

**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL**

ENTRE

LA VILLE DE COATICOOK



ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2811**



Du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2024

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	RECONNAISSANCE, JURIDICTION ET BUT	4
ARTICLE 2	DÉFINITION ET INTERPRÉTATION DES TERMES	4
ARTICLE 3	FONCTIONS DE LA DIRECTION	5
ARTICLE 4	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	5
ARTICLE 5	DÉFINITION ET INTERPRÉTATION DES TERMES	7
ARTICLE 6	HEURES DE TRAVAIL	10
ARTICLE 7	PÉRIODE DE REPOS	11
ARTICLE 8	SALAIRES	12
ARTICLE 9	MODALITÉ DE LA PAYE	12
ARTICLE 10	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET TRAVAIL D'URGENCE	13
ARTICLE 11	FÊTES CHÔMÉES PAYÉES.....	17
ARTICLE 12	VACANCES ANNUELLES PAYÉES	18
ARTICLE 13	CONGÉS SPÉCIAUX	20
ARTICLE 14	ABSENCES SYNDICALES.....	22
ARTICLE 15	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	23
ARTICLE 16	AVANTAGES SOCIAUX	23
ARTICLE 17	ANCIENNETÉ.....	26
ARTICLE 18	PROMOTIONS, PERMUTATIONS	27
ARTICLE 19	MESURE DISCIPLINAIRE	28
ARTICLE 20	CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ SANS SOLDE	29
ARTICLE 21	RÈGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE	33
ARTICLE 22	COTISATION SYNDICALE	35
ARTICLE 23	DROIT D'AFFICHE.....	35
ARTICLE 24	ÉQUIPEMENT.....	36
ARTICLE 25	CONTRAT À FORFAIT	37
ARTICLE 26	ALTERNANCE DES FONCTIONS.....	38
ARTICLE 27	FUSION	38
ARTICLE 28	MÉCANICIENS.....	38
ARTICLE 29	TRAVAUX HYDROÉLECTRIQUES	39
ARTICLE 30	REPLAÇANT D'UN POSTE	39
ARTICLE 31	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	39
ARTICLE 32	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	39
ARTICLE 33	SALLE DE REPOS, TOILETTE HYGIÉNIQUE ET STATIONNEMENT	40
ARTICLE 34	DURÉE DE LA CONVENTION	40

ANNEXE « A » - STRUCTURE SALARIALE.....	42
ANNEXE « B » - ÉCHELLE DES SALAIRES	43
ANNEXE « C » - LISTE D'ANCIENNETÉ POUR LES FINS DE L'ARTICLE 17.02.....	44
ANNEXE « D » - FONDS DE SOLIDARITÉ (F.T.Q.).....	46
ANNEXE « E » - LETTRE D'ENTENTE – COORDONNATEUR AU DÉNEIGEMENT	47
ANNEXE « F » - LETTRE D'ENTENTE – PRÉPOSÉ SEL ET ABRASIFS	50
ANNEXE « G » - LETTRE D'ENTENTE 2018-01	52
ANNEXE « H » - LETTRE D'ENTENTE 2018-02	53
ANNEXE « I » - LETTRE D'ENTENTE 2018-03	54

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE, JURIDICTION ET BUT

1.01 Le but de la présente convention est de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre les parties contractantes dans des conditions qui assureront dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des salariés de manière à faciliter la solution des problèmes qui pourraient surgir de temps en temps entre la Ville et ses salariés.

La Ville et le Syndicat conviennent de coopérer mutuellement pour assurer un effort constant de travail de la part de chaque salarié assujéti à la présente convention pour éliminer l'absentéisme, le gaspillage et autres pratiques pouvant nuire à un rendement efficace et pour prévenir les accidents du travail.

1.02 La présente convention s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale que détient le Syndicat.

Le travail relevant de l'accréditation est accompli par les salariés de l'Employeur sauf dans les cas suivants où le travail peut être accompli par le personnel-cadre :

- a) en cas d'urgence ;
- b) en cas de formation ou de démonstration de nouvel outillage ou autre procédé de travail ;

Un cadre peut aussi être appelé occasionnellement à accomplir du travail relevant de l'accréditation, en autant que cela n'entraîne pas la mise à pied ou n'empêche pas le rappel au travail d'un salarié permanent et ne cause pas la diminution de la semaine normale de travail d'un tel salarié.

ARTICLE 2 DÉFINITION ET INTERPRÉTATION DES TERMES

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur et représentant officiel des salariés couverts par l'accréditation émise par la Commission des relations du travail, le 22 mai 2007 portant le numéro AM-1001-1863 couvrant l'unité de négociation suivante : « tous les salariés au sens du Code du travail sauf ceux exclus par la loi ».

2.02 Toute entente entre l'Employeur et le Syndicat modifiant une ou plusieurs dispositions de la convention collective n'est valide que si elle est signée par des représentants de l'Employeur et du Syndicat expressément désignés pour ce faire.

Le Syndicat peut faire appel à un dirigeant du Syndicat canadien de la fonction publique chaque fois qu'il traite ou négocie avec l'Employeur.

2.03 L'Employeur fournit gratuitement au Syndicat un local à l'hôtel de ville ou travaux publics au besoin, pour les réunions syndicales et selon la disponibilité.

ARTICLE 3 FONCTIONS DE LA DIRECTION

3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires, d'engager, de suspendre ou de congédier ses personnes salariées en conformité avec la loi, ses obligations et de façon non contraire aux stipulations de la convention collective.

3.02 Si l'une ou l'autre des clauses de la convention collective était nulle en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de ladite convention collective ne seraient pas affectées par cette nullité.

3.03 L'Employeur transmet au Syndicat, avant sa mise en vigueur, tout règlement, avis ou directive de portée générale s'adressant aux salariés ou ayant trait directement à l'application de la convention.

3.04 Toute personne salariée se verra octroyer le travail par son supérieur immédiat ou son chef d'équipe, sous réserve des pouvoirs du maire ou du directeur général prévus à la Loi sur les cités et villes.

3.05 En cas de force majeure de nature à mettre en danger la vie ou la santé de la population ou à détériorer sérieusement les équipements municipaux, le maire, la direction générale ou leur remplaçant peut intervenir pour octroyer le travail.

ARTICLE 4 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

4.01 L'Employeur et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent, à n'importe quel moment, amender, ajouter, supprimer ou modifier toute disposition de la convention par voie d'entente écrite signée par leurs représentants.

4.02 Il ne doit pas y avoir de grève pendant la durée de la convention. Le Syndicat ne doit pas ordonner, encourager ou appuyer un ralentissement de travail des salariés.

4.03 Le Syndicat avise par écrit l'Employeur du nom de ses dirigeants et de la fonction occupée par chacun, et ce, dans les meilleurs délais. Il en est de même de tout changement.

4.04 Le conseiller extérieur de chacune des parties a le droit d'assister à toute rencontre des parties prévue à la convention.

4.05 Non-discrimination ou harcèlement

L'Employeur et le Syndicat conviennent de prendre des moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel et psychologique, particulièrement en mettant sur pied des politiques de sensibilisation et d'information.

Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique consiste en une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique et si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel consiste en des avances sexuelles non désirées et imposées qui prennent la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

Non-discrimination

Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

Nonobstant ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités exigées de bonne foi d'une personne pour accomplir l'ensemble de ses tâches est réputée non discriminatoire.

4.06 L'Employeur met à la disposition du Syndicat l'espace pour un classeur au garage municipal et à l'hôtel de ville.

- 4.07 L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur, pour la durée de la convention, une police d'assurance-responsabilité couvrant, sous réserve des termes, conditions et exclusions contenus à la police, les salariés en cas de poursuite civile en raison d'un acte posé dans l'exercice normal de leur travail.
- 4.08 L'Employeur remet un exemplaire de la convention à chaque personne salariée dans les trente (30) jours suivant la date de sa signature; un exemplaire est également remis à toute nouvelle personne salariée. L'Employeur remet au Syndicat dix (10) exemplaires dans le même délai.

ARTICLE 5 DÉFINITION ET INTERPRÉTATION DES TERMES

- 5.01 Les mots « Employeur » désignent la Ville de Coaticook.
- 5.02 Le mot « Conseil » désigne le conseil municipal de la Ville de Coaticook.
- 5.03 Le terme « Syndicat » désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2811 et les membres de l'exécutif.
- 5.04 Le terme « Personne salariée » désigne toute personne salariée couverte par le certificat d'accréditation.
- 5.05 Le terme « Salarié permanent » désigne tout salarié dont le travail est requis au fonctionnement normal des services réguliers assumés par la Ville et qui a complété douze (12) mois continus à l'emploi de la Ville.
- 5.06 Le terme « Salarié à l'essai » désigne tout salarié qui n'a pas complété douze (12) mois effectivement travaillés à la Ville.
- 5.07 Le terme « Salarié saisonnier » désigne tout salarié embauché pour et affecté à un travail pour une période moindre de neuf (9) mois de service.

Les salariés saisonniers sont assujettis aux dispositions de la convention collective au prorata du temps travaillé.

Le salarié saisonnier acquiert de l'ancienneté après cent soixante (160) jours civils travaillés dans l'année ou au moment du début de son travail dans l'année suivante, s'il est rappelé au travail et alors qu'il avait travaillé cent (100) jours l'année précédente. Son ancienneté compte alors, selon le cas, à partir d'une

période trente-cinq (35) ou vingt-six (26) semaines antérieures à la date où il acquiert l'ancienneté.

L'ancienneté d'un salarié saisonnier se calcule en heures travaillées.

Lorsqu'un salarié devient permanent, son ancienneté est reconnue de la façon prévue à l'article 17.01

- 5.08 Le terme « Salarié temporaire » désigne tout salarié embauché pour remplacer un salarié permanent absent pour une raison prévue à la convention ou tout salarié embauché de façon irrégulière et intermittente à cause d'un surcroît temporaire de travail, n'excédant pas six (6) mois. Pour excéder les six (6) mois, il doit y avoir une entente entre les parties.

Les salariés temporaires ne sont pas assujettis aux dispositions de la présente convention à l'exception des salaires et des articles 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11.01, 11.03, 11.04, 11.05, 12 (% versé), 13 (applicable selon les normes), 19, 21, 22, 24.01, 26.01, 30, 32, annexes A, B et D.

- 5.09 Le salarié à l'essai ou le salarié saisonnier qui n'a pas acquis d'ancienneté n'a pas droit au grief en cas de congédiement. La Ville ne congédiera pas un salarié à l'essai ou saisonnier dans le seul but de l'empêcher d'acquiescer de l'ancienneté.

- 5.10 Le salarié temporaire ou saisonnier affecté aux fonctions de l'annexe « A » est payé à l'échelon 1 de la classe de la fonction qu'il occupera à moins qu'il possède de l'expérience pertinente. Dans ce cas, la Ville déterminera son échelon. Par la suite, il progresse tel que prévu à l'article 17.01.

- 5.11 Le terme « Salarié étudiant » désigne tout salarié qui, durant l'année précédant la période d'emploi d'été, fréquentait régulièrement une institution d'enseignement et qui est ajouté au personnel prévu à la convention collective. Aux fins d'application de ce paragraphe, la période d'été s'étend du 15 avril au 15 novembre. Le maintien en emploi de salariés étudiants après le 15 octobre est conditionnel à ce que les salariés saisonniers demeurent également à l'emploi après le 15 octobre.

Tout étudiant embauché en vertu de la présente clause n'est pas assujetti aux dispositions de la présente convention à l'exception des clauses 7, 8 et 9 de la convention collective. Le salaire versé au salarié étudiant qui occupe un poste inclus à l'annexe « A » sera de 2,00 \$ supérieurs au salaire minimum.

Quant aux étudiants embauchés pour faire des tâches de surveillance, sauveteur et d'animation, ils ne sont pas assujettis à la présente convention.

