nullité de la convention, mais seulement de l'article concerné, lequel est alors considéré comme non existant.
- 3.03 Il est entendu qu'il n'y a pas de distinction, de coercition, d'intimidation ou de harcèlement de la part de la Ville et du syndicat ou de ses représentants contre un salarié à cause de ses activités syndicales licites ou pour un des motifs illicites de discrimination énuméré à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne.
- 3.04 Tout salarié régi par la présente convention a le droit, sur rendez-vous et avec la permission de son supérieur immédiat, de consulter, durant les heures régulières de travail, son dossier officiel sous la surveillance de la Direction. Le salarié peut se faire accompagner d'un représentant syndical, s'il le désire.
- 3.05 La Ville permet aux représentants accrédités du Syndicat canadien de la fonction publique d'avoir accès à ses terrains et bâtisses et ce, aux fins de s'entretenir avec les membres du syndicat, en tout temps jugé à propos par le Syndicat et après avoir avisé la Direction. Le Syndicat peut, au besoin, s'adjoindre des conseillers spéciaux lors de rencontres avec la Ville. Sur demande et en fonction de la disponibilité, la Ville peut fournir un local au syndicat à l'occasion d'une rencontre avec ses membres.
- 3.06 La Ville agit par l'entremise de sa Direction. Toutefois, dans le cours normal de ses relations directes avec les salariés, la Ville agit par l'entremise de leur supérieur immédiat.
- 3.07 Dans un délai d'un (1) mois après la signature de la présente convention, et par la suite, au plus tard au 31 janvier de chaque année, la Ville remet au syndicat la liste des salariés régis par la présente convention. Cette liste contient le nom de chaque salarié, sa fonction, son statut et sa date d'entrée à la Ville.

ARTICLE 4.00 DÉFINITION DES TERMES

- 4.01 Aux fins de la présente convention collective, les expressions suivantes ont la signification ci-après définie :

a) « DIRECTION » :

Signifie les représentants de l'Employeur.

b) « SALARIÉ » :

Signifie tout salarié régi par le certificat d'accréditation émis par le service d'accréditation du ministère du Travail en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4888. Dans la présente convention

collective, lorsque le contexte l'exige, le masculin comprend le féminin et vice versa.

c) « SALARIÉ À L'ESSAI » :

Signifie le salarié embauché dans le but de combler un poste vacant et qui n'a pas complété trente (30) jours effectivement travaillés

d) « SALARIÉ DE RELÈVE » :

Signifie le salarié embauché dans le but de combler les remplacements selon la liste de rappel et qui a complété sa période d'essai de façon satisfaisante. Ce salarié a droit aux avantages de la présente convention.

e) « SALARIÉ RÉGULIER » :

Signifie tout salarié qui a complété sa période d'essai de façon satisfaisante, qui a été affecté à une traverse et qui est nommé par le Conseil municipal à ce titre.

f) « TRAVERSE » :

Affectation du salarié dans le cadre général de sa fonction de salarié régulier.

g) « JOUR OUVRABLE » :

Jour ouvrable selon le calendrier scolaire.

ARTICLE 5.00 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 5.01 Tout salarié membre du Syndicat à la signature de la présente convention collective doit demeurer membre en règle pendant toute la durée de ladite convention.
- 5.02 Tout nouveau salarié doit devenir membre du Syndicat et le demeurer pendant toute la durée de la convention collective.
- 5.03 En tout temps, le Syndicat peut consulter la liste des salariés et la liste des cotisations perçues afin de s'assurer de la remise intégrale de la cotisation syndicale. En cas d'erreur, il prévient immédiatement la Direction.
- 5.04 La Ville n'est pas tenue, en vertu du présent article, de congédier un salarié parce que le Syndicat l'a exclu de ses rangs.
- 5.05 Le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire est fixé par résolution du Syndicat. Sur réception d'une copie certifiée de cette résolution, la Ville effectue la déduction à la date effective mentionnée à la résolution.

5.06 La Ville s'engage à retenir, à même le salaire de tous les salariés assujettis à la présente convention collective, les cotisations syndicales fixées par le Syndicat, et ce, selon les modalités de retenue du Syndicat. Le trésorier de la Ville doit faire parvenir au trésorier du Syndicat les sommes ainsi retenues avec la liste des noms des salariés et le montant retenu pour chacun et le nombre d'heures de travail; le tout, le ou vers le quinze (15) de chaque mois pour les cotisations du mois précédent.

ARTICLE 6.00 ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

6.01 Aux fins du présent article, le Syndicat doit utiliser le formulaire prescrit à cet effet et apparaissant à l'annexe « E » de la convention collective.

6.02 Deux (2) membres du comité de bonne entente ou du comité de négociation peuvent, après avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, sans perte de salaire à l'occasion de rencontres avec la Ville ou ses représentants. Cet avis doit avoir été donné au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.

