

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2019-0682

N° dossier d'accréditation : AM-1000-9335

EMPLOYEUR VILLE DE BEDFORD 3, RUE PRINCIPALE BEDFORD QC J0J 1A0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION UNIFOR 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 10100 MONTRÉAL QC H2M 2W1 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2019-01-10 Date dépôt : 2019-01-28	Nombre de salariés visés : 15	Date début : 2019-01-01 Date d'expiration : 2023-12-31

Remarque :

Inclus : Résolution n° 18-12-530.

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365
Téléphone

2019-01-29
Date

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

2019-2023

ENTRE



Ci-après appelée « L'EMPLOYEUR »

et

UNIFOR

Ci-après appelée « LE SYNDICAT »

Table des matières

1. BUT DE LA CONVENTION.....	4
2. RECONNAISSANCE SYNDICALE	4
3. FONCTION DE LA DIRECTION	4
4. DÉFINITION DES TERMES.....	5
5. NON- DISCRIMINATION	6
6. RÉGIME SYNDICAL	6
7. ACTIVITÉS SYNDICALES.....	7
8. PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE	8
9. ANCIENNETÉ.....	10
10. POSTE VACANT – PROMOTION.....	11
11. SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	12
12. SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	12
13. HEURES DE TRAVAIL	14
14. HEURES SUPPLÉMENTAIRES	15
15. FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES.....	16
16. VACANCES ANNUELLES	17
17. MALADIE INDUSTRIELLE, PROFESSIONNELLE ET ACCIDENT DE TRAVAIL	18
18. PROGRAMME DE CONGÉS PERSONNELS PAYÉS	18
19. ARTICLE - CONGÉS SPÉCIAUX	19
20. SANTÉ – SÉCURITÉ.....	20
21. CONGÉ DE MATERNITÉ	21
22. ASSURANCE COLLECTIVE.....	23
23. FONDS DE SOLIDARITÉ	23
24. CONTRATS FORFAITAIRES	24
25. ALLOCATION AUTOMOBILE.....	24
26. MESURES DISCIPLINAIRES	25
27. MAINTIEN DES DROITS	25
28. DURÉE DE LA CONVENTION	25
ANNEXE « A » : Liste des salariés et leur statut d'emploi	27
ANNEXE « B » : Liste d'ancienneté et occupation.....	28
ANNEXE « C » : SALAIRE ET OCCUPATIONS	29
ANNEXE « D » : régime d'assurance collective	31
LETTRE D'ENTENTE – 1 : Programmes gouvernementaux de création d'emplois.....	35

LETTRE D'ENTENTE – 2 : Salariés à temps partiel.....	36
LETTRE D'ENTENTE – 3 : Les poursuites devant les tribunaux.....	37
LETTRE D'ENTENTE – 4 : Allocations de préretraite et de départ à la retraite	38
LETTRE D'ENTENTE – 5 : Couverture médicaments et hospitalisation des retraités	39
LETTRE D'ENTENTE – 6 : Les salariés à temps partiel sur appel au service des travaux publics	40
LETTRE D'ENTENTE – 7 : Les travaux compensatoires et communautaires	41
LETTRE D'ENTENTE – 8 : Prime de disponibilité.....	42
LETTRE D'ENTENTE – 9 : L'aide communautaire.....	43
LETTRE D'ENTENTE – 10 : Poste de mécanicien au Service des Travaux publics.....	44
LETTRE D'ENTENTE – 11 : La retraite anticipée	45
LETTRE D'ENTENTE – 12 : Salarié saisonnier	46
LETTRE D'ENTENTE – 13 : Étudiant.....	47
LETTRE D'ENTENTE – 14 : Mesure de transition pour le poste de Commis à la taxation et à la comptabilité dû à l'intégration des échelles salariales	48
LETTRE D'ENTENTE – 15 : Poste de journalier de voirie – collecte des matières résiduelles	49

1. BUT DE LA CONVENTION

- 1.1. La présente convention a pour objet :
 - 1.1.1. De promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'employeur et les salariés assujettis à cette convention;
 - 1.1.2. De promouvoir la sécurité et le bien-être des salariés;
 - 1.1.3. D'établir et de maintenir des conditions de travail qui rendent justice à tous;
 - 1.1.4. D'assurer le meilleur rendement de travail possible, la protection de la propriété et la collaboration avec les salariés de la ville;
 - 1.1.5. De favoriser le règlement prompt et équitable de toute mésentente pouvant survenir entre l'employeur et les salariés assujettis à cette convention pendant la durée de la présente convention;
 - 1.1.6. De favoriser un traitement des salariés avec équité et justice, en retour d'un service loyal et compétent de la part des salariés.

2. RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.1. L'employeur reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif relativement aux taux de rémunération, salaires, heures de travail et autres termes et conditions de travail et d'emploi pour tous ses salariés visés par le certificat d'accréditation émis par la commission des relations de travail.
- 2.2. La présente convention régit les relations entre l'employeur et « tous les salariés » couverts par le certificat de reconnaissance émis par la commission des relations de travail de la Province de Québec, le 5 février 1982.
- 2.3. Les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent aucun emploi, tâche, devoir, fonction ou travaux régis par la présente convention, exception faite des urgences.

3. FONCTION DE LA DIRECTION

- 3.1. Le syndicat reconnaît qu'il est de la fonction de l'employeur de gérer, de diriger ou d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations pour le plus grand bien-être de ses contribuables.
- 3.2. L'employeur convient d'exercer ses fonctions en conformité des autres stipulations de la présente convention et il accepte que toute décision qu'il rend, qui affecte les conditions de travail d'un ou plusieurs salarié(s) régi(s) par la présente convention, soit assujettie à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la section 8 des présentes.
- 3.3. L'employeur peut adopter, modifier ou révoquer les règlements nécessaires et raisonnables à l'égard des salariés. Tels règlements ne doivent en aucun temps entrer en conflit avec les dispositions de la présente convention collective.

Les salariés et le syndicat doivent être informés par écrit desdits règlements. Le syndicat peut contester le caractère raisonnable d'un règlement donné, s'il est utilisé de façon abusive et/ou discriminatoire envers un salarié.

4. DÉFINITION DES TERMES

4.1. Salarié à temps plein

Désigne tout salarié qui a complété sa période d'essai et qui est requis d'effectuer les heures régulières de travail. L'employeur reconnaît qu'au moment de la signature de la présente convention, les salariés dont les noms apparaissent aux sections 1 et 2 de l'annexe « A » attachée à la présente pour en faire partie intégrante sont des salariés à temps plein.