5.12 La Ville peut embaucher des salariés subventionnés en majeure partie par les gouvernements fédéral et/ou provincial pour travailler à des projets de création d'emplois, travaux compensatoires, communautaires et programme de réinsertion sociale, à la condition que tous les salariés couverts par la convention collective soient au travail. Ces salariés subventionnés ou non rémunérés ne seront pas assujettis à la convention collective.

Les dispositions particulières à chacun desdits programmes, pourvu qu'elles établissent les salaires et les conditions d'emplois de ces salariés, seront les conditions de travail dont bénéficieront ces salariés subventionnés ou non selon le programme.

La Ville avisera le Syndicat de la durée et des conditions d'acceptation de tels projets.

Il est convenu que la Ville n'embauchera pas de salariés dans le seul but d'effectuer le travail normal des salariés réguliers de la Ville.

5.13 Conjoint

Aux fins de l'application de la convention, conjoint désigne les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les pères, mère d'un même enfant ;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

5.14 Le terme « Chef d'équipe » désigne une personne salariée assignée par l'Employeur pour assurer la coordination des travaux à exécuter par des salariés de la Ville et pour effectuer certaines tâches administratives normales en assurant le lien avec la direction.

5.15 Le terme « Convention » désigne la présente convention collective de travail.

5.16 Le terme « Département » désigne celui des travaux publics et celui de l'administration.

5.17 Le terme « Division » désigne celles des parcs et bâtiments, voirie, infrastructures, électricité (département des travaux publics) ainsi que celles de la trésorerie, greffe, urbanisme, communications, loisirs (département de l'administration).

5.18

Délais

Tous les délais prévus à la présente convention collective se calculent en jours ouvrables excluant ainsi les samedis, les dimanches et les jours fériés prévus à la convention, à moins de stipulation contraire.

5.19

Le terme « Lésion professionnelle » désigne une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

5.20

Le terme « Grief » désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

5.21

Le terme « Parties » désigne l'Employeur et le Syndicat. Lorsque ce mot est utilisé au singulier, il désigne l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE 6 HEURES DE TRAVAIL

6.01

Salariés de bureau, à l'hôtel de ville

La semaine régulière de travail des salariés de bureau à l'hôtel de ville sera de trente-quatre heures (34) heures. Les heures de travail sont réparties de 8 h à 12 h et de 13 h à 16 h 30 du lundi au jeudi et de 8 h à 12 h le vendredi.

Une (1) heure sera accordée aux salariés de bureau pour le dîner.

La semaine régulière de travail de l'adjointe administrative aux travaux publics et du commis aux ateliers sera de trente-neuf point 5 (39.5) heures réparties en cinq (5) jours ouvrables comme suit : du lundi au jeudi de 6 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h, et le vendredi de 6 h 30 à 12 h.

6.02

Services extérieurs

La semaine régulière de travail des salariés des services extérieurs sera de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours ouvrables comme suit : du lundi au jeudi 6 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h et de 6 h 30 à 12 h 30 le vendredi inclusivement. La prime de nuit pour le quart de jour ne s'applique pas après 6 h 30 le matin.

1. Équipe de nuit

L'employeur aura toujours le droit de diviser les salariés des services extérieurs par équipe lorsqu'il le jugera à propos pour l'efficacité des services. La semaine de travail sera de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours ouvrables entre 18 h 30 et 6 h 30. Tous les salariés bénéficieront d'une prime de nuit fixe d'un dollar et deux sous (1,02 \$) l'heure indexée annuellement selon les pourcentages (%) d'augmentation salariale pour toutes les heures effectivement travaillées entre 18 h 30 et 6 h 30. Les équipes de nuit commençant leur travail avant minuit pour le terminer après minuit auront droit à une (1) heure sans salaire, entre minuit et une (1) heure pour manger.

2. Lavage des rues

Les salariés travaillant au lavage des rues et des trottoirs pourront être affectés à un horaire de travail variable, en respectant l'ancienneté pour le choix de l'horaire, le tout pour une période maximale de quatre (4) semaines.

Les heures ne dépassant pas une journée normale de travail seront payées à taux régulier. Les salariés auront droit à la prime de nuit prévue à l'article 6.02.1 pour la période prévue à cet article.

6.03 Tous les salariés des services extérieurs ont droit à une (1) heure pour leur repas.

6.04 Emploi du temps

Chaque salarié des services extérieurs devra faire un rapport écrit chaque jour, de l'emploi de son temps indiquant clairement l'endroit où il a travaillé, le genre de travail accompli et, dans le cas des chauffeurs, le nombre de voyages fait et pour quels endroits ces voyages ont été faits et le numéro du véhicule.

6.05 Travaux reliés à la neige

Les salariés travaillant au déneigement seront rémunérés au taux de temps régulier pour les huit (8) premières heures consécutives travaillées dans la journée. Ils auront droit à la prime de nuit prévue à l'article 6.02.1. Cette disposition s'applique du lundi au vendredi pour la période du 1^{er} novembre au 30 avril.

ARTICLE 7 PÉRIODE DE REPOS

7.01 La Ville convient d'accorder à tous les salariés une période d'arrêt de travail de quinze (15) minutes vers le milieu de l'avant-midi et une autre période de quinze

(15) minutes vers le milieu de l'après-midi. Tout salarié travaillant de nuit a droit aux deux (2) mêmes périodes d'arrêt de quinze (15) minutes chacune vers le milieu de chaque quart. Le quinze (15) minutes de repos commence à l'arrêt du travail et se termine avec la reprise du travail.

Lorsque le travail excède deux (2) heures consécutives, le salarié bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire. Par la suite, à toutes les deux (2) heures de travail en continuité, il bénéficie d'une autre période de repos aux mêmes conditions. Ces périodes de repos peuvent être cumulées afin de prendre une période de repas payée à la fin du quart de travail ou de quitter plus tôt.

Pour les services extérieurs, la période de repos de l'après-midi est prise de 6 h 30 à 6 h 45.

7.02 Tout salarié demandant un congé d'une heure et demie (1 1/2) ou plus au cours d'une demi-journée n'a pas droit à telle période de repos durant cette demi-journée.

ARTICLE 8 SALAIRES

8.01 Les salariés assujettis à la présente convention reçoivent les salaires prévus à l'annexe « A » qui en fait partie intégrante, quelle que soit leur occupation au cours de la période de travail.

ARTICLE 9 MODALITÉ DE LA PAYE

9.01 Le versement de la paye se fait normalement toutes les deux (2) semaines, le jeudi, à partir de midi. Si le jeudi est un jour de fête chômée, la paye est versée le jour précédent.

En cas d'erreur sur la paye de cinquante dollars (50,00 \$) ou plus, la Ville émet un chèque dans les quarante-huit (48) heures d'une demande écrite à cet effet par le salarié.

9.02 La Ville effectue les versements de salaire par voie de dépôt bancaire et les détails suivants devront apparaître sur le relevé de paye:

- le nom de la Ville;
- le nom et prénom du salarié;
- l'identification de l'emploi du salarié;
- la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;

- le nombre d'heures payées au taux normal;
- le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
- la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
- le taux du salaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions opérées;
- le montant du salaire net versé au salarié.

ARTICLE 10 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET TRAVAIL D'URGENCE

10.01 Tout salarié couvert par la présente convention requis de travailler en plus et en dehors des heures régulières stipulées à l'article 3 précédent sera considéré comme travaillant en temps supplémentaire et rémunéré au taux et demi.

Le salarié couvert par la présente convention requis de travailler en temps supplémentaire entre 00 h 00 (minuit) et 6 h 30, sera rémunéré au taux double.

10.02 Lorsqu'il est nécessaire d'effectuer du travail supplémentaire, la Ville s'engage à appeler, dans un premier temps, le préposé au poste. S'il n'y a pas de tel préposé ou s'il n'est pas disponible, la Ville appelle les autres salariés possédant les qualifications requises pour exécuter les tâches demandées par ordre d'ancienneté (selon la date d'embauche de l'annexe C tel que décrit à l'article 17.02) pourvu que ces exigences, en termes de qualification, soient en lien et nécessaires avec le travail effectivement requis. Si plus d'un salarié sont nécessaires pour effectuer le travail, ces salariés seront rappelés par ordre d'ancienneté.

Toutefois, si le travail est déjà débuté et non complété à la fin de la journée régulière de travail, les salariés, quels qu'ils soient, déjà affectés à ce travail pourront le terminer.

10.03 Si un salarié est rappelé à son travail après avoir quitté son poste depuis quinze (15) minutes ou plus et que le travail se continue pour moins d'une heure, il recevra au moins deux (2) heures de salaire. Après chaque heure complète, toute fraction d'heure de plus d'une demi-heure sera comptée comme une heure complète.

10.04 Les salariés qui travaillent les jours de fête chômés et payés, les jours de vacances ou un dimanche à un travail qui ne peut être fait en d'autre temps, seront rémunérés au taux double.

Les salariés qui travaillent les jours de fête chôchés et payés ou un jour de vacances (excluant le samedi et le dimanche) auront droit à la reprise du temps travaillé.

10.05 a) **Garde générale**

Tout salarié affecté à une garde recevra un montant forfaitaire de quatre-vingt-treize dollars (93,00 \$) par semaine de garde en guise de compensation pour sa disponibilité.

b) **Garde aux travaux publics**

Pour assurer la garde et les inspections régulières aux travaux publics incluant des menus travaux, à tour de rôle, un minimum de quatre (4) salariés des travaux publics* ayant la formation adéquate effectueront des semaines de garde dans les secteurs urbain et rural de la ville. Ces personnes seront sur appel durant une semaine entière soit du jeudi à partir de 6 h 30 au jeudi suivant à 6 h 30.

La formation adéquate n'est pas un prérequis pour postuler à un poste. La responsabilité de la Ville est de fournir la formation au salarié. La responsabilité du salarié est de réussir la formation.

La personne effectuera la tournée de divers équipements et installations dans le secteur urbain notamment :

- les 4 puits artésiens, les stations de pompage d'aqueduc, les réservoirs d'aqueduc ainsi que l'usine d'épuration

La personne effectuera aussi la tournée de divers équipements dans le secteur rural notamment :

- le puits artésien de Barnston, les principales stations de pompage d'égout ainsi que l'usine d'épuration de Baldwin.

Les salariés des travaux publics seront rémunérés comme suit :

- quatre (4) heures au taux et demi le samedi;
- quatre (4) heures au taux double le dimanche et les jours fériés.

Pour toute sortie, le salarié est payé pour un minimum de deux (2) heures selon la convention collective.

*La formation de niveau P6B est exigée comme préalable.

c) **Garde à l'électricité**

Pour assurer la garde et les inspections régulières incluant de menus travaux, à tour de rôle, des salariés du service d'électricité effectueront notamment les tâches suivantes, et ce, du jeudi à partir de 6 h 30 au jeudi suivant à partir de 6 h 30 :

- une tournée des centrales et barrages en ville le vendredi soir ;
- deux (2) tournées des centrales et barrages en ville chaque jour du week-end;
- au moins une tournée des barrages au Vermont pendant le week-end.

Les salariés de garde à l'électricité seront rémunérés comme suit :

- deux (2) heures au taux et demi le vendredi;
- quatre (4) heures au taux et demi le samedi;
- quatre (4) heures au taux double le dimanche et les jours fériés.

Pour toute sortie, le salarié est payé pour un minimum de deux (2) heures selon la convention collective.

Les pannes électriques sont exclues de la garde et des rappels.

d) **Garde pour station de traitement d'eau potable**

Pour assurer la garde de la station de traitement d'eau potable, le salarié reçoit un montant forfaitaire de dix-neuf dollars (19 \$) par jour, indexé annuellement selon les pourcentages (%) d'augmentation salariale.

Pour toute sortie, le salarié est payé pour un minimum de deux (2) heures selon la convention collective.