6.03 Sur demande écrite du syndicat, des congés d'absence avec solde sont accordés aux salariés dans le but d'assister aux congrès de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, du Syndicat canadien de la fonction publique, du Conseil du Québec, des stages d'études ou autres activités syndicales reliées à l'application de la convention collective, le tout aux conditions suivantes :

- A) Le Syndicat avise le supérieur immédiat dans un délai de quarante-huit (48) heures à l'avance concernant les activités syndicales.
- B) Pour l'ensemble des délégués, cette absence ne doit pas dépasser quarante (40) heures par année contractuelle. Les crédits non utilisés dans une année contractuelle sont reportés sur l'année suivante jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt (20) heures. Le total annuel ne peut toutefois excéder soixante (60) heures.
- C) La Ville peut accorder, sur demande et à condition que l'absence ne paralyse pas le fonctionnement du service, une banque supplémentaire de quarante (40) heures par période de trois (3) ans aux représentants syndicaux et ce, uniquement dans le but d'assister à un congrès, un stage d'étude ou toute autre activité liée à l'application de la convention collective.
- D) La Ville accorde une banque supplémentaire de quarante (40) heures à l'année d'échéance de la présente convention collective. Les crédits non utilisés durant l'année contractuelle sont reportés sur l'année suivante si la nouvelle convention collective n'a pas été signée.

- 6.04 La Ville s'engage à libérer avec salaire tout salarié appelé comme témoin à une séance d'arbitrage ou de grief.
- 6.05 Seule la personne dûment mandatée par l'exécutif du syndicat ou son président est habilitée à demander des libérations pour activités syndicales au bureau de la Direction.
- 6.06 Le Syndicat fournit à la Ville la liste des délégués chargés de le représenter auprès des organismes ci-dessus mentionnés. Le Syndicat informe également la Ville de toute modification à cette liste.
- 6.07 A) À la demande du syndicat, la Ville libère sans solde, pour une période minimale de six (6) mois, un salarié permanent pour occuper une fonction syndicale au sein du Syndicat canadien de la fonction publique ou un de ses corps affiliés. À cet effet, le Syndicat doit fournir toutes les pièces justificatives requises par la Ville. Si cette libération excède une période de douze (12) mois, le salarié ne pourra réintégrer son ancien poste que s'il est disponible. Il pourra toutefois obtenir le premier poste vacant pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste.
- B) Une libération demandée pour une période inférieure à six (6) mois ne pourra être refusée par la Ville sans motif sérieux pourvu qu'il y ait du personnel de remplacement disponible, mais ne sera accordée qu'à un seul salarié à la fois.

ARTICLE 7.00 MESURES DISCIPLINAIRES

- 7.01 Les parties doivent se rencontrer pour faire valoir leurs points de vue avant que la ou les mesures prennent effet.
- Le salarié convoqué par la Ville doit être avisé de la tenue d'une rencontre au préalable et peut, s'il le souhaite, être accompagné d'un (1) représentant syndical.
- La Direction communique par écrit au salarié la recommandation adressée aux autorités municipales concernant toutes mesures disciplinaires dans les trente (30) jours ouvrables de l'infraction ou de la connaissance de l'infraction, mais ne dépassant pas six (6) mois de l'événement à moins que l'enquête ne puisse être complétée pour des circonstances hors du contrôle de l'employeur
- 7.02 Lors de l'arbitrage, les mesures disciplinaires écrites datant de plus de un (1) an ne peuvent être utilisées s'il n'y en a pas eu d'autres, de même nature, durant cette période.
- 7.03 La suspension d'un salarié pour mesures disciplinaires ne constitue pas une interruption de service.

- 7.04 Dans le cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve d'une cause juste et suffisante incombe à la Ville.
- 7.05 Dans le cas de mesures disciplinaires jugées non fondées par un arbitre, ou à la suite d'un accord entre les parties, la Ville convient de rectifier la situation auprès des personnes mal informées.

ARTICLE 8.00 ANCIENNETÉ

- 8.01 Aux fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale de service continu en années de tout salarié régulier régi par cette convention.
- 8.02 Le droit d'ancienneté s'acquiert après avoir obtenu le statut de salarié régulier et de salarié de relève et s'applique dès lors, rétroactivement à la date du début de la période d'essai.
- 8.03 Si plusieurs salariés inscrits sur la liste d'ancienneté et de rappel ont la même date d'ancienneté, un tirage au sort aura lieu entre les deux parties afin d'établir la priorité pour l'ancienneté.
- 8.04 L'annexe « A » de la présente convention indique, à la date de sa signature, la liste d'ancienneté des salariés réguliers et des salariés de relève au service de la Ville à cette même date. Cette liste est mise à jour au 1er janvier de chaque année et affichée au Service de police. Une copie est remise au syndicat au même moment.
- 8.05 Le salarié régulier et le salarié de relève conservent et accumulent leur ancienneté dans les cas suivants :
- A) Dans les cas d'absence du travail pour raison de maladie ou d'accident du travail;
 - B) Dans les cas d'absence du travail pour raison de maladie ou d'accident autre que du travail ou lors d'absence pour proche-aidant;
 - C) Dans les cas de suspension disciplinaire;
 - D) Dans les autres cas d'absence prévus par la présente convention collective ou autrement autorisés par la Ville.