4.2. Salarié à temps partiel

4.2.1. Désigne tout salarié ayant complété sa période d'essai et qui n'effectue pas les heures régulières de travail. L'employeur reconnaît qu'au moment de la signature de la présente convention, les salariés dont les noms apparaissent aux sections 3 et 4 de l'annexe « A » sont tous des salariés à temps partiel;

4.2.2. Ce salarié a droit aux bénéfices des présentes sauf ceux modifiés à la lettre d'entente « 2 », le fonds de pension et le régime d'assurance collective;

4.2.3. L'embauche de salariés à temps partiel n'aura pas pour effet de limiter ou de réduire le nombre de salariés à temps plein et/ou de léser ceux-ci dans le choix de quarts de travail;

4.2.4. L'employeur convient d'aviser tel salarié ainsi que le syndicat de son statut lors de son embauchage.

4.3. Salarié remplaçant

4.3.1. Désigne tout salarié embauché pour remplacer un salarié à temps plein ou à temps partiel lors d'absences pour maladie, d'accidents de travail ou de congés sans solde;

4.3.2. Le salarié remplaçant a droit aux bénéfices des présentes, sauf en ce qui concerne le fonds de pension, le régime d'assurance collective et ancienneté;

4.3.3. L'employeur convient d'aviser tel salarié ainsi que le syndicat de son statut lors de son embauchage.

4.4. Période d'essai

4.4.1. Tout salarié nouvellement embauché après la signature de la convention collective devra compléter une période d'essai de trois (3) mois de travail pour le bureau, les travaux publics et le service de la maintenance avant de devenir salarié à temps plein ou 480 heures pour devenir salarié à temps partiel. Suite à la période d'essai, l'employeur se réserve le droit de prolonger la période d'essai s'il le juge nécessaire, et ce après entente avec le syndicat. L'ancienneté du salarié s'applique à compter de la date d'embauche.

4.4.2. Le salarié en période d'essai a droit aux bénéfices des présentes sauf ceux modifiés à la lettre d'entente « 2 », le fonds de pension et le régime d'assurance collective.

4.5. Grief.

Désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application d'une convention collective.

4.6. Comité syndical.

Le comité syndical est composé de deux (2) salariés élus par les salariés et dont un agit comme président.

4.7. Le masculin inclut le féminin en ce qui concerne la présente convention.

5. NON-DISCRIMINATION

5.1. Ni l'employeur, ni ses représentants, ni le syndicat, ni les salariés ne doivent faire de discrimination à l'égard de quelque salarié que ce soit, en raison de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses convictions religieuses ou politiques, son statut social, son âge, ses activités syndicales ou du fait qu'il soit impliqué dans un grief; et les deux (2) parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.

6. RÉGIME SYNDICAL

6.1. Sécurité syndicale.

6.1.1. Tout salarié, membre du syndicat lors de la mise en vigueur de la présente convention, et tout salarié qui le deviendra, pendant la durée de ladite convention, doit demeurer membre en règle du syndicat comme condition de maintien de son emploi;

6.1.2. L'employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la convention collective, de renvoyer un salarié pour la seule raison que le syndicat a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants :

- i. Le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention;
- ii. Le salarié a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre le syndicat.

6.2. Le salarié et son statut syndical.

6.2.1. Aucun salarié, embauché après la signature de la présente convention, ou occupant un emploi régi par cette convention, ne peut demeurer au service de l'employeur, à moins qu'il ne soit membre en règle du syndicat, et il est tenu obligatoirement de payer la cotisation syndicale;

6.2.2. L'employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la convention collective, de renvoyer un salarié pour la seule raison que le syndicat a refusé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants :

- i. Le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention;
- ii. Le salarié a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre le syndicat.

6.3. Retenue syndicale.

- 6.3.1. La retenue de cotisation est faite selon la période de paye établie. L'employeur s'engage à remettre mensuellement par chèque, au syndicat, les retenues syndicales, avant le trentième jour de chaque mois;
- 6.3.2. L'employeur s'engage à déduire de la première paie qui suivra l'embauche de tout salarié régi par la présente convention, la cotisation syndicale ainsi que les droits d'entrée au montant que lui indiquera le syndicat, de temps à autre, et à remettre lesdites déductions au secrétaire financier de la section locale 956 d'UNIFOR, par chèque, dans les quinze (15) jours de leur perception.

7. ACTIVITÉS SYNDICALES

- 7.1. L'employeur, par les présentes, reconnaît que le comité syndical est mandaté, au nom de tous les salariés, pour s'occuper de toute question relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation, y compris les négociations pour le renouvellement de la présente convention.
- 7.2. Les membres du comité syndical pourront, après en avoir avisé leur supérieur immédiat, quitter leur travail sans perte de salaire, pendant une durée raisonnable, pour remplir les obligations suivantes : grief, arbitrage, santé et sécurité, négociations, conciliations ou pour assister à des rencontres avec un représentant de l'employeur.
- 7.3. Les représentants nationaux du syndicat et/ou le président de la section locale peuvent participer à toutes les réunions conjointes ayant lieu dans les locaux de l'employeur, mais ils n'auront pas le droit d'entrer dans lesdits locaux durant les heures d'ouvrage pour y rencontrer les salariés sans une permission spécifique de l'employeur.

Une telle permission ne sera pas refusée de façon déraisonnable.

- 7.4. Les avis du syndicat, signés par les personnes mandatées à cet effet, pourront être affichés par elles dans les garages et bureaux, à des endroits choisis d'un commun accord, sur des babillards fournis par l'employeur, à condition que lesdits avis soient approuvés au préalable par un représentant de l'employeur attitré à ces fins.

Une telle approbation ne sera pas refusée de façon déraisonnable.

- 7.5. À la demande du syndicat, l'employeur peut accorder des congés de courte durée aux employés désignés par le syndicat pour participer à des activités syndicales se rattachant aux activités déterminées à 7.2, ou à toute autre activité connexe.

À moins de circonstances imprévisibles, une telle demande devra être faite au moins cinq (5) jours à l'avance, et ne sera pas refusée indûment

Ces congés sont considérés comme temps travaillé et rémunéré, sauf que l'employeur ne sera pas tenu de payer leur salaire durant ces absences. Les crédits qui seraient accumulés pour le fonds de pension seront portés au crédit du salarié.

À moins de dispositions contraires aux présentes, ces congés seront limités à un maximum de salariés tel que prévu à l'article 4.6.

- 7.6. L'employeur convient de verser, à une caisse spéciale, deux (2¢) cents l'heure par salarié pour toutes les heures travaillées dans le but de fournir des congés payés de perfectionnement. Lesdits congés de perfectionnement ont pour but de rehausser la compétence du salarié dans divers aspects des fonctions syndicales.

Lesdites sommes sont versées annuellement à compter du premier janvier 1988 à une caisse en fiducie : le Fonds de formation en leadership d'UNIFOR au : Unifor, 205 Placer Court, Willowdale, Ont. M2H 3H9.

- 7.7. L'employeur convient, en outre, qu'il accorde aux membres de l'unité de négociation choisis par le syndicat pour suivre lesdits cours, un congé non payé pour les vingt (20) jours de cours plus le temps du voyage si nécessaire, ledit congé devant s'échelonner sur une période de douze (12) mois à compter du premier congé. Les salariés ayant obtenu ce congé continuent d'acquérir de l'ancienneté.

8. PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

- 8.1. C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief ou mécontentement relative aux traitements et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée des présentes et, à cette fin, la procédure suivante s'applique.

- 8.2. Le salarié ou le groupe de salariés, accompagnés d'un membre du comité syndical, doit, avant de présenter un grief, discuter de son problème avec le supérieur immédiat. S'il n'y a pas d'entente, l'employeur et le syndicat suivent les étapes prévues à l'article suivant.