- e) Toute période de garde prévue en a) b) c) et d) comprend la réponse au téléphone, la vérification des événements si nécessaire et le rappel de personnes salariées pour réaliser des travaux si nécessaire.

Un salarié ne peut réclamer plus d'un montant forfaitaire par semaine en guise de compensation pour sa disponibilité (garde générale), à l'exception de la prime pour l'eau potable qui peut être cumulative avec celle des travaux publics.

À défaut de salarié disponible et qualifié pour effectuer une garde, l'Employeur procède à des affectations par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés

qualifiés pour effectuer la garde. Le défaut de respecter une affectation conduit à l'imposition de mesures disciplinaires.

- 10.06 a) Lorsqu'un travail, commandé et autorisé par l'Employeur, a été commencé durant la journée et qu'il se poursuit après les heures normales de la journée, le salarié aura droit à un minimum de trente (30) minutes de temps supplémentaire à la condition d'avoir travaillé un minimum de quinze (15) minutes.
- b) Lorsque le travail supplémentaire excède deux (2) heures consécutives, le salarié bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire. Par la suite, à toutes les deux (2) heures de travail supplémentaires, en continuité, il bénéficie d'une autre période de repos aux mêmes conditions. Les périodes de repos sont jumelées et sont prises à la fin du quart de travail.
- 10.07 Tout salarié qui arrivera au travail en retard subira une retenue du quart d'heure entier à l'intérieur duquel il est arrivé en retard ainsi que ceux précédant le début normal de travail.
- 10.08 Le salarié qui fait du temps supplémentaire peut, à compter de la première semaine de janvier de chaque année, l'accumuler au taux applicable prévu dans sa banque de temps supplémentaire.

Le temps accumulé peut être repris aux conditions suivantes :

- a) Le salarié aura le privilège d'utiliser ces heures pour les convertir en jour de congé après entente avec son supérieur immédiat, sous réserve de la nécessité du service et si le temps repris n'entraîne pas de temps supplémentaire pour un autre salarié ;
- b) Être repris en heures, en demi-journées ou en journées complètes;
- c) Le salarié qui le désire peut par une demande adressée au service de la paye, au plus tard le lundi midi qui précède le jour de la paye, se faire payer du temps accumulé;
- d) Le temps accumulé non utilisé est monnayé le ou vers le 1^{er} décembre de l'année en cours;
- e) Le temps accumulé peut être repris durant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de la même année;
- f) Malgré ce qui précède, au 1^{er} décembre, un salarié peut maintenir une banque de temps accumulé d'un maximum de quatre-vingts (80) heures.

ARTICLE 11 FÊTES CHÔMÉES PAYÉES

11.01 Les salariés bénéficieront des fêtes chômées payées suivantes :

Fêtes

- Jour de l'An;
- Lendemain du Jour de l'An;
- Vendredi saint;
- Lundi de Pâques;
- La journée nationale des patriotes;
- Fête nationale du Québec;
- Fête du Canada;
- Fête du Travail;
- Action de grâces;
- Veille de Noël;
- Noël;
- Lendemain de Noël;
- Veille du Jour de l'An.

11.02 De plus, les salariés de bureau ont droit à deux (2) congés mobiles par année contractuelle au choix du salarié après entente avec le directeur du service. Un congé mobile peut être fractionnable.

11.03 Les salariés saisonniers, temporaires, étudiants et à l'essai auront leurs fêtes payées si la fête coïncide avec une période continue de travail alors qu'ils sont en service.

11.04 Les fêtes chômées et payées qui coïncident avec le samedi sont reprises le jour ouvrable qui précède et les fêtes chômées et payées qui coïncident avec le dimanche sont reprises le jour ouvrable qui suit.

11.05 a) **Ateliers municipaux**

Lorsque les fêtes chômées et payées coïncideront avec le lundi, mardi, mercredi ou jeudi, la Ville payera une journée de huit heures et demie (8 ½) de salaire et lorsque les jours chômés et payés coïncideront avec le vendredi, la Ville payera une journée de six heures (6) de salaire.

b) **Salariés de bureau – Hôtel de ville**

Lorsque les fêtes chômées et payées coïncideront avec le lundi, mardi, mercredi ou jeudi, la Ville payera une journée de sept heures et demie (7,5 h) de salaire et lorsque les jours chômés et payés coïncideront avec le vendredi, la Ville payera une journée de quatre heures (4 h) de salaire.

ARTICLE 12 VACANCES ANNUELLES PAYÉES

12.01 Les salariés régis par la convention sont qualifiés pour des vacances annuelles de la façon suivante:

- a) Un salarié ayant moins d'une année de service continu pour la Ville, a droit à un (1) jour de vacances par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible excède dix (10) jours ouvrables, rémunérés à raison de quatre pour cent (4 %) du salaire gagné.
- b) Après une (1) année de service continu, un salarié a droit à dix (10) jours civils ouvrables de vacances payées à raison de quatre pour cent (4 %) du salaire gagné.
- c) Après trois (3) années de service continu au minimum, un salarié a droit à quinze (15) jours civils ouvrables de vacances payées selon son taux hebdomadaire de salaire régulier.
- d) Après sept (7) années de service continu au minimum, un salarié a droit à vingt (20) jours civils ouvrables de vacances payées selon son taux hebdomadaire de salaire régulier.
- e) Après onze (11) années de service continu au minimum, un salarié a droit à vingt et un (21) jours civils ouvrables de vacances payées selon son taux hebdomadaire de salaire régulier.
- f) Après quinze (15) années de service continu au minimum, un salarié a droit à vingt-trois (23) jours civils ouvrables de vacances payées selon son taux hebdomadaire de salaire régulier.
- g) Après dix-neuf (19) années de service continu au minimum, un salarié a droit à vingt-cinq (25) jours civils ouvrables de vacances payées selon son taux hebdomadaire de salaire régulier.
- h) Après vingt-cinq (25) années de service continu au minimum, un salarié a droit à trente (30) jours civils ouvrables de vacances payées selon son taux hebdomadaire de salaire régulier.

12.02 L'année de référence débute le 1^{er} mai de l'année précédente et se termine le 30 avril de l'année courante.

12.03 Les années de service continu donnant droit à telles vacances s'établissent par une année d'emploi complète en date du 30 avril de chaque année. Cependant, si un salarié dont l'anniversaire de service continu se situe entre le 30 avril et le

1^{er} décembre d'une année, et si cet anniversaire lui donnait droit à des vacances supplémentaires, tel salarié peut prendre des vacances supplémentaires par anticipation. Cependant, si un tel salarié qui a reçu des vacances supplémentaires par anticipation quitte le service de la Ville avant le 31 décembre de telle année, il devra remettre le salaire reçu pour telle anticipation.

12.04 Les dates de vacances sont choisies par les salariés au cours du mois d'avril et soumises au directeur de service pour approbation. Le directeur de service devra cependant afficher les dates des vacances des salariés avant le 1^{er} juin.

Toutefois, le salarié pourra changer ses dates de vacances avec la permission du directeur de service pourvu que ce changement n'affecte en rien les vacances choisies par les autres salariés.

12.05 Tous les salariés des travaux publics, ayant droit à trois (3) semaines de vacances, peuvent prendre ces trois (3) semaines de façon consécutive.

Le salarié qui y a droit peut prendre une quatrième (4^e) semaine de vacances de façon consécutive à ses trois (3) semaines à la condition que l'Employeur ait les effectifs pour assurer les services aux citoyens.

Pour les salariés du service d'électricité, ils doivent s'entendre avec le directeur du service de façon à assurer une permanence pendant la période des vacances.

12.06 Tout salarié aura droit de recevoir son salaire pour la période de vacances avant son départ, tel que prévu par la Loi des normes du travail.

12.07 Chaque jour de fête chômé prévu à l'article 11 survenant pendant les vacances sera compensé par une journée additionnelle de vacances conformément au nombre d'heures prévu à l'article 11.05.

12.08 Un salarié qui est absent pour raison médicale et qui n'est pas rétabli au début de la période prévue pour ses vacances annuelles peut, si elle le désire, remettre ses vacances annuelles à une date fixée à la suite d'un accord entre lui et l'Employeur. Il en est de même pour le salarié victime d'un accident alors que ses vacances ont débuté, pour la portion de vacances qui lui reste à prendre. Il pourra alors aviser l'Employeur de son désir de retarder sa période de vacances et celle-ci pourra être prise après entente avec l'Employeur. L'ancienneté ne peut être utilisée pour déplacer des vacances déjà autorisées à un autre salarié.

12.09 Si, pour une raison ou pour une autre, un salarié vient à quitter le service de la Ville, il a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés depuis le 1^{er} mai antérieur à son départ. Le paiement de cette indemnité se fait en conformité des dispositions des alinéas précédents.

12.10 Le salarié en vacances doit indiquer par écrit à l'employeur s'il est disponible à effectuer du temps supplémentaire lors de ses vacances, incluant les samedis et dimanches. À défaut d'un tel écrit, le salarié est considéré non disponible pour exécuter du temps supplémentaire. L'Employeur s'engage à créer et à distribuer aux salariés un formulaire à cet effet.

Les salariés qui ne sont pas en vacances ont priorité pour effectuer du temps supplémentaire. La Ville contactera, si le besoin se fait nécessaire, les salariés qui ont signé le formulaire d'heures supplémentaires pour temps de vacances.

ARTICLE 13 CONGÉS SPÉCIAUX

13.01 Tout salarié régi par la présente convention pourra 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, d'un enfant ou d'un enfant du conjoint, du père, de la mère, du frère ou de la sœur : cinq (5) jours ouvrables;
- c) lors du décès des beaux-parents: trois (3) jours;
- d) lors du décès du beau-frère, de la belle-sœur : deux (2) jours;
- e) lors du décès des grands-parents: une (1) journée (celle du décès ou des funérailles);
- f) dans les cas de décès, le salarié aura droit à un (1) jour additionnel, sans perte de salaire, si les funérailles ont lieu à plus de 200 km de sa résidence;
- g) lors de la naissance d'un enfant: cinq (5) jours dont les deux (2) premiers sont rémunérés si le salarié compte au moins 60 jours de service continu.

13.02 Dans les cas prévus au paragraphe a) et g) de l'article 13.01, les jours compteront à partir de la date de l'événement.

Dans les cas prévus au paragraphe b), c), d) et f) de l'article 13.01, les jours seront pris entre le jour du décès et le jour des funérailles, sans perte de salaire.

13.03 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la présente convention.

Nonobstant le paragraphe précédent, lorsqu'un salarié prend un des congés prévus à l'article 13.01 b) ou c) et que ceux-ci coïncident avec tout autre congé ou vacances, le salarié a droit à la reprise dudit congé.

13.04 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.

13.05 **Témoignages devant les tribunaux**

Dans le cas où un salarié est requis de témoigner devant les tribunaux relativement à des faits reliés à sa fonction à la Ville, son salaire est maintenu pourvu que les sommes d'argent reçues à cette occasion soient remises à la Ville.

13.06 Dans le cas où un salarié est requis de témoigner dans une cause devant une Cour de justice ou à servir de juré dans une cause devant une Cour de justice, il peut bénéficier des congés de cette absence tout en étant rémunéré selon la convention collective mais en excluant les primes de garde, primes de quart, temps supplémentaire ou tout autre montant pouvant être additionné au salaire régulier. Cependant, l'Employeur ne paie que la différence entre le montant que le salarié touche comme juré ou témoin et le salarié qu'il aurait retiré s'il était demeuré au travail. Le salarié doit prendre les mesures nécessaires pour aviser son supérieur de cette absence et de sa durée.

13.07 **Obligations familiales**

Les dispositions obligatoires de la Loi sur les normes du travail relatives aux obligations familiales s'appliquent et sont reproduites ici intégralement :

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

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si la Ville y consent.