8.06 Le salarié régulier et le salarié de relève perdent leur ancienneté et ne sont plus considérés à l'emploi de la Ville dans les cas suivants

- A) Abandon volontaire du service de la Ville;
- B) S'ils sont congédiés pour cause juste et suffisante;
- C) S'ils refusent ou négligent de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivants la réception d'un avis écrit de la Ville les rappelant au travail;

Une lettre recommandée portant la dernière adresse connue par la Direction des ressources humaines sera considérée comme un avis suffisant; copie de cette lettre sera transmise au syndicat;

- D) S'ils sont absents du travail pour plus de cinq (5) jours ouvrables sans donner d'avis ou sans cause raisonnable;
- E) S'ils sont absents du travail pour cause de maladie ou d'accident hors du travail pendant plus de trente-six (36) mois consécutifs;
- F) S'ils sont mis à pied ou licenciés pour plus de dix-huit (18) mois consécutifs.

8.07 Un salarié faisant partie de l'unité de négociation promu de façon temporaire ou permanente à une fonction exclue de l'unité de négociation pourra, à l'intérieur d'une période d'essai d'un (1) an, retourner à son ancien poste couvert par l'accréditation sans perte de bénéfices ou de privilèges accordés par la présente convention. Cependant, le salarié qui revient dans l'unité d'accréditation en dedans d'une période d'un (1) an, paiera la cotisation syndicale.

8.08 Dans le cas d'un rappel au travail, la Ville tient compte de l'ordre d'ancienneté pourvu que les salariés concernés soient en mesure d'accomplir les exigences de la tâche en cause.

8.09 Remplacement

- A) Lorsqu'un salarié régulier s'absente de façon temporaire, sa traverse est offerte aux salariés de relève par ancienneté.
- B) Avant le 1^{er} septembre de chaque année, les salariés réguliers doivent faire parvenir à la Direction le « formulaire de mutation de traverse » afin de signifier leur intérêt ou non à changer de traverse si l'une d'entre elles devient vacante pendant l'année scolaire en cours. Les salariés n'ayant pas remis le formulaire avant le 1^{er} septembre seront réputés vouloir conserver leur traverse actuelle pendant toute la durée de l'année scolaire.

C) Lorsqu'une traverse est vacante de façon permanente ou lors de la création d'une nouvelle traverse, la Direction procède à la redistribution des traverses en appliquant la procédure suivante :

Étape 1 :

Les traverses sont offertes, par ordre d'ancienneté, aux salariés réguliers déjà affectés à une traverse et qui ont signifié un intérêt de mutation ;

Étape 2 :

Les traverses sont offertes par ordre d'ancienneté aux salariés de relève qui ont complété un minimum de vingt (20) heures travaillées au cours des cinquante-deux (52) dernières semaines;

Étape 3 :

Les traverses sont offertes par ordre d'ancienneté aux salariés de relève qui ont complété moins de vingt (20) heures travaillées au cours des cinquante-deux (52) dernières semaines ;

Étape 4 :

Les traverses sont offertes à toute personne au choix de la Ville.

Dans tous les cas, les traverses vacantes sont uniquement redistribuées trois (3) fois par année, soient :

- Une (1) fois entre le 1^{er} septembre et le 30 septembre ;
- Une (1) fois entre le 1^{er} janvier et le 31 janvier;
- Une (1) fois entre le 1^{er} avril au 30 avril.

Nonobstant ce qui précède, le salarié de relève ayant le plus d'ancienneté et ayant complété un minimum de vingt (20) heures au cours des cinquante-deux (52) dernières semaines se voit attribuer, s'il le souhaite, le statut de salarié régulier dans les quinze (15) jours suivant la vacance ou la création d'une traverse.

ARTICLE 9.00 PROCÉDURE DE GRIEFS

9.01 Les délégués ou membres du comité de griefs ont le pouvoir de discuter, régler ou tenter de régler, au nom d'un salarié, d'un ex-salarié ou ayant-droit, tout grief intervenant entre ce dernier et la Ville. Les rencontres avec les représentants de la Ville auront normalement lieu durant les heures de travail, sans préjudice aux droits des parties.

9.02 Le Syndicat doit, avant de présenter un grief, discuter du problème avec la Direction;

1^{re} étape :

Le grief que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis par écrit, à la Direction, dans les trente (30) jours suivant l'incident lui donnant naissance ou de

la connaissance des faits de celui-ci;

2e étape :

La Direction fait parvenir sa réponse écrite dans les vingt (20) jours suivant le dépôt prévu à la première (1^{ère}) étape ;

3e étape :

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente ou à défaut d'une réponse dans le délai prévu, la partie lésée peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant le délai de la deuxième (2^e) étape.