Les rencontres avec les supérieurs immédiats doivent avoir lieu durant les heures de travail, sans préjudice aux droits des parties.

- 8.3. Processus de traitement d'un grief.

Première étape

Le grief que le syndicat juge à propos de formuler est soumis, par écrit, au supérieur immédiat ou à son représentant. Aux fins du présent article, le syndicat signifie le membre du comité syndical.

La décision du supérieur immédiat ou de son représentant doit être transmise par écrit au membre du comité syndical dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la présentation du grief.

Deuxième étape

Si la décision du supérieur immédiat n'est pas rendue dans les cinq (5) jours ou si la décision n'est pas satisfaisante, le comité syndical doit, dans les cinq (5) jours ouvrables, réclamer par écrit une rencontre avec un représentant de la direction de l'employeur en vue de tenter de régler le grief.

L'employeur doit dans les dix (10) jours fixer une date de rencontre.

La décision du représentant de la direction doit être transmise par écrit au comité syndical dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la rencontre prévue ci-haut.

Si la réponse n'est pas satisfaisante, le grief est référé à l'arbitrage.

- 8.4. Le salarié qui présente un grief ne doit pas être importuné par un supérieur du fait de son geste. Aucune personne ne doit faire d'instance dans le but d'inciter un salarié à faire un grief ou à le retirer.
- 8.5. Les parties, d'un commun accord, peuvent par écrit déroger à la présente procédure quant au délai concerné ou à l'ordre à suivre.

- 8.6. Le comité syndical peut, en tout temps, être assisté dans ses démarches par un représentant national d'UNIFOR et du président de la section locale 956 d'UNIFOR.
- Le supérieur immédiat de l'employeur et le président de la commission concernée de l'employeur pourront être assistés par les conseillers légaux ou autres jugés nécessaires.
- 8.7. La rétrogradation, la suspension ou le congédiement d'un salarié, ainsi que toute autre mesure disciplinaire, peut faire l'objet d'un grief arbitral. Tout salarié qui se croit lésé par suite de telles mesures pourra soumettre un grief. Si, subséquemment, il est décidé que le salarié a été injustement rétrogradé, suspendu, congédié ou autrement discipliné, il devra être réhabilité, sans perte d'aucun droit, et devra être indemnisé pour les montants perdus totalement ou partiellement, compte tenu des circonstances. L'employeur assume le fardeau de la preuve.
- 8.8. Les délais prévus mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables.
- 8.9. Une erreur technique exceptée pour les délais dans la soumission écrite d'un cas ne l'invalide pas et tout grief sera entendu au mérite.
- 8.10. Les parties tentent de s'entendre sur un arbitre à partir de la liste officielle des arbitres du Québec.
- À défaut d'entente, les parties demandent au ministre du Travail et de la Main-d'œuvre du Québec de désigner un arbitre.
- Nonobstant ce qui précède, les parties peuvent convenir de faire appel à la procédure accélérée d'arbitrage.
- 8.11. Si, un (1) mois après la présentation du cas à l'arbitre approprié, la cause n'a pas été entendue, le dossier pourra être transmis à un autre arbitre, dans l'ordre mentionné en 8.10 après entente entre les parties.
- 8.12. Compte tenu de ce qui précède, l'arbitre fixera, après entente entre les parties, sans délai, la date de la première audition. Les auditions auront lieu à Bedford, Québec.
- 8.12.1. En rendant une décision au sujet de toute mécontente qui lui sera soumise, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective, et pour les mécontentes au sujet des conditions de travail non prévues à la convention, les principes de justice et d'équité. Il n'a autorité, en aucun cas, pour ajouter, soustraire ou amender quoi que ce soit dans cette convention;
- 8.12.2. Dans le cas d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, l'arbitre pourra maintenir la décision de l'employeur, soit la modifier, soit l'annuler. Le cas échéant, l'arbitre pourra également prescrire le remboursement, par l'employeur au salarié, du salaire perdu par ce dernier. Tout remboursement ainsi prescrit ne devra jamais dépasser le total du salaire perdu en tenant compte de ce que le salarié aurait pu gagner ailleurs dans l'intervalle.
- 8.13. L'arbitre devra communiquer sa décision par écrit, aux deux (2) parties, dans les trente (30) jours qui suivent la dernière audition des parties.
- 8.14. La décision de l'arbitre est finale, exécutoire et lie les parties aux présentes, à moins de recours permis devant un tribunal supérieur.
- 8.15. Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties aux présentes.

8.16. Les salariés requis de comparaître comme témoin par l'arbitre, ne subissent de ce fait aucune perte de salaire.

9. ANCIENNETÉ

- 9.1. Aux fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale de service continu auprès de l'employeur, de tout salarié régi par les présentes.
- 9.2. Le droit d'ancienneté s'applique au moment où le salarié devient salarié à temps plein ou salarié à temps partiel, soit après sa période d'essai, mais se calcule à compter de la date d'embauche.
- 9.3. Lorsqu'un salarié ayant des droits acquis d'ancienneté est absent du travail à cause d'un congé autorisé, son ancienneté continue à s'accumuler pendant cette absence.
- 9.4. Le nom d'un salarié régulier mis à pied est maintenu sur la liste de rappel pour une période égale à son ancienneté au moment de sa mise à pied. Cependant, cette période n'est pas inférieure à douze (12) mois ni supérieure à vingt-quatre (24) mois.
- 9.5. Un salarié transféré ou ayant été transféré hors de l'unité de négociation peut conserver son ancienneté pendant une période de trois (3) mois, à la condition que le salarié continue de payer sa cotisation syndicale durant cette période.
- 9.6. En cas de mise à pied, l'ancienneté de chaque salarié détermine celui que la mise à pied peut affecter. Le salarié ayant le moins d'ancienneté sera d'abord mis à pied.
- 9.7. Si cet ordre d'ancienneté n'est pas suivi, ceux qui sont affectés par la mise à pied ont le droit de déplacer tout autre salarié ayant moins d'ancienneté, à moins qu'ils ne puissent y remplir les exigences normales du poste concerné, à l'intérieur d'une période maximale de trois (3) mois.

Le salarié ainsi déplacé a droit, sujet à la même réserve, de déplacer à son tour tout autre salarié ayant moins d'ancienneté que lui.