Le salarié doit aviser la Ville de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

13.08 **Maladie ou accident**

Les dispositions obligatoires de la Loi sur les normes du travail relatives au congé de maladie ou accident s'appliquent et sont reproduites ici intégralement :

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

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

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

ARTICLE 14 ABSENCES SYNDICALES

14.01 À l'occasion d'une discussion en vue du règlement d'un grief ou de la négociation de la convention collective avec les autorités de la Ville ou ses représentants ou de l'audition des griefs devant le tribunal d'arbitrage, trois (3) dirigeants du Syndicat dont la présence est nécessaire, peuvent après avoir obtenu la permission du supérieur immédiat, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, et ce, sans aucune retenue de salaire.

14.02 L'Employeur accorde, chaque année, huit (8) jours ouvrables sans perte de salaire pour permettre à un membre de l'exécutif syndical de participer à des congrès, formation, activités syndicales ou réunions d'exécutif. Les journées non utilisées sont reportées à l'année suivante jusqu'à un maximum de seize (16) jours (2^e année), après ce délai, la banque repart à huit (8) jours (3^e année). Le Syndicat doit donner un avis préalable de trois (3) jours ouvrables à l'Employeur avant le départ du délégué.

Cet avis peut être réduit suivant l'acceptation par l'Employeur, pour une raison valable.

14.03 L'Employeur maintient le salaire de tout salarié qui est appelé à s'absenter en vertu de la clause 14.02 comme s'il avait été au travail. À la fin de chaque mois, l'Employeur réclame au Syndicat une somme d'argent équivalente au nombre

d'heures déboursées pour chaque salarié, majorées du coût des charges sociales, pour les jours excédant le nombre prévu à l'article 14.02.

- 14.04 Si le Syndicat requiert les services d'un conseiller syndical, la Ville s'engage à le recevoir sur rendez-vous, à la demande du Syndicat, comme représentant mandaté du Syndicat.

ARTICLE 15 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 15.01 La Ville et le Syndicat conviennent de la formation d'un comité de relations de travail ayant pour tâche d'étudier tout ce qui a trait à l'organisation et à la formation au niveau du travail, toute plainte ou tout grief relatif à la convention soumis à son attention.

Le comité des relations de travail peut se composer de trois (3) représentants du Syndicat dont le président et deux (2) membres du comité exécutif et d'au plus trois (3) représentants de la Ville dont le directeur général et le directeur du service concerné.

Les parties peuvent s'adjoindre un conseiller selon les besoins.

Les parties se rencontrent dans un délai de dix (10) jours suivant la réception d'un avis envoyé par l'une ou l'autre des parties. Cet avis comprend un exposé sommaire du ou des problèmes qu'elle désire soumettre au comité.

Les salariés représentants du Syndicat canadien de la fonction publique sont libérés sans perte de salaire aux fins d'assister aux séances du comité.

Les parties ont un délai maximum de trente (30) jours afin de trouver une ou des solutions aux problèmes soulevés. Ce délai peut être prolongé par les parties.

La Ville fournit au comité le matériel et les documents nécessaires au bon fonctionnement dudit comité.

Une entente intervenue entre les parties lors d'un comité de relations de travail (CRT) lie les parties.

ARTICLE 16 AVANTAGES SOCIAUX

- 16.01 À compter du 1^{er} janvier 2018, chaque année, la Ville crédite à tout salarié dix (10) jours ouvrables d'absence pour raison personnelle par année de convention. Ces journées sont cumulatives, mais non monnayables, sauf au moment du

départ ou de la retraite. Un congé pour raison personnelle peut être fractionnable.

Les salariés temporaires ont droit au cumul de quatre-vingt-trois centièmes (0,83 ou 10/12) d'une journée de congé personnel payée par mois entier de travail continu pendant la durée de leur emploi.

16.02 Un mois entier de service signifie un mois de calendrier pendant lequel le salarié a travaillé tous les jours ouvrables. L'absence causée par un accident subi ou contracté dans l'exercice des fonctions du salarié, l'absence en maladie avec un certificat exigible à la discrétion de la Ville et autres absences prévues par la convention n'interrompent pas le service continu.

16.03 Un certificat médical pourra toujours être exigé, mais, s'il y a séjour à l'hôpital, un certificat d'hospitalisation pourra tenir lieu de certificat médical.

16.04 Tout salarié ou ses ayants droit bénéficieront, s'il quitte de lui-même son emploi, lors de sa mise à pied, de sa mise à la retraite ou de son décès, d'une somme d'argent équivalente à cent pour cent (100 %) des journées accumulées à son crédit à ce moment.

16.05 Les salariés admissibles en vertu contrat d'assurance bénéficient d'une assurance-groupe comportant les bénéfices suivants:

a) **Assurance-vie des salariés**

Ce bénéfice comporte une indemnité allant entre une (1) et deux (2) fois le salaire du salarié.

b) **Assurance-vie des personnes à charge**

Ce bénéfice s'applique aux salariés permanents qui ont un bénéfice de 5 000 \$ payable au décès de leur conjoint ou une assurance-vie de 2 500 \$ au décès de leur enfant.

c) **Assurance-maladie**

Les salariés réguliers bénéficient d'une assurance-maladie. S'il y a des modifications aux bénéfices en cours de convention, il doit y avoir une entente entre les parties.

d) **Indemnité hebdomadaire**

En cas de maladie ou d'accident, les salariés réguliers bénéficieront d'un régime d'assurance leur garantissant soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de leur salaire après cinq (5) jours ouvrables et pour une période maximale de vingt-six (26) semaines. Ces prestations sont imposables.

e) **Invalidité longue durée**

Les salariés réguliers bénéficient d'un régime leur assurant en cas d'invalidité longue durée de soixante-dix pour cent (70 %) du salaire qu'ils gagnent au moment de la prise d'un congé maladie, avec la limitation de quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du salaire net, et ce, jusqu'à l'âge de la retraite, ledit salaire étant indexé à raison de trois pour cent (3 %) par année. Ces prestations ne sont pas imposables.

Les primes nécessaires au paiement de ce plan d'assurance-groupe sont réparties à parts égales entre le salarié et la Ville.

Les régimes d'assurance ci-avant décrits sont obligatoires pour tous les salariés réguliers.

Le salarié en invalidité longue durée bénéficie de l'exonération de toutes les primes d'assurances qu'il payait tant que dure l'invalidité, si le contrat d'assurance le prévoit.

La Ville reconnaît la formation d'un comité d'assurances composé d'un (1) représentant par groupes de salariés, c'est-à-dire, le bureau, les travaux publics et l'électricité et d'un nombre équivalent de représentants de la Ville.

16.06 **Fonds de pension**

Voir la lettre d'entente à venir.

16.07 **Allocation aux caissiers**

Un montant de deux cents dollars (200,00 \$) par année sera porté au crédit de chaque caissier aux fins de combler, le cas échéant, les déficits possibles, comme par le passé. En cas de dépassement de ce montant, chaque cas est soumis au conseil municipal pour décision. S'il arrivait des surplus, ils seraient remis à la Ville. Cette allocation n'est pas cumulative.

ARTICLE 17 ANCIENNETÉ

17.01 L'ancienneté d'un salarié permanent commence conformément au 3^e paragraphe de l'article 5.07 s'il est saisonnier. S'il est à l'essai, l'ancienneté débute à compter de la date de son entrée en service.

Un salarié saisonnier qui devient permanent, voit son ancienneté calculée en heures travaillées, converties en jours civils à raison de deux cent quarante (240) jours par année, multipliés par un virgule cinquante-deux (1,52) pour établir la fraction d'année d'ancienneté.

17.02 La liste des salariés qui apparaît à l'annexe « C » constitue la liste d'ancienneté pour fins de l'application de l'article 18.02 a). Cette liste est à jour au moment de la signature de la convention collective.

17.03 Un salarié permanent ou un salarié permanent saisonnier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) dans le cas d'une lésion professionnelle survenue au travail, pour une durée n'excédant pas vingt-quatre (24) mois suivant immédiatement le début de l'absence, ou n'excédant pas un (1) mois suivant la date de la consolidation de la lésion professionnelle, selon l'échéance la plus éloignée;
- b) dans le cas de maladie ou accident autre qu'une lésion professionnelle survenu au travail, pour une durée n'excédant pas trente-six (36) mois.
- c) durant la période autorisée d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental;
- d) dans le cas d'absence du travail en raison d'une libération syndicale en vertu de l'article 14.02 de la convention.

17.04 Un salarié permanent ou un salarié permanent saisonnier conserve son ancienneté dans les cas suivants :

- a) lorsqu'il est en congé sans traitement dûment autorisé par écrit pour une période consécutive de douze (12) mois ou moins;
- b) lorsqu'il est en service public pour la durée prévue par la législation applicable.

17.05 Un salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- a) s'il quitte volontairement son emploi;

- b) s'il est congédié pour cause juste et suffisante;
- c) s'il est absent de son travail de plus de cinq (5) jours ouvrables sans donner d'avis ou sans cause raisonnable;
- d) s'il est mis à pied et qu'après avoir été rappelé au travail à sa dernière adresse connue par lettre recommandée, il ne se présente pas au travail dans les huit (8) jours ouvrables qui suivent cet appel;
- e) s'il est mis à pied pour pénurie de travail pour une période de douze (12) mois ou plus consécutifs;
- f) s'il n'est plus apte à remplir ses fonctions normales pour des raisons médicales, après évaluation des médecins, et si l'Employeur a pris tous les moyens d'accommodement raisonnable et qui ne constituent pas une contrainte excessive;
- g) lorsqu'il prend sa retraite;
- h) s'il est absent du travail au-delà des délais prévus à 17.03 a) ou b).

ARTICLE 18 PROMOTIONS, PERMUTATIONS

18.01 Dans les cas de promotion, d'une occupation devenue vacante, d'une occupation modifiée ou d'une nouvelle occupation, un avis sera affiché pendant cinq (5) jours ouvrables à l'hôtel de ville et aux ateliers municipaux. Cet avis indiquera la fonction disponible, la description de fonction et les qualifications requises et le salaire.

Dans le cas d'une occupation vacante temporairement, la Ville affiche simultanément à l'interne et à l'externe.

18.02 a) Dans les cas précités, la Ville accorde le poste au candidat ayant le plus d'ancienneté en fonction de la date d'embauche, pourvu qu'il ait la compétence pour remplir les exigences requises pour l'accomplissement normal de la tâche après une période d'adaptation de cent soixante (160) heures de travail sur la machinerie lourde et de quatre-vingts (80) heures sur tout autre véhicule. Pour toute autre fonction prévue à la convention, la période d'adaptation est de soixante (60) jours de travail.

Les salariés désireux d'obtenir ladite fonction signeront leur nom sur l'avis durant la période d'affichage. Une copie de l'avis sera transmise au secrétaire du Syndicat par la Ville.

- b) Le terme « compétence » employé au paragraphe précédent a la signification suivante: formation, habileté à l'ouvrage, initiative et esprit de travail.
 - c) La Ville fait connaître son choix dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la première assemblée du conseil postérieure à la fin de la période d'affichage. Le candidat retenu doit être assigné au poste dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.
- 18.03 Si cependant, il n'y a pas au service de la Ville, une personne ayant la compétence nécessaire pour remplir la fonction, il sera loisible à la Ville d'engager une personne de l'extérieur qui rencontrera au moins les mêmes qualifications que celles demandées dans l'avis prévu à l'article 18.01.
- 18.04 Dans les cas de fermeture de poste ou de réorganisation de services, la Ville garde de préférence le salarié jouissant de plus d'ancienneté et de compétence. La mutation ne se fera qu'à l'intérieur d'un même service. Toutefois, s'il n'y a pas de travail disponible dans le service concerné, la Ville, après consultation d'un comité de reclassification, verra à réaffecter le salarié concerné. Le comité de reclassement sera formé du salarié visé, d'un délégué du Syndicat, d'un directeur de service et du directeur général.
- 18.05 Si la Ville crée de nouvelles fonctions, le salaire et les heures de travail seront déterminées après entente avec le Syndicat.