- 9.03 Sur réception de cet avis, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, à la demande de l'une des parties, l'arbitre est nommé par le ministre du Travail
- 9.04 L'arbitre fixe sans délai la date de la première audition. Les auditions auront lieu dans les locaux de la Ville.
- 9.05 Le défaut de présenter un cas dans les délais prévus à la convention entraîne la déchéance du grief
- 9.06 Une erreur d'écriture dans la présentation d'un grief n'entraîne pas son invalidité.
- 9.07 Tous les intervalles de temps mentionnés dans le présent article excluent les samedis, dimanches, les jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief.
- 9.08 Un (1) représentant ou conseiller technique du syndicat, conformément aux dispositions du Code du travail, peut assister et aider le comité de négociation et le comité de griefs dans leurs représentations auprès de la Ville.
- 9.09 En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui est soumis, l'arbitre n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit à la présente convention.
- 9.10 En matière disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de maintenir la sanction imposée, de l'annuler, de la modifier ou de rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances.
- 9.11 L'arbitre procède à l'audition du grief selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés et rend une sentence motivée.
- 9.12 L'arbitre doit communiquer sa décision par écrit aux deux (2) parties.
- 9.13 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 9.14 Les honoraires et les dépenses de l'arbitre tels que prévus au Code du travail sont à la charge des deux (2) parties à parts égales.

9.15 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement écrit des parties, la Ville et le Syndicat.

ARTICLE 10.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

10.01 La Ville doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés durant les heures de travail.

10.02 La Ville et le Syndicat conviennent de créer un comité de santé et sécurité composé de deux (2) membres, dont un (1) désigné par la Ville et un (1) par le Syndicat. Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer en vue de prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles et de promouvoir la santé et la sécurité des salariés.

10.03 Le comité se réunit lorsque nécessaire, à la demande de l'une ou l'autre des parties, dans les meilleurs délais suivant une demande de rencontre.

10.04 La Ville doit fournir des moyens de protection raisonnables et tout autre outillage requis par la loi, dans le but de protéger les salariés contre les blessures.

10.05 Tout salarié doit, dès que possible, faire rapport tel que requis par son supérieur immédiat, de toute défectuosité dans l'outillage et la machinerie qu'il utilise. La Ville agit alors avec diligence.

10.06 La Ville peut demander, à ses frais, une expertise médicale, effectuée par un professionnel de la santé déterminé par la Ville si cette dernière a des motifs raisonnables de croire que le salarié n'est pas en mesure d'effectuer son travail.

10.07 La Ville s'engage à fournir, au besoin, à tous les salariés, des vêtements appropriés et nécessaires pour l'exercice de leur travail, suivant la liste qui apparaît à l'annexe « B » de la présente convention.

10.08 Surveillance électronique

Les systèmes électroniques de guet, d'observation et d'écoute sont utilisés dans le but de protéger la Ville à l'égard d'actes tels que : le vol, la fraude, la déprédation. En aucun temps, ces systèmes ou tout autre système électronique ne peuvent servir à recueillir une preuve à l'appui de mesures disciplinaires, à l'exception de celles imposées à la suite d'actes de la nature de ceux mentionnés précédemment.

ARTICLE 11.00 ACCIDENT DE TRAVAIL

- 11.01 La Ville convient de maintenir le salaire d'un salarié victime d'un accident du travail, pour la journée de l'accident. De plus, conformément à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la Ville paie au salarié accidenté l'indemnité prévue par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) jusqu'à concurrence des quatorze (14) premiers jours suivants l'accident au cours desquels il aurait normalement travaillé. Au-delà des quatorze (14) premiers jours, le salarié accidenté reçoit ses indemnités de la CNESST en conformité avec la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Sur demande et lorsque requis, la Ville accorde une avance égale à la compensation découlant de la loi, le temps que la CNESST décide si le salarié est admissible ou pas. Cette avance est remboursable à la Ville aussitôt cette dernière décision rendue par la CNESST
- 11.02 La Ville peut faire examiner le salarié blessé ou malade par un médecin de son choix et aussi souvent qu'elle le désire. La Ville rembourse alors des frais de déplacement raisonnables. Le médecin décide si l'absence du salarié est motivée, si les blessures reçues ou la maladie contractée l'ont été dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail et il détermine la date à laquelle le malade peut reprendre son travail.
- 11.03 Le salarié a le droit de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de la Ville diffèrent d'opinion selon les dispositions de l'article 11.02 ci-haut mentionné, la Ville ou le salarié peut demander à un troisième (3^e) médecin choisi par les deux (2) parties de statuer définitivement sur son cas.
- 11.04 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, celui-ci est choisi par la Ville jusqu'à ce qu'il puisse exprimer son choix.
- 11.05 Les services de premiers soins sont, en cas de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions ou d'accident du travail, à la disposition du salarié
- 11.06 Le salarié blessé au travail a droit aux services d'un médecin, si nécessaire. À défaut, le salarié blessé est transporté immédiatement à l'hôpital aux frais de la Ville, et ce, sans perte de salaire pour le temps perdu.
- 11.07 Avant de quitter son travail, le salarié accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat, pourvu que la chose soit possible. Il est du devoir de tout salarié de rapporter sur-le-champ tout accident, incident susceptible d'être considéré comme accident du travail ou toute situation jugée dangereuse pour la sécurité du salarié.
- 11.08 Le Syndicat et la Ville s'engagent à collaborer en vue de réintégrer au travail un salarié dont la capacité physique est diminuée en raison d'une lésion professionnelle conformément à la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.