- 9.8. Le rappel au travail des salariés mis à pied se fait suivant les règles et l'ordre de l'ancienneté, avant que l'employeur n'embauche tout nouveau salarié. Tout salarié déplacé est remplacé au poste original qu'il détenait avant la mise à pied.
- 9.9. Réduction de la main-d'œuvre et déplacements
- 9.9.1. Tout salarié ayant des droits acquis d'ancienneté doit recevoir un avis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, ou à défaut, le salaire régulier de cette période avant toute mise à pied.
- Si la mise à pied est de soixante (60) jours ou plus, l'avis sera de dix (10) jours ouvrables ou, à défaut, le salaire régulier de cette période;
- 9.9.2. Après une mise à pied d'une durée minimum de trois (3) mois, l'employeur doit indemniser les salariés mis à pied de la façon suivante :

Ancienneté	Indemnité
3 mois à 1 an	1 semaine
1 an à 5 ans	2 semaines
5 ans à 10 ans	4 semaines
10 ans et plus	8 semaines

9.10. Perte d'ancienneté et d'emploi.

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

- i. S'il quitte volontairement son emploi;
- ii. S'il est renvoyé pour cause juste et suffisante;
- iii. Après avoir été mis à pied pour une période excédant celle prévue à l'article 9.4;
- iv. Après s'être absenté du travail sans autorisation, s'il refuse de se rapporter au travail dans les dix (10) jours ouvrables, suite à un avis de l'employeur, livré sous pli recommandé et copie au syndicat;
- v. Après s'être absenté du travail à cause d'une maladie ou accident pendant une période égale à l'ancienneté qu'il avait accumulée au début de l'absence jusqu'à un maximum de 24 mois;

Après s'être absenté du travail à cause d'une maladie professionnelle ou un accident de travail pour une période maximum de 36 mois.

9.11. Liste d'ancienneté

L'annexe « B » des présentes constitue, à la date de la signature de la présente convention, la liste officielle d'ancienneté des salariés au service de l'employeur à cette même date.

L'employeur s'engage à mettre à jour et à afficher à chaque endroit où se rapportent les salariés de l'employeur, au tout début de chaque année, ladite liste d'ancienneté. Toute correction acceptée par les parties et toute addition par la suite de nouveaux embauchages apportent automatiquement un amendement à l'annexe « B ».

Aux fins de cet article, les parties conviennent que les membres du comité syndical jouissent d'une ancienneté privilégiée et qu'ils ne peuvent être mis à pied aussi longtemps qu'il y a du travail relevant de l'unité de négociation à accomplir.

Les sections 3 et 4 de l'annexe « A » des présentes constituent, à la date de la signature de la présente convention collective, la liste d'ancienneté des salariés temps partiels au service de l'employeur à cette même date. Cette liste comptabilisera uniquement les heures travaillées ce qui servira à établir le rang d'ancienneté en cas de mise à pied et/ou affichage de poste.

10. POSTE VACANT – PROMOTION

10.1. Processus de dotation

10.1.1. Dans tous les cas de postes vacants ou lors de la création d'une nouvelle fonction régie par la présente convention collective, l'employeur doit afficher dans les trente (30) jours de la vacance ou de la création, un avis à cet effet, pendant cinq (5) jours ouvrables, en indiquant sur cet avis d'affichage :

- Classification et description du poste;
- Salaire;
- Date d'affichage;
- Horaire de travail.

Tout salarié à temps plein intéressé à cette candidature doit inscrire son nom sur ledit avis. L'employeur devra faire parvenir au président du comité syndical

la liste des candidats. L'employeur doit faire connaître sa décision dans un délai de cinq (5) jours suivant la première assemblée régulière du conseil, tenue au terme de la période d'affichage;

10.1.2. Seuls les salariés ayant posé leur candidature dans les cinq (5) jours ouvrables de l'affichage sont pris en considération;

10.1.3. Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une permutation n'affecte en rien le droit du salarié à une promotion ou permutation ultérieure;

10.1.4. L'employeur doit aviser les salariés à temps partiel, les salariés en congé, en congé de maladie, à l'exception des salariés en congé sans solde de longue durée;

10.1.5. Les parties d'un commun accord peuvent, par écrit, suspendre les délais quant à l'article 10.1.1.

10.2. Dans tous les cas de promotion, permutation ou poste vacant, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel, dans le cadre de l'unité de négociation, l'ancienneté est le facteur déterminant, à condition que le salarié soit capable de remplir les exigences normales de la tâche.

10.3. Un salarié à l'entraînement, en vue d'une promotion, reçoit son augmentation à compter du jour où il accède à cette promotion. Cette période d'entraînement, cependant, ne peut excéder trois (3) mois.

10.4. Un salarié qui est transféré de façon permanente à une autre occupation peut pendant la période d'entraînement prévu à l'article 10.3 choisir de retourner à son ancienne occupation. L'employeur peut retourner un salarié à son ancienne occupation durant la même période s'il juge que le salarié ne peut satisfaire aux exigences normales de la tâche. Le salarié qui est retourné à son occupation antérieure par l'employeur pourra utiliser la procédure de griefs s'il n'est pas d'accord avec la décision de l'employeur.

11. SÉCURITÉ D'EMPLOI

11.1. Aucun salarié à temps plein, présentement à l'emploi de l'employeur, ne peut être congédié, mis à pied, ni ne subir une baisse de salaire, par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques.

11.2. Lorsque l'employeur achète de nouveaux instruments de travail, il permettra à tout salarié de suivre l'entraînement requis afin qu'il puisse se qualifier, en conformité avec l'article 10.2.

12. SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

12.1. Les taux de salaires payés pour chaque catégorie sont indiqués à l'annexe « C » qui fait partie intégrante de la présente convention.

12.2. Tout salarié régi par la présente convention doit recevoir le taux prévu à l'annexe « C ».

12.3. Jour de détails de la paie

Les salaires sont payés, par dépôt direct, aux deux semaines, au plus tard, le jeudi de la semaine de paie à 10 h. Si le jeudi est fête, les salariés sont payés la veille;

12.4. Les détails exigés par les lois en vigueur apparaîtront sur les bordereaux de dépôt de paie de chaque salarié.

12.5. Tout salarié qui est mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré, doit recevoir les argents qui lui sont dus et ses articles personnels à la première paie qui suit la fin de son engagement.

12.6. La correction des erreurs dans la paie de tout salarié se fera la paie suivante.

12.7. Mutation temporaire.

Lorsqu'un salarié est chargé temporairement d'accomplir un travail dont le taux est inférieur au sien, il sera rémunéré à son taux régulier.

12.8. Lorsqu'un salarié est chargé temporairement d'accomplir d'autres fonctions incluses à l'unité d'accréditation dont le taux est supérieur au sien, il est rémunéré aux taux supérieurs. Par ailleurs, lorsqu'un salarié est chargé temporairement d'accomplir une fonction exclue de l'unité d'accréditation, il verra son salaire majoré de quinze pour cent (15 %) pour le temps de l'accomplissement. Les parties doivent d'abord s'entendre sur la durée de ce remplacement. Toute fraction d'heure sera considérée comme un quart-heure entier.

12.9. Conditions spéciales.

Tout salarié dont les capacités sont diminuées par suite d'accident ou de maladie, mais qui demeure capable de remplir une fonction établie, au service de l'employeur, peut être rémunéré, après entente entre les parties, à un taux autre que ceux prévus à la convention.

Cette clause ne s'applique en aucun cas à une maladie ou à un accident qui relèvent de la loi des Accidents du travail.

12.10. Rappel d'urgence et paie minimum de présence.

Tout salarié, rappelé à son travail après avoir terminé sa journée et avoir quitté son poste depuis quinze (15) minutes, reçoit un minimum de trois (3) heures de salaire à son taux régulier majoré de cinquante (50%) ou de cent pour cent (100%) selon le cas applicable, pour chacune des heures de travail, selon le mode le plus rémunérateur.