ARTICLE 19 MESURE DISCIPLINAIRE

- 19.01 La Ville a le droit d'imposer une mesure disciplinaire, suivant les circonstances.

Les mesures disciplinaires sont :

- 1) Avis verbal par écrit;
 - 2) Avertissement par écrit;
 - 3) Suspension sans solde;
 - 4) Congédiement.
- a) Lorsqu'elle impose une mesure disciplinaire, la Ville doit fournir par écrit au Syndicat de même qu'au salarié visé les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'elle impose.
 - b) Le salarié qui reçoit une mesure disciplinaire doit être accompagné d'un dirigeant du Syndicat.

- c) Lorsqu'un salarié se sera mérité douze (12) mois continus de bonne conduite sans offense, cela annulera toutes les mesures disciplinaires antérieures qui seraient indiquées à son dossier.
- d) Les parties conviennent que cet article est sujet aux dispositions de l'article 21.

ARTICLE 20 CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ SANS SOLDE

20.01 Congé de maternité, de paternité et congé parental

Les dispositions obligatoires de la Loi sur les normes du travail relatives au congé de maternité, de paternité et au congé parental s'appliquent et sont reproduites ici intégralement :

a) Condition d'admissibilité :

La salariée enceinte ayant terminé sa période de probation a droit à un congé de maternité aux conditions énumérées ci-après:

b) Préavis :

- 1.- La salariée doit donner par écrit à la Ville un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter d'une date qu'elle précise.

Le préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

- 2.- Le préavis 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.

En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à la Ville un avis accompagné d'un certificat médical attestant de la fausse-couche ou de l'urgence.

c) Durée du congé :

- 1.- Sous réserve de l'article 20.01 c) 6 et 7, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité non rémunéré, n'excédant pas dix-huit (18) semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance.

Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour la naissance.

- 2.- Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période de retard.

Cette extension n'a pas lieu si le salarié peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

- 3.- Sur présentation d'un certificat médical voulant que les conditions de travail de la salariée comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître, elle peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité.

La salariée ainsi mutée conserve à cet autre poste les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si la Ville n'effectue pas la mutation dans un délai de huit (8) jours, la salariée a droit à un congé de maternité spécial se prolongeant jusqu'à la naissance. Dans ce cas, le congé de maternité suit immédiatement le congé.

- 4.- À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour la naissance, la Ville peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant 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, la Ville peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

- 5.- Lorsqu'un danger de fausse-couche exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et sans nuire à une possibilité d'obtenir des prestations d'assurance-salaire.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 20.01 c) 1., à compter du début de la huitième (8^e) semaine précédant la date prévue de la naissance.

- 6.- Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de la naissance, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.

- 7.- Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé de maternité se termine au plus tard dix (10) semaines après la date de l'accouchement.
- 8.- La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à la Ville un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de congé de maternité pouvant atteindre quatre (4) semaines.
- 9.- La salariée obtient sur demande un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois consécutifs, sans perte d'ancienneté, à partir de la fin de son congé de maternité ou d'une date ultérieure, et le congé est raccourci d'autant.

Le retour s'effectue au plus tard soixante-dix (70) semaines après le jour de la naissance.

Une telle demande est faite au plus tard au moment où le préavis de retour au travail doit être normalement donné dans le cas de la salariée mère. Dans le cas du salarié père d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté, le congé sans solde peut être pris après avoir donné un avis écrit à la Ville au moins trois (3) semaines avant le début du congé.

d) **Retour au travail :**

- 1.- Sauf dans le cas de l'article 20.01 c) 6 et 7, la Ville doit faire parvenir à la salariée, dans le cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour la salariée de donner le préavis à l'article 20.01 c) 2.
- 2.- La salariée doit donner par écrit à la Ville un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail.

À défaut de préavis, la Ville qui a fait parvenir ou qui n'est pas tenue de faire parvenir l'avis prévu à l'article 20.01 d) l., n'est pas tenue de reprendre la salariée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.

- 3.- La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.

- 4.- La Ville peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 5.- A la fin du congé de maternité, la Ville doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
- 6.- La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations, dont la Ville assume sa part, exigible relativement à ces avantages. La salariée a droit d'utiliser ses congés en maladie pendant son congé de maternité.
- 7.- Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, la Ville doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.
- 8.- Lorsque la Ville effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.
- 9.- La présente section ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

20.02 Congé sans solde

- a) Sur demande écrite préalable d'au moins deux (2) mois d'un salarié, la Ville accordera à tout salarié un congé sans solde, sans perte d'ancienneté, d'une durée maximale de quatre (4) mois. Au-delà d'un congé de quatre (4) mois, mais ne pouvant excéder douze (12) mois, l'Employeur peut accorder ou non la demande de congé.

Un délai de quatre (4) ans entre deux (2) demandes doit s'être écoulé pour qu'un salarié puisse se prévaloir à nouveau de la présente disposition.

- b) Un salarié qui a obtenu un congé sans solde pourra revenir avant, en donnant un préavis d'au moins un (1) mois, ou à l'expiration du congé et reprendre le poste qu'il détenait ou un poste équivalent avant l'obtention du congé sans solde et sans perte d'ancienneté.

20.03 Après l'épuisement de la banque de temps et des vacances, sur demande de l'intéressé, sous réserve de la nécessité du service et si le temps pris n'entraîne

pas de temps supplémentaire, la Ville accordera à tout salarié un congé sans solde de cinq (5) jours civils par année et ce congé peut être fractionné en demi-journées.

20.04 La Ville convient de maintenir tous les bénéficiaires inclus dans la présente convention pendant une absence reconnue par ladite convention.

Le salarié en congé sans solde parental et en congé sans solde prévu à l'article 20.02 de la présente convention collective, devra payer le total de la prime d'assurance pour continuer d'en bénéficier durant son congé sans solde. De plus, le salarié en congé sans solde n'a pas droit aux fêtes payées qui coïncident avec sa période d'absence ni à l'accumulation de vacances et de congés personnels, fériés et congés mobiles.

20.05 Advenant l'abolition du poste pendant l'absence du salarié, ce dernier a le droit de se prévaloir de son ancienneté pour se replacer.

ARTICLE 21 RÈGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE

21.01 Les parties doivent régler équitablement et dans le plus bref délai possible toute mésentente ou tout grief relatif aux salaires et conditions de travail prévus et/ou dans la présente convention pouvant survenir au cours de la durée des présentes. En conséquence, la Ville et le Syndicat se conformeront à la procédure suivante :

- a) Le salarié devra être accompagné d'un représentant du Syndicat, soumettre par écrit, son grief à son supérieur immédiat dans les trente (30) jours qui suivent l'incident ou la connaissance qu'il en a eue. Le salarié peut renoncer par écrit à la présence d'un représentant du Syndicat.
- b) Si, dans les trente (30) jours du dépôt de ce grief, le supérieur immédiat n'a pas rendu sa décision par écrit ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision rendue, celui-ci devra, s'il veut continuer son grief, le soumettre par écrit, au directeur général de la Ville, dans un délai de trente (30) jours, à compter de l'expiration du délai précédent ou de la décision rendue.

21.02 Demande d'arbitrage

Si, la décision du directeur général n'est pas rendue dans les trente (30) jours qui suivent la réception du grief ou si cette décision n'est pas satisfaisante pour le Syndicat ou pour le salarié, ce dernier pourra, par l'entremise du Syndicat référer son cas à l'arbitrage prévu par la loi intitulée Code du travail de la province du

Québec dans les trente (30) jours suivant le dernier délai ci-haut mentionné par un avis écrit avec copie à la Ville à cet effet.

Une fois que l'avis prévu au paragraphe précédent sera transmis, les parties devront essayer de s'entendre pour nommer un arbitre. Dans le cas où les parties ne s'entendraient pas sur la nomination d'un arbitre, une demande sera faite pour demander au ministre du Travail d'en nommer un.

Dans les soixante (60) jours suivants, le dernier délai ci-dessus stipulé, les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre ou, à défaut d'entente, les parties disposent d'un délai supplémentaire de vingt (20) jours pour demander la désignation d'un arbitre par le ministre du Travail.

- 21.03 L'arbitre a les pouvoirs d'un arbitre de griefs prévus au Code du travail, mais n'a pas le droit d'amender, alterner ou modifier le texte de la convention collective.
- 1.- Dans le cas d'un grief d'interprétation de la convention, il peut ordonner un remboursement de salaire qui aurait pu être dévolu au salarié s'il avait obtenu une promotion.
 - 2.- Dans le cas de mesure disciplinaire, il peut :
 - a) maintenir la décision de la Ville ;
 - b) infirmer la décision de la Ville ;
 - c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances incluant le remboursement de salaire.
- 21.04 Sont exclus des délais stipulés à l'alinéa précédent, les dimanches, les samedis, les jours non ouvrables et les jours de la présentation du grief ou de la méésentente.
- 21.05 De plus, afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article pourront être prolongés sur demande et avec le consentement des parties.
- 21.06 Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Toutefois, d'un commun accord et par écrit, les parties peuvent les modifier.
- 21.07 Un grief à l'encontre d'un congédiement sera traité en priorité avant tout autre grief déjà référé à l'arbitrage.
- 21.08 La décision de l'arbitre est sans appel. Les honoraires et les frais de l'arbitre sont payés en parts égales entre l'Employeur et le Syndicat.

21.09 De plus, l'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante (60) jours suivant la date de l'audition.

21.10 S'il advient des griefs de nature générale ou qui touchent un groupe de salariés ou encore, s'il survient des mécontentes au sens de cet article, le Syndicat pourra soumettre le litige au greffier de la Ville. La Ville pourra soumettre tout grief et/ou mécontente par écrit au secrétaire du Syndicat.

ARTICLE 22 COTISATION SYNDICALE

22.01 Tout salarié qui est à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de la convention collective et tout salarié embauché après la signature de la présente convention collective est tenu, comme condition du maintien de son emploi, de devenir et demeurer membre du Syndicat et de payer la cotisation syndicale, et ce, dès son entrée au service de l'Employeur.

22.02 L'Employeur s'engage à déduire de chaque paie de tout salarié régi par la convention collective la cotisation syndicale au montant que lui indiquera le Syndicat, de temps à autre, et à remettre lesdites déductions au trésorier du Syndicat par chèque ou dépôt bancaire, dans les quinze (15) jours du mois suivant leur perception. Avec le chèque, l'Employeur remet la liste des salariés en indiquant pour la période :

- le nom et prénom du salarié;
- l'appellation d'emploi;
- la date d'embauche;
- le nombre d'heures travaillées;
- le taux horaire;
- le montant de la cotisation individuelle et cumulative;
- l'adresse et numéro de téléphone;
- le salaire normal;
- le salaire des heures supplémentaires.

22.03 L'Employeur s'engage à faire parvenir au Syndicat la liste des nouveaux salariés. Cette liste doit comprendre le nom, l'adresse et la date d'entrée en service, le département, le poste ainsi que le statut du salarié.

ARTICLE 23 DROIT D'AFFICHE

23.01 Les avis du Syndicat signés par leurs responsables devront être affichés aux endroits où travaillent les salariés (hôtel de ville, travaux publics).

23.02 Tous les congés devront être affichés quinze (15) jours à l'avance dans les endroits prévus où travaillent les salariés (hôtel de ville, travaux publics).

ARTICLE 24 ÉQUIPEMENT

24.01 La Ville fournira aux salariés l'équipement de sécurité nécessaire à l'exécution des travaux. L'entretien, le remplacement et le nettoyage hebdomadaire sont aux frais de la Ville. Notamment, l'équipement de base suivant sera fourni au besoin :

- a) Aux salariés appelés à travailler dans l'eau, la boue, à la pluie ou à la neige fondante : un uniforme de pluie comprenant casque, imperméable et bottes en caoutchouc, selon le cas.
- b) Aux salariés du service d'électricité : des gants de cuir et de caoutchouc, un imperméable, des bottes de caoutchouc, des bottines de sécurité d'hiver et d'été, adaptées au poste de monteur de lignes, 1 casque protecteur, 1 paire de lunettes de sécurité et 1 paire de mitaines d'hiver et tous les vêtements ignifuges nécessaires.