ARTICLE 12.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

12.01 Dans le cas d'une abolition de traverse, la Direction procède à la redistribution des traverses parmi les salariés réguliers, et ce, par ordre d'ancienneté.

Si un brigadier ayant un statut régulier se retrouve sans traverse, il sera intégré à la liste des brigadiers de relève, et celui-ci aura priorité sur les remplacements ainsi que sur la prochaine traverse qui deviendra vacante.

Si plus d'un brigadier ayant un statut régulier se retrouvent sans traverse, ils seront intégrés à la liste des brigadiers de relève par ordre d'ancienneté. Toutefois, ceux-ci auront priorité sur les remplacements ainsi que sur les prochaines traverses qui deviendront vacantes.

ARTICLE 13.00 CONGÉS PARENTAUX

13.01 Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

13.02 Un salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.

Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la semaine de la naissance.

13.03 Le congé de paternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'employeur indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail.

Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

13.04 Une salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme.

La salariée avise son employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

- 13.05 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues. Elle peut aussi demander une suspension, une division ou une prolongation du congé si son état de santé ou celui de son enfant le nécessite.

La salariée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de dix-huit (18) semaines continues.

- 13.06 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

- 13.07 Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard vingt (20) semaines après la semaine de l'accouchement.

- 13.08 Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 13.05 à compter du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

- 13.09 Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de vingt (20) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

- 13.10 En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

13.11 Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.

L'avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

13.12 À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.

13.13 Malgré l'avis prévu à l'article 13.11, la salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, l'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

13.14 Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues.

13.15 Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard quatre-vingt-cinq (85) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, quatre-vingt-cinq (85) semaines après que l'enfant lui a été confié.

Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, cent quatre (104) semaines après que l'enfant a été confié au salarié.

13.16 Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

13.17 Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu par les articles 13.04, 13.07 et 13.15, après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

Si l'employeur y consent, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

13.18 Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est présumé avoir démissionné.

13.19 Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité ou parental, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'employeur, pour permettre le retour au travail du salarié pendant la durée de cette hospitalisation.

En outre, le salarié qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant ou, dans le cas du congé de maternité, l'état de santé de la salariée l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.

13.20 La participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence du salarié, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.

13.21 À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

ARTICLE 14.00 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

14.01 Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de trente-deux heures et demie (32,50) heures. Tout travail exécuté en plus des heures d'une semaine normale de travail entraîne une majoration de cinquante pour cent (50 %) du salaire horaire régulier.

14.02 Lorsque requis, le temps supplémentaire est distribué dans l'ordre de priorité suivant:

- A) Le salarié régulier ou le salarié de relève qui est affecté à une traverse;
- B) Le salarié régulier par ordre d'ancienneté;
- C) Le salarié de relève.

ARTICLE 15.00 ÉVÈNEMENTS SOCIAUX

15.01 Tout salarié régi par la présente convention collective a droit si l'évènement survient pendant la période d'emploi, à l'avantage suivant :

Lors du décès du conjoint, du père, de la mère, d'un enfant, d'un frère, d'une sœur, d'un enfant du conjoint, d'un beau-frère et d'une belle-sœur : deux (2) jours de congé payés.

Le salarié peut également s'absenter trois (3) jours supplémentaires sans salaire lors du décès du conjoint, du père, de la mère, d'un enfant, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant du conjoint.

Le salarié peut s'absenter du travail une (1) journée sans salaire lors du décès ou des funérailles de son gendre ou de sa belle-fille, d'un de ses grands-parents, d'un de ses petits-enfants, d'un de ses beaux-parents et de son beau-frère ou de sa belle-sœur.

15.02 Dans tous les cas ci-haut mentionnés, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation des faits faisant l'objet de l'absence.

ARTICLE 16.00 VACANCES ANNUELLES PAYÉES

16.01 Le salarié régulier et le salarié de relève reçoivent une indemnité à titre de vacances annuelles. Ce pourcentage est ajouté à son salaire régulier.