Tout salarié rappelé à son travail après avoir terminé sa journée et avoir quitté son poste depuis quinze (15) minutes reçoit un minimum d'une (1) heure de salaire à son taux régulier majoré de cinquante (50%) lorsqu'il s'agit uniquement d'un appel d'alarme relatif au centre communautaire, l'aréna, l'hôtel de ville ou le garage municipal.

12.11. Tout salarié occupant une fonction supérieure, la veille d'un jour de fête, reçoit, pour la journée de congé férié, le même taux qu'il avait la veille de son congé en autant qu'il continue ladite fonction le lendemain de la fête.

13. HEURES DE TRAVAIL

13.1. Les horaires réguliers de travail sont les suivants :

Travaux publics : Du lundi au vendredi
7h à 12h – 13h à 16h

Bureau et Du lundi au jeudi : 8h à 12h – 13h à 16h30
Préventionniste : Vendredi : 8h à 12h

13.1.1. Service de la maintenance

Horaire d'hiver

1^{er} employé : du lundi au vendredi, de jour. Heures consécutives : 40 heures par semaine;

2^e employé : du lundi au vendredi, de soir. Heures consécutives : 40 heures par semaine;

Horaire d'été

Les deux employés permanents travailleront de jour du lundi au vendredi (7h à 12h – 13h à 16h) sauf lors des activités spéciales, telles que:

- Lors de la semaine de l'exposition agricole;
- Truck and roll;
- Festival western;
- ou tout autre événement défini par lettre d'entente.

Alors que le deuxième salarié travaillera de soir.

En été, le salarié ayant le plus d'ancienneté au service de la maintenance ira travailler aux travaux publics pour le remplacement de vacances ou pour tout travail supplémentaire en retour de quoi les deux salariés demeurant au service de la maintenance (40 heures et 30 heures) ne pourront prendre de vacances en même temps.

3^e employé :

Le 3^e employé est affecté, de jour ou de soir, aux différentes tâches inhérentes au service de la maintenance pour une période hebdomadaire minimale de 30 heures et maximale de 40 heures à temps régulier.

13.1.2. Services des travaux publics et de la maintenance.

La semaine de travail de l'adjointe administrative aux services des travaux publics et de la maintenance est de 4 jours de 6 heures pour vingt-quatre (24) heures par semaine.

13.2. Après entente mutuelle entre les parties, l'employeur peut faire des quarts de travail autres que prévu à 13.1 lorsque les circonstances l'exigent.

Sauf pour le cas des réceptions après les funérailles, le salarié sera avisé au moins deux (2) jours à l'avance de son changement d'horaire pour toute autre cause.

Le salarié sera avisé au moins douze (12) heures à l'avance de son changement d'horaire pour les cas de funérailles alors que le centre communautaire est requis par la clientèle.

Advenant qu'un ou plusieurs salariés travaillent plus de huit (8) heures par jour pour les travaux publics ou le service de la maintenance et de sept heures et demie (7,5) par jour pour les bureaux, l'excédent desdites huit (8) heures ou sept heures et demie (7,5) seront rémunérés au taux supplémentaire.

Pour les salariés à temps partiel au service des travaux publics, les bureaux et le service de la maintenance, le temps supplémentaire débutera à la quarante et unième (41^e) heure pour chaque semaine.

Aucun salarié n'est tenu de reprendre le travail, à moins qu'il ne se soit écoulé au moins huit (8) heures depuis la fin de son dernier quart de travail.

13.2.1. Prime pour le travail exécuté en soirée et en fin de semaine

Une rémunération additionnelle de 75¢ l'heure sera allouée pour le travail exécuté sur un horaire régulier pour le quart de soir ou le travail exécuté en fin de semaine. Le quart sera prédéterminé par l'employeur.

13.2.2. Prime pour le travail exécuté en soirée et la nuit

Pour les employés des travaux publics, une rémunération additionnelle de 50¢ l'heure sera allouée pour le travail exécuté le soir ou la nuit.

13.3. Périodes de repas retardées.

Dans le cas d'urgence où les salariés doivent travailler pendant la période régulière de repas, on doit leur allouer ce même temps aussitôt que possible, dès que l'urgence a cessé et, à tout événement, pas plus tard que deux (2) heures après la période de repas.

13.4. Périodes de repos intercalaires.

Tout salarié a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune, sans perte de salaire, sur les lieux du travail, une dans la première demie de son quart de travail, et l'autre, dans la deuxième demie de son quart de travail. Dans le cas d'urgence où les salariés doivent travailler pendant la période de repos, ladite période de repos sera reprise au moment qui convient à l'employeur et à l'employé. La période de repos ne peut être prise à la fin de la journée de travail pour partir plus tôt.

13.5. Périodes de repas intercalaires.

Tout salarié travaillant sur des quarts de travail autres que prévus à l'article 13.1 bénéficie d'une demie (1/2) heure payée pour manger.

13.6. En aucun cas le salarié ne sera payé pour une journée complète de travail lorsqu'il aura été en défaut de se présenter au travail au début de la journée, si cette journée est considérée comme journée de travail ouvrable. Dans ce cas, il ne sera payé que pour le temps effectivement travaillé.

14. HEURES SUPPLÉMENTAIRES

14.1. Heures supplémentaires lors de semaine régulière.

14.1.1. Tout travail effectué sur semaine, en dehors des heures normales de travail mentionnées à l'article 13, et tout le temps effectué le samedi est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi, et le dimanche au taux de temps double.

14.1.2. Pour les salariés dont les journées de congé sont autres que le samedi et le dimanche, le temps supplémentaire sera payé en temps et demi pour la première journée de congé et à temps double pour la deuxième journée de congé. Les congés hebdomadaires de ces salariés sont consécutifs.

Le temps supplémentaire devra être expressément autorisé.

14.2. Heures supplémentaires lors des fériés.

14.2.1. Tout salarié dont les services sont requis les jours de fêtes chômées prévues à l'article 15 de la présente convention est payé au taux de temps et demi (150%) pour le travail accompli, et ce, en plus de la rémunération à laquelle il a droit pour la fête;

14.2.2. Le salarié travaillant de quart de soir, qui est en congé selon sa cédule, un jour férié, reçoit pour cette journée une rémunération à son taux régulier au prorata des heures effectuées normalement.

14.3. Le travail supplémentaire est exigé au besoin. Il est réparti aussi équitablement que possible entre les salariés.

14.4. Toute période de travail supplémentaire de plus de trois (3) heures sera coupée d'une période de repos intercalaire de quinze (15) minutes.

14.5. Aux fins du présent article, lorsque le travail sera effectué en temps supplémentaire, il sera calculé quart-heure par quart-heure.

14.6. Sur demande écrite du salarié, l'employeur doit compenser les heures travaillées en temps supplémentaire par des heures de congé et chaque heure de temps supplémentaire sera compensée suivant les prescriptions de la section 14, et ce jusqu'à un maximum de cinq (5) jours ouvrables par année contractuelle.

La période pour accumuler du temps compensé sera du 16 décembre au 15 décembre suivant.