De plus, la Ville remplacera les bottes et les bottines endommagées.
- c) Aux mécaniciens : des bottes de sécurité et des salopettes.
- d) À chaque renouvellement d'équipement, le salarié doit rapporter le vieil équipement sans quoi il peut être appelé à le payer.
- e) À tous les salariés manuels, une paire de bottes d'hiver doublées avec feutre, salopettes d'été et doublées, gants et mitaines.
- f) Aux salariés du service d'horticulture : un uniforme de pluie comprenant le casque imperméable, bottes de sécurité, bottes de caoutchouc, un manteau 3 saisons, des gants et des genouillères.

24.02 La Ville fournit des bottines de sécurité d'été et d'hiver, ces bottines sont au choix du salarié et la Ville paiera pour chacune de ces paires de bottines jusqu'à un maximum de quatre-cent-deux dollars et quarante-deux sous (402,42 \$), avant taxes pour les monteurs de lignes et de deux-cent-un dollars et vingt et un sous (201,21 \$), avant taxes, pour les autres salariés qui nécessitent des bottes de travail, pour la première année de la convention collective. Pour les années subséquentes, à chaque 1^{er} janvier, ce montant sera indexé selon la même formule que celle retenue pour les salaires.

De plus, la Ville remplacera les bottes et les bottines endommagées après autorisation du supérieur immédiat.

24.03 Les parties, au comité de santé et de sécurité du travail, peuvent convenir de remplacer les articles de vêtements et les équipements mentionnés au présent article par un substitut ou un équivalent. À défaut d'entente, il n'y a pas de remplacement.

ARTICLE 25 CONTRAT À FORFAIT

25.01 La Ville peut confier, dans le cours de ses opérations, des travaux à forfait ou en sous-traitance pour l'exécution d'une partie quelconque du travail régi par l'accréditation syndicale pourvu que les travaux confiés n'entraînent pas la mise à pied, le licenciement, la réduction des heures de travail de salariés permanents, n'empêchent pas le rappel au travail de salariés mis à pied ou en disponibilité qui possèdent les exigences normales pour l'exécution dudit travail et que ces travaux n'aient pas pour effet de retarder ou d'éviter le comblement d'un poste devenu vacant, à moins d'entente entre les parties.

Nonobstant les dispositions de l'article 22.01 alinéa 1, les secteurs suivants demeurent de juridiction syndicale exclusive, sauf un surcroît de travail exceptionnel ou saisonnier afin de rétablir les niveaux de services dans un délai acceptable (exemple : tempête de neige, panne de courant majeure, nettoyage initial des rues au printemps, etc.) :

- Déneigement réseau routier secteur urbain incluant les stationnements;
- Rinçage du réseau d'aqueduc;
- Travaux de garde;
- Travaux de ligne à l'exception d'opération de coupure de courant planifiée, lorsque requise;
- Nettoyage des rues et trottoirs, excluant le nettoyage des puisards.

Le nettoyage des puisards peut être donné à forfait à la condition que la Ville donne un avis écrit au Syndicat et que les travaux s'effectuent à l'intérieur d'une période de trente (30) jours consécutifs.

De plus, lorsque la Ville entend donner des travaux à forfait ou en sous-traitance, elle en avise le Syndicat afin qu'il puisse proposer des solutions alternatives. La décision finale demeure une prérogative de l'employeur.

Le Syndicat peut être appelé à faire part de ses commentaires et suggestions ou solutions alternatives afin de maintenir la réalisation de travaux par des salariés

de la Ville. Le Syndicat peut également demander à rencontrer la Ville pour discuter du renouvellement des contrats confiés à l'externe.

Avant de décider de confier à l'externe des activités relevant d'un nouveau domaine d'activités, la Ville s'engage à en faire part au Syndicat lors d'une rencontre du Comité de relations du travail.

ARTICLE 26 ALTERNANCE DES FONCTIONS

26.01 Cols bleus

Le salarié des travaux publics appelé à exercer pendant une période minimum de deux (2) heures consécutives une fonction autre que son occupation régulière recevra le salaire fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est la mieux rémunérée.

26.02 Cols blancs

Le salarié de l'administration appelé à exercer une fonction autre que son occupation régulière recevra le salaire pour celle des deux fonctions qui est la mieux rémunérée à la condition d'avoir obtenu l'approbation au préalable du supérieur immédiat et que la durée totale de l'affectation en fonction supérieure excède deux (2) heures à l'intérieur du quart de travail.

ARTICLE 27 FUSION

27.01 En cas de fusion, d'annexion, de vente ou de changement de service, la Ville s'engage à prendre arrangement pour que les salariés conservent leur emploi avec leur ancienneté et tous les avantages, privilèges et droits acquis contenus dans la présente convention.

ARTICLE 28 MÉCANICIENS

28.01 Il est de l'intention des deux (2) parties que les mécaniciens fassent premièrement et avant tout du travail de mécanicien, mais qu'à l'occasion, ils puissent remplacer des opérateurs réguliers d'équipements. Cependant, dans ce cas, tous les opérateurs doivent alors être affectés à l'opération d'équipements.

28.02 Dans la mesure du possible, il y aura deux (2) hommes affectés aux travaux du garage par mesure de sécurité.

ARTICLE 29 TRAVAUX HYDROÉLECTRIQUES

29.01 L'opérateur attitré à un équipement a la préférence pour opérer la machinerie, mais s'il n'y a pas de travail à ce poste, il deviendra un salarié disponible à faire tout autre travail afin de ne pas entraver le bon fonctionnement du service.

Dans la mesure du possible, la Ville respecte l'ancienneté du personnel dans l'attribution des tâches.

29.02 Pour les travaux de lignes, excluant la garde, une équipe de monteurs de lignes est composée d'un monteur de lignes et du chef monteur ou d'un autre monteur de lignes. En cas de manque de salariés du service et si les travaux le requièrent, un monteur de lignes peut être remplacé par un salarié des travaux publics et ce salarié est appelé par ordre d'ancienneté à la condition que le salarié soit qualifié pour l'exécution des travaux. Dans ce cas, ce salarié est rémunéré selon l'article 26.01 à son taux régulier ou au taux de la classe 2 des travaux publics, selon le plus élevé des deux taux.

ARTICLE 30 REMPLAÇANT D'UN POSTE

30.01 En temps régulier ou en temps supplémentaire, lorsque l'opérateur attitré à une machine sera absent pour quelque raison que ce soit, il sera remplacé par tout autre salarié jugé apte à occuper le poste disponible, tout en tenant compte de l'ancienneté des salariés.

ARTICLE 31 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

31.01 Les annexes inclusivement et les lettres qui pourraient être éventuellement signées entre les parties font partie intégrante de la convention.

ARTICLE 32 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

32.01 L'Employeur s'engage à fournir les premiers soins aux salariés qui se blessent au travail. À défaut de fournir ces soins sur les lieux, l'Employeur prendra sans délai les dispositions nécessaires pour référer et transporter, à ses frais, le salarié blessé à un hôpital ou à un établissement de santé, pour recevoir les soins médicaux.

32.02 Les parties s'engagent à coopérer pour prévenir les accidents du travail et promouvoir la santé et la sécurité des salariés.

À cette fin, les parties conviennent d'établir un comité de santé et sécurité composé d'un représentant du Syndicat des travaux publics, un représentant de l'administration et d'un représentant de l'Employeur. Ce comité se réunit, au besoin, pour étudier toute question relative à la santé et à la sécurité des salariés.

- 32.03 Le salarié blessé doit, lorsque ceci sera possible, rapporter son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail. Tous les accidents ou toutes les blessures même de nature bénigne doivent être rapportés immédiatement au chef de division et un rapport d'accident approprié sera préparé sans délai. Le salarié devra être accompagné de son représentant SST.
- 32.04 Le salarié qui est incapable de remplir ses fonctions habituelles par suite d'une lésion professionnelle continue de recevoir son salaire conformément aux règles de la C.N.E.S.S.T. (quatorze [14] premiers jours, indemnité versée par l'Employeur et à compter du quinzième [15^e] jour d'absence, indemnité versée par la C.N.E.S.S.T.).
- 32.05 Les procès-verbaux du comité de santé et de sécurité au travail sont remis lors de la rencontre suivante du comité.
- 32.06 Conformément aux lois de sécurité en vigueur, un salarié, lorsqu'il juge qu'il y a des risques dans l'accomplissement de ses fonctions, peut refuser d'accomplir une tâche sans encourir de perte de salaire ou des mesures disciplinaires.

ARTICLE 33 SALLE DE REPOS, TOILETTE HYGIÉNIQUE ET STATIONNEMENT

- 33.01 La Ville s'engage à maintenir un endroit propre pour le repos des salariés ainsi qu'une chambre de toilette avec évier et eau chaude.
- 33.02 La Ville convient de fournir un stationnement extérieur gratuit en tout temps, ainsi qu'une prise ou circuit de branchage pour l'hiver à tous les salariés municipaux régis par la présente convention collective de travail.

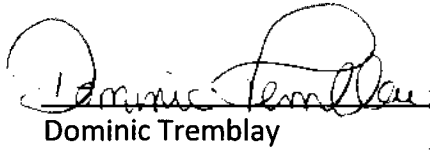
ARTICLE 34 DURÉE DE LA CONVENTION

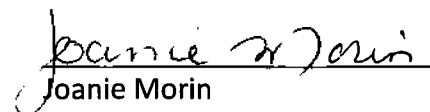
- 34.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de la signature et se termine le 31 décembre 2024. Après cette date, elle continue de s'appliquer durant les négociations et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une convention collective.

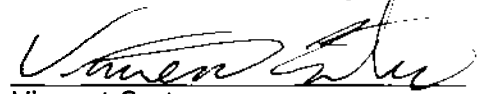
34.02 Malgré l'article 34.01, les taux horaires prévus à l'annexe « B » sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2018, et ce, pour tous les salariés à l'emploi de la Ville. Cette rétroactivité s'applique à tous les salariés à l'emploi à la date de la signature de la convention pour toutes les heures normales et supplémentaires travaillées et pour toutes les heures payées par la Ville depuis ces dates. La rétroactivité est payée dans les quarante-cinq (45) jours de la date de la signature de la convention. Toutes les clauses à incidence monétaire sont rétroactives au 1^{er} janvier 2018 pour tous ceux qui ont travaillé en 2018.

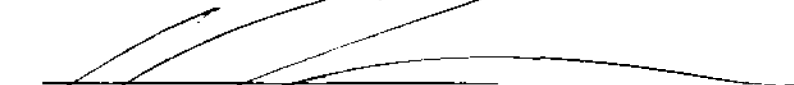
EN FOI DE QUOI les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette convention collective de travail, à Coaticook, ce 12^e jour de novembre 2018.