Pour l'année de référence se terminant le 30 avril de l'année en cours :

Années de service au 1er mai de l'année de référence	Indemnité
1	4%
5	6%
10	8%

- 16.02 Pour le salarié qui n'a pas complété une année de service, il obtient un (1) jour de vacances par mois travaillé. Si le salarié est entré en fonction le ou avant le quinze (15) du mois, sa date de calcul s'établit au premier (1^{er}) de ce mois.
- 16.03 Une période de vacances sans solde peut, après l'autorisation de son supérieur, être accordée au salarié régulier seulement aux conditions suivantes :
- A) Le salarié régulier doit faire connaître son choix de vacances sans solde, d'un maximum de trois (3) semaines, avant le 1^{er} octobre;
 - B) Le salarié régulier ayant le plus d'ancienneté aura la priorité du choix;
 - C) Le salarié régulier sera remplacé par un salarié de relève. Dans les cas d'annulation des vacances sans solde par le salarié régulier, le salarié de relève conserve son remplacement pour la durée des vacances sans solde. Le salarié régulier sera temporairement mis sur la liste de rappel pour la période des vacances sans solde.

ARTICLE 17.00 ADMINISTRATION DES SALAIRES

- 17.01 Les salariés sont payés par dépôt direct aux deux (2) semaines, au plus tard tous les jeudis avant-midi, pour la période de paie se terminant le deuxième (2^e) samedi précédent.
- 17.02 Les détails suivants doivent apparaître sur le relevé de paie électronique de chaque salarié :
- a) Le nom et le numéro du salarié;
 - b) La date et la période de paie;
 - c) Le nombre d'heures travaillées;
 - d) Le montant brut de la paie;
 - e) Le détail des déductions;
 - f) Le montant net de la paie;
 - g) Le taux du salarié;
 - h) L'accumulation du salaire brut;
 - i) L'accumulation des impôts payés.
- 17.03 Le montant total des cotisations syndicales est ajouté sur les feuillets d'impôts provincial et fédéral.
- 17.04 Tout salarié mis à pied, congédié ou ayant quitté de son propre gré, doit recevoir son salaire et ses articles personnels à la première paie qui suit la fin de son engagement, à la condition qu'il n'ait aucune redevance envers la Ville. Dans ce dernier cas, le salarié accepte que la Ville retienne les sommes dues sur sa paie de séparation.

- 17.05 Les avis d'exception et les feuilles de temps qui sont remis en dehors des délais prescrits par le service de la paie sont des erreurs imputables au salarié. Les corrections des erreurs de paie imputables au salarié sont faites au plus tard à la paie suivante. Cependant, les erreurs imputables à la Division de la paie doivent être corrigées immédiatement.
- 17.06 La Ville met à la disposition des salariés un poste de travail en libre-service pour l'impression du relevé de paie.
- 17.07 Tout salarié régulier et tout salarié de relève qui quitte doit remettre l'habillement et/ou l'équipement fourni par la Ville (voir annexe « B »).
- 17.08 Les taux de salaire des salariés régis par la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe « D ».

ARTICLE 18.00 FÊTES CHOMÉES ET PAYÉES

- 18.01 La Ville verse aux salariés une indemnité de cinq pour cent (5 %) du taux de salaire régulier pour tenir lieu de congés fériés.
- 18.02 La Ville verse aux salariés une indemnité de cinq pour cent (5 %) du taux de salaire régulier pour tenir lieu de congés scolaires (journées pédagogiques).
- 18.03 La Ville accorde deux (2) jours de congé mobile par année. Ces congés doivent être préalablement autorisés par le supérieur immédiat. Les congés pourront être accordés seulement si un salarié de relève est disponible pour faire le remplacement. Si ces jours ne sont pas utilisés, ils seront payés en fin d'année scolaire.
- 18.04 Les salariés réguliers ont droit à quatre (4) jours de maladie ou d'obligation familiale par année. Si ces jours ne sont pas utilisés en fin d'année scolaire, ils seront payés.

ARTICLE 19.00 HEURES DE TRAVAIL

- 19.01 À moins de circonstances hors du contrôle de l'employeur, la Ville fournit, au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début de l'année scolaire, un horaire complet de chacune des traverses au syndicat ainsi qu'aux salariés.
- 19.02 L'horaire de travail est en fonction de l'horaire de l'école. L'horaire de l'intersection dépend de cet horaire.

Le salarié doit être sur les lieux de son intersection vingt-cinq (25) minutes avant la rentrée en classe et cinq (5) minutes après la rentrée en classe. Cinq (5) minutes avant la sortie des classes et vingt-cinq (25) minutes après la sortie des classes.

Le salarié est rémunéré au minimum une (1) heure par présence.

Une école peut faire une demande, auprès du Service de police, afin que le salarié soit présent en supplément des heures mentionnées plus haut. Le directeur autorise la présence du salarié pour des périodes données. Le salarié, dès lors, inscrit à sa feuille de temps la période de présence selon les circonstances, présence qui lui sera payée à taux simple jusqu'à concurrence de trente-deux heures et demie (32,50) heures.