Lesdites heures accumulées ne devront être prises qu'une fois dans l'année et elles seront payées entièrement le 15 décembre si le salarié n'a pu prendre ses heures compensables, et ce, en accord avec le chef du département concerné.

Le salarié, après avoir utilisé sa banque d'heures compensées, ne pourra plus prétendre à de la compensation et il sera payé selon son temps supplémentaire fait chaque semaine.

15. FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

15.1. L'employeur convient de reconnaître et d'observer durant l'année, treize (13) jours de congés fériés et payés, comme suit :

- Le Jour de l'An;
- Le lendemain du Jour de l'An;
- Le Vendredi Saint;
- Le Lundi de Pâques;
- La Journée nationale des patriotes;
- La Fête Nationale du Québec;
- La Fête du Canada;
- La Fête du Travail;
- L'Action de Grâce;

- La Veille de Noël;
- Le Jour de Noël;
- Le lendemain de Noël;
- La veille du Jour de l'An;
- Deux jours de congé sans paie, entre Noël et le jour de l'An.

15.1.1. Pour bénéficier d'un congé prévu au présent article, le salarié doit être au travail pour le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit ledit congé à moins que le salarié soit absent pour cause de maladie, absence autorisée par l'employeur ou absence prévue à la présente convention;

15.1.2. Les jours décrits à l'article 15.1 sont pour les salariés considérés comme étant des jours fériés, chômés et payés. Pour ces jours de fête chômés et payés, l'employé régulier reçoit le salaire qu'il aurait normalement gagné, s'il avait été appelé à travailler.

15.2. Report de congés

15.2.1. Pour tous les salariés dont les journées de congé sont le samedi et le dimanche, si un des jours ci-haut mentionnés tombe un samedi, la fête est observée le jour ouvrable précédant la fête et s'il tombe un dimanche, la fête est observée le jour ouvrable suivant la fête.

15.2.2. Pour les salariés dont les journées de congé sont autres que le samedi et le dimanche, si un des jours ci-haut mentionnés tombe au premier jour du congé hebdomadaire, la fête est observée, le jour ouvrable précédant la fête, et s'il tombe au deuxième jour de congé hebdomadaire, la fête est observée, le jour ouvrable suivant la fête.

15.3. Si un des jours ci-haut mentionnés coïncide avec un jour de vacances prévues à la section 16 de cette convention, le salarié recevra la rémunération d'une journée de travail ou une journée additionnelle de vacances.

16. VACANCES ANNUELLES

16.1. Le nombre de semaines de vacances offertes selon le nombre d'années de service devient :

Nombre d'années de service	Horaire de travail de :			
	24 h	30 h	34 h	40 h
1 an et moins de 3 ans :	48 h	60 h	68 h	80 h
3 ans et moins de 8 ans:	72 h	90 h	102 h	120 h
8 ans et moins de 16 ans:	96 h	120 h	136 h	160 h
16 ans et moins de 25 ans:	120 h	150 h	170 h	200 h
25 ans et plus :	144 h	180 h	204 h	240 h

Tout salarié qui complète sa 3^e, 8^e, 16^e et 25^e année de service durant l'année en cours acquiert alors le droit à ses 5 jours supplémentaires de vacances, et ce, avec plein salaire.

Pour le 2^e et le 3^e employé du service de maintenance, le nombre d'heure de vacances prévu selon le tableau sera ajusté au prorata des heures travaillées dans l'année.

16.2. La rémunération pour la période de vacances est remise au salarié avant son départ ou selon la période de paie régulière pour le temps des vacances prises. Pour

bénéficier de la rémunération avant la période de vacance, le salarié devra avoir formulé sa demande au moins une période de paye à l'avance.

- 16.3. La période de vacances pour chacun sera fixée au choix du salarié et suivant l'ancienneté de son service respectif, sur un formulaire de demande qu'il recevra et qu'il devra remettre pour le 1er mars de chaque année, le tout sujet à vérification et approbation pour le 1er avril, le salarié a le privilège de prendre ses vacances en une ou plusieurs périodes. La période de référence sera du 16 avril au 15 avril suivant.
- 16.4. Si, pour une raison ou pour une autre, un salarié quitte le service de l'employeur, il a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés à la date de son départ.
- 16.5. Un salarié qui est absent pour maladie et qui n'est pas rétabli au commencement de la période prévue pour son congé annuel peut, s'il le désire, remettre son congé annuel à une date fixée à la suite d'un accord entre lui-même et l'employeur.
- 16.6. Un salarié malade ou en accident de travail, qui ne peut prendre la totalité de ses vacances avant la fin de la période prévue pour les prendre, soit le 15 avril de l'année suivante, recevra une compensation équivalente au solde de journées de vacances non prises, suivant son taux régulier de salaire en vigueur durant l'année écoulée.
- 16.7. Aux fins d'accumulation de vacances, les absences pour activités syndicales et toute absence due à une maladie ou à un accident de travail durant laquelle un salarié reçoit de l'employeur un salaire ou une indemnité en guise de salaire seront considérées comme ayant été effectivement travaillées.
- 16.8. Les vacances doivent être prises et payées annuellement et ne peuvent être cumulées.

17. MALADIE INDUSTRIELLE, PROFESSIONNELLE ET ACCIDENT DE TRAVAIL

- 17.1. Dans le cas d'absence pour cause d'accident de travail, de quelque nature que ce soit, l'employeur se conformera aux dispositions de la CNESST, mais paiera au salarié la différence entre le montant de son salaire régulier au moment de l'accident et la prestation du salaire payable à l'accidenté selon la Loi jusqu'à son retour au travail. Cette indemnité sera payable pour un maximum de vingt-quatre (24) mois, à compter de la date du départ du salarié pour accident de travail.

Aux fins d'application du présent article, l'employeur remettra au salarié accidenté son plein salaire chaque semaine pourvu que ce dernier consente par écrit à rembourser à l'employeur les prestations de salaire qui lui seront payables par la CNESST.

- 17.2. Tout salarié doit subroger l'employeur dans tous les droits qu'il peut avoir contre des tiers à la suite d'un accident prévu au présent article et jusqu'à concurrence des montants payés par l'employeur pour la période mentionnée à 17.1.

18. PROGRAMME DE CONGÉS PERSONNELS PAYÉS

- 18.1. Chaque salarié aura droit à 12 congés personnels payés, à compter du 1er janvier de chaque année. La durée de chaque congé payé est de :
 - 8 heures pour le personnel qui travaille 40 heures semaine ;
 - 7 heures pour le personnel qui travaille 30 heures ou 34 heures semaine ;
 - 6 heures pour le personnel qui travaille 24 heures semaine.

18.2. Les congés personnels payés à l'article 18.1 doivent être utilisés de la façon suivante, à moins d'entente contraire entre l'employeur et le syndicat :

18.2.1. Le salarié doit aviser son supérieur immédiat par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date à laquelle il désire prendre congé, à moins de circonstances urgentes et imprévisibles prouvées à la satisfaction de l'employeur. En cas de mésentente, la procédure de grief et d'arbitrage s'applique;

18.2.2. Un salarié peut prendre ses congés personnels payés par bloc de cinq (5) jours consécutifs maximum, ou moins.

Un salarié peut utiliser des journées de congés personnels au cours de la période d'attente précédant le paiement des prestations hebdomadaires en vertu de la section 22 de cette convention.