**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, S.L. 2811**

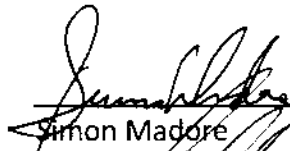

Dominic Tremblay
Président

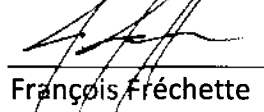

Joanie Morin
Membre du comité de négociation


Vincent Custeau
Membre du comité de négociation


Alain Savignac
Conseiller syndical SCFP

VILLE DE COATICOOK


Simon Madore
Maire


François Fréchette
Directeur général

ANNEXE « A » - STRUCTURE SALARIALE

Classe	Postes
1	Journalier Commis adjoint ateliers municipaux Préposé à la caisse
2	Journalier-chauffeur de camion (camion-balai, camion-citerne, chenillette) Journalier secteur rural Poseur de tuyaux Préposé au service d'électricité Préposé sel et abrasifs Surveillant de l'état des routes
3	Aide-mécanicien Opérateur de pelle chargeuse et niveleuse Adjointe administrative aux travaux publics Horticulteur Opérateur d'usine d'épuration Préposé à la paie et réceptionniste Préposé au rôle Préposé au service d'urbanisme
4	Inspecteur municipal Journalier menuisier Monteurs de ligne Opérateur d'usine de traitement d'eau eau potable Secrétaire à la direction générale, à la cour municipale et au greffe
5	Adjointe à la comptabilité Mécanicien Technicien en assainissement des eaux

Les monteurs de lignes et le chef monteur sont considérés hors de la structure salariale. Il faut se référer directement à l'annexe « B » pour établir leurs conditions salariales.

Sur demande, l'Employeur s'engage à fournir au Syndicat les descriptions de tâches existantes des postes couverts par la présente convention.

ANNEXE « B » - ÉCHELLE DES SALAIRES

2018 (taux 2017 majorés de 2 %)

Classe 1	76 %	82 %	88 %	94 %	100 %			
Classe 2	76,03 %	80,02 %	84,01 %	88,00 %	91,99 %	95,98 %	100 %	
Classe 3-5	79,02 %	82,01 %	85,01 %	88,00 %	90,99 %	93,98 %	96,98 %	100 %
	1	2	3	4	5	6	7	8
Classe 1	16,94 \$	18,27 \$	19,60 \$	20,94 \$	22,28 \$			
Classe 2	19,20 \$	20,21 \$	21,22 \$	22,22 \$	23,23 \$	24,24 \$	25,25 \$	
Classe 3	21,50 \$	22,31 \$	23,13 \$	23,95 \$	24,75 \$	25,57 \$	26,39 \$	27,20 \$
Classe 4	22,10 \$	22,94 \$	23,78 \$	24,62 \$	25,45 \$	26,29 \$	27,13 \$	27,97 \$
Classe 5	23,70 \$	24,60 \$	25,49 \$	26,39 \$	27,28 \$	28,18 \$	29,09 \$	29,99 \$

Monteur de lignes

2018	74,24 %	77,45 %	80,69 %	83,90 %	87,14 %	90,34 %	93,55 %	96,79 %	100 %
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Monteur*	26,22 \$	27,37 \$	28,50 \$	29,64 \$	30,77 \$	31,90 \$	33,05 \$	34,20 \$	35,32 \$
Chef	28,50 \$	29,64 \$	30,77 \$	31,90 \$	33,05 \$	34,20 \$	35,82 \$	36,46 \$	37,60 \$

*Au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention, le taux horaire 2018 du monteur de lignes doit être équivalent à quatre-vingt-seize pourcent (96 %) du taux horaire 2018 du monteur de lignes prévu dans la convention collective liant Hydro-Sherbrooke et le Syndicat des travailleurs et travailleuses d'Hydro-Sherbrooke, section locale 1114. Cependant, la prime de chef d'équipe ne leur sera plus applicable, à moins d'entente entre les parties. À compter de 2019 et pour les années suivantes, le taux horaire du monteur de lignes est indexé selon les mêmes pourcentages que les autres salariés de l'Employeur.

1. PRIME DE CHEF D'ÉQUIPE

Selon les besoins, un salarié de préférence permanent pourra être appelé à agir comme chef d'équipe; dans ce cas, il recevra un dollar et trente sous (1,30 \$) de l'heure de plus que le salaire de sa classification. Il est identifié comme tel aux membres de l'équipe.

2. INDEXATION DES SALAIRES

Pour les années 2019 à 2024, l'échelle des salaires est majorée au 1^{er} janvier de chacune des années de deux pour cent (2 %).

ANNEXE « C » - LISTE D'ANCIENNETÉ POUR LES FINS DE L'ARTICLE 17.02

NOM	DATE D'EMBAUCHE	TITRE D'EMPLOI
HYDRO		
Sylvain Fauteux	11 janvier 1994	Chef monteur de lignes
Vincent Custeau	15 novembre 2006	Monteur de lignes
Dave Patenaude	27 janvier 2014	Monteur de lignes
Benoît Laperle	9 mai 2011	Monteur de lignes
VOIRIE		
André Désorcy	2 avril 1990	Chauffeur de camion – Opérateur de camion balais
Martin Raymond (1)	22 mai 1991	Opérateur de chargeuse
Marcel Houle	24 février 1992	Opérateur usine d'épuration des eaux
Michel Dubé(1)	16 juin 1994	Journalier menuisier
Serge Fontaine	16 avril 1997	Chauffeur de camion
Martin Tremblay (2)	4 mai 1998	Journalier-menuisier - Conducteur de chenillettes – Chauffeur de camion balai
Maryse Trahan	20 juin 2016	Préposée à l'horticulture
Philippe Sévigny	3 mai 2004	Préposé sel et abrasifs – Garde travaux public
Pascal Couture	2 mai 2005	Opérateur usine d'épuration des eaux
Patrick Bégin	2 mai 2005	Opérateur usine de traitement d'eau potable
Dominique Chouinard	23 mai 2006	Journalier
Jean-François Grenier (1)	12 mai 2008	Journalier-secteur rural
Dominic Tremblay	20 juillet 2009	Finisseur et poseur de tuyaux
Simon Tremblay	19 avril 2010	Journalier – Préposé au déneigement des stationnements
Alain Duchesne	18 avril 2011	Journalier – Surveillant de l'état des routes
Antoni Grenier	26 juin 2012	Journalier
Jérôme Drouin	1 ^{er} octobre 2018	Journalier
Jean-François Blouin	20 avril 2015	Journalier
David Roy	16 avril 2018	Journalier
Normand Giroux	7 novembre 2011	Mécanicien

BUREAU		
Michel Richard	10 janvier 1977	Commis adjoint aux ateliers municipaux
Micheline Champagne	6 mai 1998	Commis au service d'urbanisme
Solange Meunier (1)	27 août 1999	Commis aux ateliers municipaux
Marie-Andrée Chalifoux	31 juillet 2006	Secrétaire de dir. greffe de la ville et cour municipale
Joanie Morin	23 février 2007	Préposée aux rôles
Manon Nadeau (1)	16 juin 2008	Commis sénior à la comptabilité
Nadia Thibeault	19 mai 2009	Préposée à la paie et réceptionniste
Carole Batrie	17 août 2009	Inspectrice municipale
Carole Masson	6 novembre 2014	Préposée à la caisse
Lucie Viau	3 octobre 2011	Préposée à l'électricité

(1) Prime de chef d'équipe à l'année*

(2) Salarié de classe 4 **

* La prime de chef d'équipe constitue un droit acquis pour ceux qui en bénéficient au moment de la signature de la présente convention tant et aussi longtemps que le salarié conserve le poste rattaché à la prime. Pour les autres salariés, la prime de chef d'équipe sera versée selon les besoins de l'Employeur.

** Ce salarié bénéficiera d'un statut classe 4 sous forme de droit acquis tout au long de sa carrière à la Ville de Coaticook à moins d'entente contraire. Ce statut disparaîtra une fois que l'employé en question quittera ses fonctions à la Ville.

Pour la période hivernale, les heures effectuées aux tâches de déneigement des stationnements seront rémunérées conformément à la convention collective comme opérateur de chargeuse, le reste du temps, le titulaire du poste recevra sa rémunération habituelle.

ANNEXE « D » - FONDS DE SOLIDARITÉ (F.T.Q.)

- 1) La Ville convient de permettre aux salariés qui le désirent de souscrire, par le mode d'épargne sur le salaire, au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.).
- 2) La Ville convient de déduire à la source sur la paye de chaque salarié qui le désire, et qui a signé le formulaire d'adhésion prescrit, le montant indiqué par le salarié pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.
- 3) Un salarié peut en tout temps modifier le montant de ses versements, ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à la Ville. En cas de cessation, signifiée directement à la Ville, celle-ci s'engage à en faire parvenir une copie au Fonds.
- 4) La Ville accepte de faire parvenir par chèque au Fonds tous les mois (au plus tard le 15^e jour du mois suivant le prélèvement) les sommes ainsi déduites en vertu de l'article 2. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque salarié et le montant prélevé par chacun.

ANNEXE « E » - LETTRE D'ENTENTE – COORDONNATEUR AU DÉNEIGEMENT

ENTRE : La Ville de Coaticook

(Ci-après appelée la « Ville »)

Et : Le Syndicat canadien de la fonction
publique, section locale 2811

(Ci-après appelé le « Syndicat »)

CONSIDÉRANT que la Ville de Coaticook a besoin d'un coordonnateur des activités de déneigement (ci-après le « **coordonnateur** »);

CONSIDÉRANT que la Ville et le Syndicat désirent s'entendre sur les responsabilités et les tâches qui seront exécutées par le coordonnateur et sur la prime qui sera accordée à celui-ci;

CONSIDÉRANT que la présente lettre d'entente fera partie intégrante de la convention collective entre la Ville et le Syndicat signée le 20 juin 2012 (ci-après la « **convention collective** »);

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le point 4 qui suit est inséré à la toute fin de l'annexe A de la convention collective :

4. PRIME DE COORDONNATEUR DES ACTIVITÉS DE DÉNEIGEMENT

Pour la période du 1^{er} novembre au 30 avril (la « période de neige »), la Ville peut accorder, au besoin, une prime de coordonnateur des activités de déneigement. Pour recevoir la prime, le coordonnateur doit obligatoirement détenir un poste d'opérateur sur un des équipements de déneigement. Le coordonnateur des activités de déneigement doit :

À tout moment dans l'année :

- collaborer avec le cadre désigné, afin de planifier, coordonner et préparer les activités de déneigement;
- former ou participer à la formation du personnel; et
- faire un suivi et des recommandations au cadre sur l'entretien des équipements et les interventions de ramassage de la neige.

Pendant la période de neige :

- former les équipes de travail en fonction du personnel disponible et s'assurer que les opérations de déneigement se fassent dans un souci de qualité et d'efficience;
- être disponible pour recevoir tous les appels reliés aux travaux de déneigement;
- et
- effectuer les patrouilles préventives nécessaires en collaboration avec le surveillant de l'état des routes et de toute autre personne désignée par la Ville, étant entendu que ceci n'implique pas le port du cellulaire de neige par le coordonnateur.

Pour toute sortie équivalente à un rappel au travail et nécessitant une prestation de travail allant au-delà des activités énumérées précédemment, le coordonnateur sera payé un minimum de deux (2) heures.

Le coordonnateur des activités de déneigement reçoit, en plus de son salaire régulier ou non, la prime de chef de groupe à l'année.

Pendant la période de neige, le coordonnateur des activités de déneigement reçoit une prime spéciale, qui inclut la prime de chef d'équipe, de six dollars et vingt-deux sous (6,22 \$) l'heure en plus de son salaire régulier ou non. Cette prime spéciale est indexée au taux convenu dans la convention collective pour les salaires à compter du 1^{er} janvier 2018.

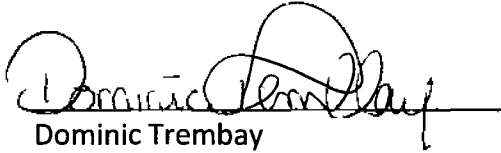
Afin de remplir ses fonctions de façon efficace, le coordonnateur des activités de déneigement disposera d'un téléphone cellulaire à l'année et d'une camionnette pendant la période de neige.

Au besoin et selon la disponibilité des véhicules, le coordonnateur des activités de déneigement pourra utiliser une camionnette de la Ville avant et après la période de neige.

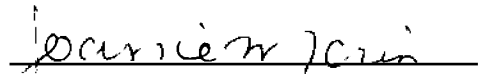
Si le coordonnateur doit utiliser son véhicule personnel, la Ville lui versera les frais de déplacement applicables à la Ville de Coaticook.