À la demande de la Ville, un salarié peut accomplir une double tâche, pourvu que les horaires des écoles ne soient pas conflictuels. Dans ce cas, le salarié inscrit à sa feuille de temps la période de présence selon les circonstances, présence qui lui sera payée à taux simple jusqu'à concurrence de trente-deux heures et demie (32,50) heures.

Dans le cas où une intersection desservirait plusieurs écoles, l'horaire du salarié s'applique pour l'ensemble de ces écoles.

19.03 Le salarié doit être disponible tous les jours de classe quelque soient les conditions météorologiques. S'il y a fermeture d'école en raison des conditions météorologiques ou pour toutes raisons autres que les congés pédagogiques, les huit (8) premières journées de fermeture durant une année scolaire seront payées.

Si un salarié est en absence prévue lors d'une des huit (8) premières journées de fermeture d'école, la rémunération de cette journée revient au salarié qui devait le remplacer.

Ces huit (8) premières journées payées en cas de fermeture d'école ne constituent pas une banque de congés et ne sont pas monnayables si moins de huit (8) jours de fermeture d'école ont lieu lors d'une année scolaire.

19.04 Le salarié de relève demeure disponible en cas d'absence des salariés réguliers.

19.05 Absence

En cas d'absence autorisée, il appartient au salarié concerné de trouver un remplaçant conformément à la procédure suivante :

Le salarié doit informer le premier salarié de relève ou le second si le premier (1^{er}) est absent ou occupé et le troisième (3^e) si le deuxième (2^e) est occupé, dans un délai suffisant selon le moment où l'absence est connue, afin que ce dernier puisse se présenter à l'intersection et y effectuer le remplacement.

Toutefois, pour une absence le jour même, le salarié respecte un délai d'une (1) heure.

Lorsque le remplacement sera confirmé, il ne sera plus possible d'annuler sauf pour une réunion syndicale annulée à la demande de l'employeur.

Si malgré ses efforts, aucune relève ne peut être assurée, le salarié régulier informe immédiatement le Service de police, au 450-698-1331, qui assurera la sécurité à l'intersection.

Le salarié doit ensuite informer le Service de police, à l'aide du formulaire « Avis d'exception », de son absence et des raisons la motivant.

19.06 Le salarié régulier est en devoir du début à la fin de l'année scolaire.

19.07 Dans le cas des vacances annuelles prévues à l'article 16.03 de la convention collective, la Ville est responsable de trouver un remplaçant. Pour tous les autres cas, il appartient au salarié concerné de trouver un remplaçant, conformément à l'article 19.05 ci-dessus

ARTICLE 20.00 DURÉE DE LA CONVENTION

20.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1er janvier 2024 et se termine le 31 décembre 2028.

Il n'y a pas d'effet rétroactif à la date de signature, à l'exception de l'augmentation générale annuelle le cas échéant, laquelle est payable au salarié à l'emploi de la Ville à la date de la signature de la convention collective. La rétroactivité est payable dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective.

20.02 La présente convention continue de s'appliquer jusqu'au renouvellement d'une prochaine convention à l'exception de toute période de grève et conformément aux lois en vigueur.

20.03 Le salarié qui accepte de se servir de son automobile dans l'exercice de ses fonctions reçoit une allocation au kilométrage conformément aux politiques et directives de la Ville, reproduite à l'annexe «F».

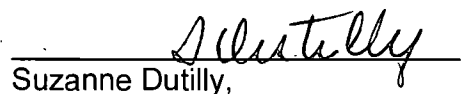
EN FOI DE QUOI, chacune des parties a signé la présente convention collective par l'entremise de ses représentants autorisés, ce 7 e jour du mois de avril 2025.

LA VILLE DE CHÂTEAUGUAY

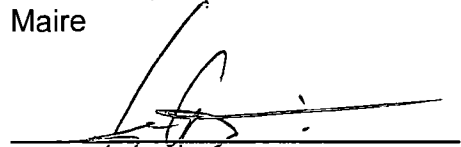
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4888



Eric Allard,
Maire



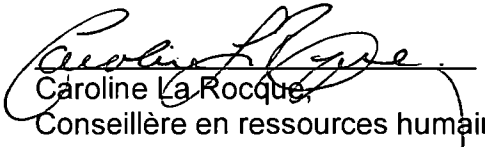
Suzanne Dutilly,
Présidente



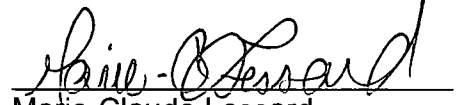
Karl Sacha Langlois,
Directeur général



Linda Moreau,
Comité de négociation




Caroline La Rocque,
Conseillère en ressources humaines



Marie-Claude Lessard,
Conseillère syndicale SCFP



Marie-Eve Girard,
Responsable du module 911 et
des brigadiers scolaires



sl
cf

ANNEXE « A »