18.3. Paiement des congés personnels payés

18.3.1. Les congés personnels payés non utilisés à la fin de chaque année seront payés à chaque salarié, à son taux régulier, à la dernière paie de l'année;

18.3.2. Un salarié mis à pied, congédié, ou qui quitte volontairement son emploi, pourra retirer à son départ ses congés personnels payés non utilisés, et ce, au prorata du temps travaillé dans l'année.

18.3.3. Un nouveau salarié aura droit, après la période probatoire, à ses congés personnels payés au prorata du temps travaillé dans l'année, et ce, rétroactif à sa date d'embauche.

18.4. En cas de décès, les ayant droits reçoivent cette somme.

19. ARTICLE - CONGÉS SPÉCIAUX

19.1. Tout salarié régi par la présente convention bénéficie de congés payés dans les cas suivants :

19.1.1. Mariage.

19.1.1.1. Mariage de l'employé : un (1) jour ouvrable;

19.1.1.2. L'employé a droit à un congé le jour du mariage de : père, mère, fils, fille, sœur, frère.

19.1.2. Funérailles.

19.1.2.1. Du conjoint, d'un enfant : sept (7) jours ouvrables à compter de la date du décès;

19.1.2.2. Du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-sœur : trois (3) jours ouvrables à compter de la date du décès. Le présent paragraphe s'applique à la famille actuelle du salarié et non à des personnes ayant déjà composé sa famille;

Le salarié bénéficie d'une 4^e journée payée lorsque le service funèbre est reporté à une date ultérieure.

19.1.2.3. D'un grands-parents, du gendre, de la bru, d'un petit enfant, d'une nièce ou d'un neveu, d'un oncle ou d'une tante : le jour des funérailles. Si le salarié demeure sous le même toit que la

personne décédée, deux (2) jours supplémentaires sont accordés à compter de la date du décès. Le présent paragraphe s'applique à la famille actuelle du salarié et non à des personnes ayant déjà composé sa famille;

19.1.2.4. Lors du décès d'un salarié ou de son conjoint, accorder aux confrères de ce salarié deux (2) heures pour assister aux funérailles si cela survient la semaine.

19.1.3. Naissance ou adoption.

19.1.3.1. Lors de la naissance ou de l'adoption de son enfant: 2 jours ouvrables.

19.2. Concernant le décès des personnes identifiées à l'article 19.1.2, si ces personnes résident à plus de trois cents (300) kilomètres de l'employeur, le salarié aura droit à une journée supplémentaire, et ce, sans diminution de salaire.

19.3. Dans les cas de congés de vacances, ces congés seront accordés pour les cas prévus à l'article 19.1.

Le salarié devra faire la preuve que le décès des personnes mentionnées dans le présent article aura causé un dérangement dans sa période de vacances.

Le fait pour le salarié d'assister aux funérailles sera considéré comme un dérangement.

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

19.5. Si l'un de ces jours (décès) tombe lors d'un congé hebdomadaire et si les funérailles n'ont pas eu lieu, un jour de plus lui sera accordé pour assister aux funérailles.

19.6. Si un salarié est appelé comme juré, il bénéficiera des congés payés pour le temps nécessaire, sur présentation de documents attestant qu'il lui est requis d'être absent de son travail. Nonobstant ce qui précède, l'employeur ne comble que la différence entre le salaire et l'allocation du juré.

19.7. L'employeur accorde un congé sans solde pour raisons personnelles à tout salarié qui en fait la demande. La durée d'un tel congé est d'une durée de trois (3) mois ou moins. Le salarié a le droit à un (1) congé sans solde par année de calendrier. Cependant il doit y avoir un délai d'un mois entre la prise de deux (2) congés sans solde.

Toute demande de congé sans solde est faite vingt (20) jours ouvrables avant la date où le congé doit débiter.

Tout salarié en congé sans solde peut retourner à son occupation, en tout temps, en autant qu'il avise l'employeur au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance.

20. SANTÉ – SÉCURITÉ

20.1. Les lois et règlements de la santé et la sécurité des travailleurs font partie intégrante de cette convention et tous les cas de litige portant sur la responsabilité de l'employeur, qui peuvent survenir concernant leur application peuvent être réglés par la Commission ou par procédure de grief, ceci à la discrétion du syndicat.

20.2. Sans restreindre le droit de grief en matière de sécurité et d'hygiène, un comité conjoint sera établi, composé d'un nombre égal de deux (2) représentants chacun

du syndicat et de l'employeur. Ce comité aura comme fonctions de réviser, lorsque nécessaire, les méthodes de travail, l'appareillage de sécurité et les installations hygiéniques, ainsi que les règlements de sécurité et d'hygiène afin de procéder immédiatement à l'enquête de l'accident ou toute situation contraire à la sécurité ou à l'hygiène des salariés.

Si le syndicat considère qu'une condition physique ou matérielle de travail, représentant un danger sérieux à la santé ou à la vie d'un salarié, doit être améliorée, il demandera à l'employeur de corriger cette condition. Si ce dernier ne donne pas suite à sa demande, il peut soumettre un grief à cet effet, conformément aux dispositions de la présente convention.

- 20.3. Les fonctions du comité seront de s'occuper de toutes choses se rapportant à des cas de santé et sécurité au travail, et de tenir des rencontres au besoin.
- 20.4. Aucun salarié n'est passible de sanctions disciplinaires ni de perte de salaire à son refus justifié d'effectuer tout travail ou d'utiliser tout équipement qui met en danger la sécurité et l'hygiène. Si la condition est corrigée, ou si elle est jugée non dangereuse en vertu de la loi sur la santé et sécurité, le salarié est alors obligé d'effectuer le travail.
- 20.5. L'employeur rembourse à l'employé pour l'achat d'une paire de bottes de travail, sur présentation d'une facture, jusqu'à concurrence de 200\$ par année contractuelle, et ce pour tous les salariés concernés.

Pour le service des travaux publics et le service de la maintenance, le directeur peut autoriser l'achat d'une deuxième paire de bottines par salarié, par année contractuelle. L'employeur versera alors un montant additionnel, sur présentation d'une facture, jusqu'à concurrence de 200\$ pour l'achat de cette seconde paire de bottes de travail.
- 20.6. Si un vêtement spécial est exigé, uniforme, broderie, gravure, insigne, etc., il sera aux frais de l'employeur.
- 20.7. Une fois par année, le salarié pourra, sur présentation de facture(s), obtenir le remboursement de ses frais d'inscription à une ou des activités physiques, et ce pour un montant maximum de 100\$. Pour être admissible au remboursement, l'activité physique devra se donner sur le territoire de la Ville de Bedford ou sur le territoire de la MRC Brome-Missisquoi si l'activité physique n'est pas disponible sur le territoire de la Ville.