Le coordonnateur des activités de déneigement relève du cadre désigné. Il demeure un salarié des travaux publics et sera appelé, à ce titre, à effectuer toute autre tâche connexe si les conditions atmosphériques ainsi que l'état des routes le permettent.

**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, S.L. 2811**



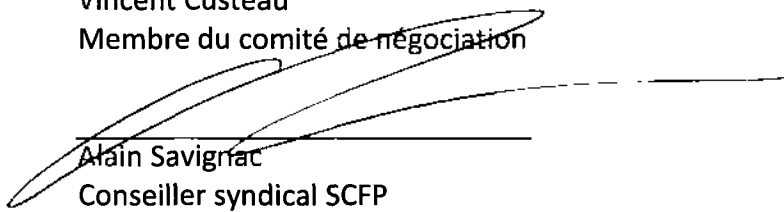
Dominic Trembay
Président



Janie Morin
Membre du comité de négociation

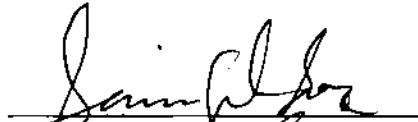


Vincent Custeau
Membre du comité de négociation

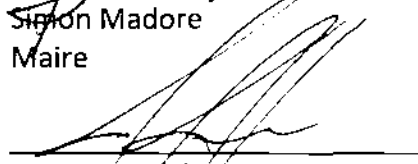


Alain Savignac
Conseiller syndical SCFP

VILLE DE COATICOOK



Sigron Madore
Maire



François Fréchette
Directeur général

ANNEXE « F » - LETTRE D'ENTENTE – PRÉPOSÉ SEL ET ABRASIFS

ENTRE : La Ville de Coaticook
(Ci-après appelée la « Ville »)

ET Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale
2811
(Ci-après appelé le « Syndicat »)

CONSIDÉRANT que la Ville désire expérimenter une nouvelle façon de faire plus efficace pour le maintien de l'état des routes en période hivernale et qu'elle se réserve le droit, avec l'accord des deux (2) parties, de mettre fin à cette entente à la fin de la saison hivernale;

CONSIDÉRANT que la Ville et le Syndicat désirent s'entendre sur les nouvelles responsabilités et les tâches qui seront confiées au préposé sel et abrasifs;

CONSIDÉRANT que la présente lettre d'entente fera partie intégrante de la convention collective entre la Ville et le Syndicat signée le 20 juin 2012 (ci-après la « convention collective »);

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le point 5 qui suit est inséré à la toute fin de l'annexe A de la convention collective :

5. **PRIME DE DISPONIBILITÉ AU PRÉPOSÉ SEL ET ABRASIFS POUR LES ACTIVITÉS DE DÉNEIGEMENT**

Le « préposé sel et abrasifs » en plus de ses tâches habituelles, recevra les appels concernant le déneigement et cette même personne aura la responsabilité de vérifier la nécessité ou non de procéder à de l'épandage et s'il y a lieu, de déclencher les opérations de déneigement.

Le « préposé sel et abrasifs » travaillera en étroite collaboration avec le « coordonnateur des activités de déneigement » et le « surveillant de l'état des routes » afin d'effectuer les travaux de la façon la plus appropriée et ce, dans le respect de la convention collective et des coûts d'opération.

Si la température l'exige, pour la période du 1^{er} novembre au 15 avril, le préposé sel et abrasifs devra faire au minimum une tournée physique le samedi et le dimanche entre 0h et 6h.

Une tournée est nécessaire les soirs de semaines ou de jour la fin de semaine seulement si la température l'exige.

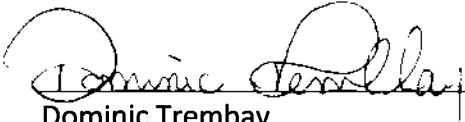
Pour la période du 1^{er} novembre au 30 avril (dite période de neige), le « préposé sel et abrasifs » aura l'usage d'une camionnette ainsi que d'un téléphone cellulaire. Durant cette même période, il lui sera accordé une prime de disponibilité de quatre-vingt-treize dollars (93,00 \$) par semaine.

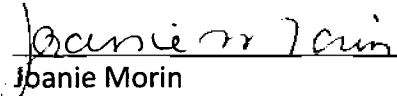
Au besoin et selon la disponibilité des véhicules, le préposé sel et abrasifs pourra utiliser une camionnette de la Ville avant et après la période de neige.

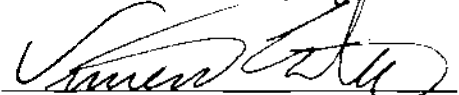
Si le préposé doit utiliser son véhicule personnel, la Ville lui versera les frais de déplacement applicables à la Ville de Coaticook.

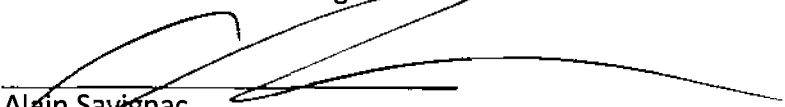
Le « préposé sel et abrasifs » demeure un salarié des travaux publics et sera appelé, à ce titre, à effectuer toute autre tâche connexe si les conditions atmosphériques ainsi que l'état des routes le requièrent.

**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, S.L. 2811**

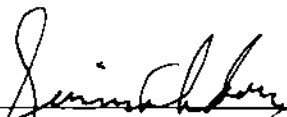

Dominic Trembay
Président

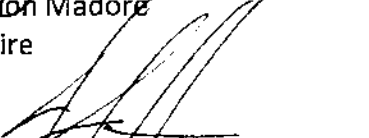

Janie Morin
Membre du comité de négociation


Vincent Custeau
Membre du comité de négociation


Alain Savignac
Conseiller syndical SCFP

VILLE DE COATICOOK


Simon Madore
Maire


François Fréchette
Directeur général

ANNEXE « G » - LETTRE D'ENTENTE 2018-01

ENTRE : La Ville de Coaticook

(Ci-après appelée la « Ville »)

ET Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2811

(Ci-après appelé le « Syndicat »)

CONSIDÉRANT que la Ville et le Syndicat se sont entendus pour les termes d'une convention collective 2018-2024;

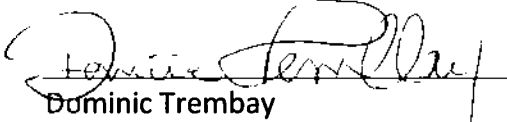
CONSIDÉRANT que la présente lettre d'entente fera partie intégrante de la convention collective entre la Ville et le Syndicat (ci-après la « convention collective »);

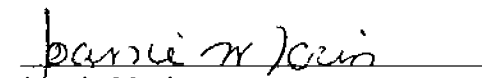
EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

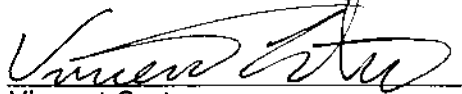
1. Les parties s'engagent à réévaluer le pointage des postes suivants : préposé à la caisse, journalier secteur rural, journalier menuisier et adjointe administrative aux travaux publics (anciennement appelée commis aux ateliers municipaux).

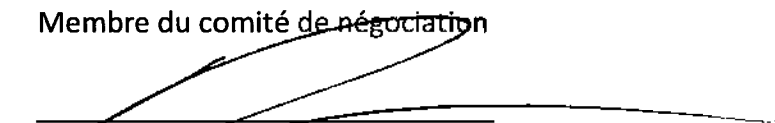
EN FOI DE QUOI les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette lettre d'entente, à Coaticook, ce 12^{ième} jour de novembre 2018.

**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, S.L. 2811**

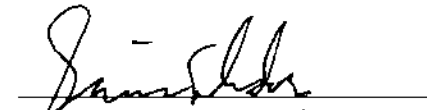

Dominic Trembay
Président

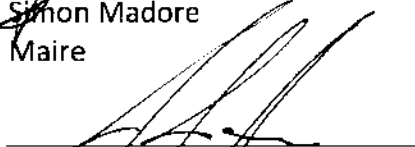

Joanie Morin
Membre du comité de négociation


Vincent Custeau
Membre du comité de négociation


Alain Savignac
Conseiller syndical SCFP

VILLE DE COATICOOK


Simon Madore
Maire


François Fréchette
Directeur général

ANNEXE « H » - LETTRE D'ENTENTE 2018-02

ENTRE : La Ville de Coaticook

(Ci-après appelée la « Ville »)

ET Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2811

(Ci-après appelé le « Syndicat »)

CONSIDÉRANT que la Ville et le Syndicat se sont entendus pour les termes d'une convention collective 2018-2024;


CONSIDÉRANT que la présente lettre d'entente fera partie intégrante de la convention collective entre la Ville et le Syndicat (ci-après la « convention collective »);

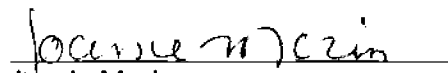
EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

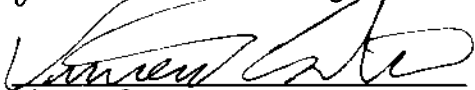
1. Les parties s'engagent à tenir un comité de relations de travail afin d'évaluer les besoins de l'employeur concernant le nombre de postes permanents de cols bleus, notamment le volet de la mécanique, ainsi que le nombre d'heures hebdomadaires de travail du poste d'inspecteur municipal.

EN FOI DE QUOI les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette lettre d'entente, à Coaticook, ce 12^{ème} jour de novembre 2018.

**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, S.L. 2811**



Dominic Trembay
Président


Joanie Morin
Membre du comité de négociation


Vincent Custeau
Membre du comité de négociation


Alain Savignac
Conseiller syndical SCFP

VILLE DE COATICOOK


Simon Madore
Maire


François Fréchette
Directeur général

ANNEXE « I » - LETTRE D'ENTENTE 2018-03

ENTRE : La Ville de Coaticook
(Ci-après appelée la « Ville »)

ET Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale
2811
(Ci-après appelé le « Syndicat »)

CONSIDÉRANT que la Ville et le Syndicat se sont entendus pour les termes d'une convention collective 2018-2024;

CONSIDÉRANT l'entente intervenue à l'article 12.10 de la présente convention;

CONSIDÉRANT que cette lettre d'entente, équivalente à une « Transaction et quittance de règlement », est dans l'intérêt commun des parties;

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

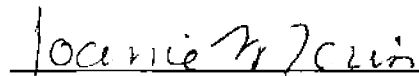
1. Le Syndicat retire, sans admission, le grief n° 2017-09-01;
2. L'Employeur versera au salarié visé par ledit grief un montant équivalent à la réclamation dudit grief, sans calcul d'intérêt, et ce, dans les trente (30) jours de la signature de la présente, et ce, sans reconnaissance ni admission. Ce versement est fait à titre exceptionnel;
3. Les parties conviennent que le règlement faisant l'objet des présentes n'est pas réputé être une quelconque reconnaissance de responsabilité de l'Employeur;
4. La présente quittance a été conclue dans la province de Québec et constitue une transaction au sens des dispositions pertinentes du Code civil du Québec;
5. Considérant le règlement du présent dossier, l'Employeur libère et décharge le Syndicat, et ce, sans admission.

EN FOI DE QUOI les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette lettre d'entente, à Coaticook, ce 12^{ième} jour de novembre 2018.

**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, S.L. 2811**




Dominic Trembay
Président




Joanie Morin
Membre du comité de négociation



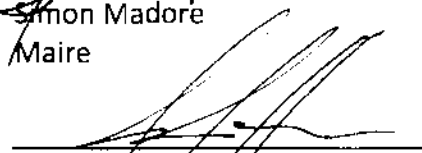
Vincent Custeau
Membre du comité de négociation


Alain Savignac
Conseiller syndical SCFP

VILLE DE COATICOOK



Simon Madore
Maire



François Fréchette
Directeur général