ANCIENNETÉ DES SALARIÉS RÉGULIERS ET SALARIÉS DE RELÈVE

S.C.F.P., SECTION LOCALE 4888

MISE À JOUR: 24 février 2025

Nom du salarié	Statut du salarié	Date d'entrée
	Régulier	1987-08-24
	Régulier	1987-10-24
	Régulier	1996-01-19
	Régulier	2004-01-21
	Régulier	2015-03-11
	Régulier	2018-02-19
	Régulier	2018-03-21
	Régulier	2020-01-31
	Régulier	2021-04-19
	Régulier	2021-04-19
	Régulier	2021-10-06
	Régulier	2022-10-20
	Relève	2022-10-20
	Relève	2023-12-19
	Relève	2024-12-10
	Relève	2024-12-10
Relève	2025-02-12	

10000
10000
10000
10000
10000
10000
10000
10000
10000
10000
10000
10000
10000
10000
10000
10000



ANNEXE « B »

ÉQUIPEMENT ET HABILLEMENT

Équipement :

Le salarié recevra, lors de son engagement, l'équipement qu'il devra porter lorsqu'il sera en fonction, à savoir:

- 1 panneau portatif (arrêt);
- 1 dossard ou courroie de sécurité;
- 1 paire de crampons;
- 1 sifflet;
- 1 imperméable.

Ces équipements seront remplacés au besoin et sur autorisation de la Direction et le salarié devra remettre ces derniers lorsqu'il quittera le service de la Ville.

Habillement :

La Ville rembourse aux salariés réguliers ainsi qu'au salarié de relève (1 seul) ayant le plus d'ancienneté, sur présentation de pièces justificatives, un montant maximum de cinq cents dollars (500 \$) aux deux (2) ans pour l'achat de pièces d'habillement en lien avec l'emploi, soient les vêtements suivants :

- Manteau (hiver, automne/printemps);
- Pantalon de neige;
- Pantalon coupe-vent;
- Sous-vêtements thermiques (haut et bas);
- Bottes d'hiver;
- Bottes de pluie;
- Espadrilles;
- Tuque, mitaines, gants, cache-cou, foulard et chauffe-main (hot pad).

La Ville rembourse aux salariés de relève, sur présentation de pièces justificatives, un montant maximum de deux cent cinquante dollars (250 \$) aux deux (2) ans pour l'achat de pièces d'habillement en lien avec la fonction, soient pour les vêtements de la liste ci-dessus.

ANNEXE « C »

POLITIQUE DE RECONNAISSANCE D'ANNÉES DE SERVICE

La Ville paie un boni de cinquante (50 \$) au salarié qui a atteint cinq (5) années d'ancienneté, et ce, une fois toutes les cinq (5) années (ex. : 5 ans, 10 ans, 15 ans, 20 ans, etc.). La Ville procède au paiement requis au plus tard à la quatrième (4e) période de paie de chaque année.

ed
cx

ANNEXE « D »

ÉCHELLES SALARIALES

Échelle applicable aux salariés embauchés avant le 1^{er} janvier 2016

ANNÉE	À l'embauche	Après 720 heures	Après 1440 heures	Après 2160 heures	Après 2880 heures
	80%	85%	90%	95%	100%
2024	22,47 \$	23,87 \$	25,28 \$	26,68 \$	28,09 \$
2025	23,09 \$	24,53 \$	25,97 \$	27,41 \$	28,86 \$
2026	23,72 \$	25,20 \$	26,69 \$	28,17 \$	29,65 \$
2027	24,37 \$	25,90 \$	27,42 \$	28,94 \$	30,47 \$
2028	25,04 \$	26,61 \$	28,17 \$	29,74 \$	31,30 \$

Échelle applicable aux salariés embauchés après le 1^{er} janvier 2016

ANNÉE	À l'embauche	Après 720 heures	Après 1440 heures	Après 2160 heures	Après 2880 heures	Après 3600 heures
	75%	80%	85%	90%	95%	100%
2024	21,06 \$	22,47 \$	23,87 \$	25,28 \$	26,68 \$	28,09 \$
2025	21,64 \$	23,09 \$	24,53 \$	25,97 \$	27,41 \$	28,86 \$
2026	22,24 \$	23,72 \$	25,20 \$	26,69 \$	28,17 \$	29,65 \$
2027	22,85 \$	24,37 \$	25,90 \$	27,42 \$	28,94 \$	30,47 \$
2028	23,48 \$	25,04 \$	26,61 \$	28,17 \$	29,74 \$	31,30 \$

ANNEXE « F »
FORMULAIRE DE MUTATION DE TRAVERSE



Formulaire de mutation de traverse
BRIGADIER SCOLAIRE
(faire parvenir le formulaire avant le 1^{er} septembre)

Nom de l'employé : _____

1. Je désire conserver ma traverse pour la durée de l'année scolaire : oui non

Si vous cochez « Non », veuillez remplir la section 2.

2. Traverses qui m'intéressent, classées par ordre de priorité :

Remarque s'il y a lieu : _____

Signature de l'employé _____

Signature du gestionnaire _____

Date : _____

Date reçue : _____

sd
cf