21. CONGÉ DE MATERNITÉ

- 21.1. Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli vingt (20) semaines d'emploi pour un même employeur dans les douze (12) mois qui précèdent la date du préavis aux articles 21.3 et 21.4, et être à l'emploi de cet employeur le jour précédant ce préavis.
- 21.2. Aux fins de l'article 21.1, une salariée est réputée être à l'emploi d'un employeur durant une grève ou lock-out.
- 21.3. La salariée doit donner par écrit à l'employeur 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.

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

- 21.4. 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 l'employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant de la fausse-couche ou de l'urgence.

- 21.5. Sous réserve des articles 21.10 et 21.11, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité, n'excédant pas vingt-cinq (25) 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.

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

- 21.7. 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 cinq (5) semaines.

- 21.8. Si une salariée accouche d'un enfant mort-né, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

- 21.9. La salariée qui fait parvenir avant la date de son congé de maternité à l'employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre quatre (4) semaines.

Retour au travail

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

- 21.11. À la fin du congé de maternité ou du congé sans solde prévu à l'article 21.15 s'il y a lieu, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

- 21.12. 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 l'employeur assume sa part, exigible relativement à ces avantages.

- 21.13. Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait été alors au travail.

- 21.14. Lorsque l'employeur 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.

Congé sans solde

- 21.15. La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de neuf (9) mois en prolongation de son congé de maternité.
- 21.16. La salariée qui désire se prévaloir du congé sans solde à l'article 21.15 doit donner un avis écrit à l'employeur avant la fin du septième (7^e) mois de sa grossesse pour indiquer la date d'expiration du congé sans solde.
- 21.17. Au cours de son congé sans solde pour maternité, la salariée accumule son ancienneté.

22. ASSURANCE COLLECTIVE

22.1. L'employeur défrayera les frais reliés à l'assurance collective pour les employés listés à la section 1 de l'annexe A, de la façon suivante :

- Employeur : 90%
- Salarié : 10%

Le coût du régime privé d'assurance collective, qui demeurera en vigueur pendant la durée de la présente convention, et dont copie a été initialisée par les parties et annexée à la présente convention pour en faire partie intégrante (Annexe « D »).

Pour les employés listés à la section 2 de l'annexe A et tout nouveau salarié admissible à adhérer au régime d'assurance collective de la Ville de Bedford, le partage des coûts de l'assurance collective se fera de la manière suivante :

- Employeur : 50 %
- Employé : 50 %

22.2. Dans les trente (30) jours de la signature de cette convention, l'employeur fournira au syndicat une copie de la police maîtresse du régime d'assurance collective.

22.3. L'employeur distribuera à chaque salarié, ainsi que dix (10) copies au syndicat, une copie du régime d'assurance collective sous forme de dépliant.

22.4. Au cas où l'assureur annulerait les bénéfices, en tout ou en partie, prévus dans cet article, l'obligation de l'employeur se limitera à fournir les mêmes bénéfices pouvant être achetés sur le marché de l'assurance. La même disposition s'appliquera au cas où l'assureur original cesserait d'opérer comme assureur.

22.5. Au cas où le gouvernement, pendant la durée de la présente convention, prolongerait la couverture de son régime d'assurance-maladie, l'employeur s'engage à ce que les bénéfices aux salariés en vertu du présent article ne soient pas diminués.

22.6. L'employeur maintiendra pour tous les salariés régis par la présente convention un régime privé de soins dentaires, dont copie a été initialisée par les parties et annexée à la présente convention pour en faire partie intégrante (Annexe « D »).

22.7. Dans le cas d'une mise à pied, l'employeur maintiendra l'assurance médicale et dentaire du salarié pour le mois courant et les trente (30) jours suivants.

23. FONDS DE SOLIDARITÉ

23.1. L'employeur accepte de collaborer avec le syndicat pour permettre aux salariés qui le désirent d'investir dans le Fonds de Solidarité des Travailleurs du Québec (FTQ) ou dans l'institution financière de son choix. L'employeur accepte ainsi de retenir sur

la paie de chaque salarié qui a signé un formulaire d'adhésion au Fonds par voie de retenue sur le salaire, au plus tard quinze (15) jours après la réception de la demande signée et ensuite pour chaque période de paie, le montant indiqué.

23.2. L'employeur accepte de verser, en plus des souscriptions individuelles et volontaires des membres, pour et au nom de chaque salarié membre de l'unité syndicale accréditée, une contribution de :

- i. 5,5% du salaire brut pour la période se terminant le 31 décembre 2019 ;
- ii. 5,5% du salaire brut pour la période se terminant le 31 décembre 2020 ;
- iii. 5,5% du salaire brut pour la période se terminant le 31 décembre 2021 ;
- iv. 5,5% du salaire brut pour la période se terminant le 31 décembre 2022 ;
- v. 5,5% du salaire brut pour la période se terminant le 31 décembre 2023.

23.3. L'employeur accepte de faire parvenir au fonds, par chèque, les sommes ainsi retenues sur les salaires en vertu de l'article 23.1 de la présente convention. Cette remise doit être faite par l'employeur au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant leur prélèvement, accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale et le numéro de référence tel que fourni par le Fonds des salariés contribuant. Chaque contribution ainsi prélevée est insaisissable, incessible, l'employeur y consentant par les présentes.

23.4. De plus, l'employeur s'engage à faire parvenir, au Fonds, le montant de la contribution, telle que définie à l'article 23.2 de la présente convention, au plus tard le 28 février de chaque année, accompagné d'un état indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale des salariés visés par la présente convention.

23.5. Les contributions et avantages prévus à la section 23 de la présente convention s'appliquent à tous les membres de l'unité syndicale accréditée qui ont accumulé au moins trois (3) mois d'ancienneté, peu importe le nombre d'heures travaillées durant les périodes annuelles couvertes par la présente.

24. CONTRATS FORFAITAIRES

24.1. Sous réserve des autres dispositions de la présente convention, l'exécution de travail par des personnes qui ne font pas partie de l'unité de négociation ne servira pas à priver le ou les salarié(s) de quelques droits qu'ils possèdent en vertu de cette convention.

25. ALLOCATION AUTOMOBILE

25.1. Aucun salarié n'est requis d'utiliser son automobile personnelle; s'il le fait, c'est sur une base strictement volontaire et sur demande écrite de l'employeur.

Lorsque requis par l'employeur, le salarié accepte d'utiliser son automobile personnelle, l'employeur verse à ce salarié une allocation automobile pour les frais de déplacement à raison de :

- 50 ¢ du kilomètre parcouru.

25.2. L'employeur fournit un téléphone cellulaire aux salariés du service des travaux publics, ainsi qu'au préventionniste. Dans le cadre de l'utilisation du téléphone cellulaire, l'employé est tenu de respecter toutes législations, dont le code de sécurité routière.

26. MESURES DISCIPLINAIRES

- 26.1. Les avis aux salariés, avertissements et remontrances seront donnés par écrit, sur une formule préparée à cet effet, avec copie au syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la première assemblée du conseil.

Le salarié signera cette formule, à titre d'accusé de réception seulement.

Il est entendu entre les parties que la décision relativement à la mesure disciplinaire à être imposée peut être ultérieure, en autant que le salarié et le syndicat en soient avisés dans les délais prévus.

- 26.2. S'il est décidé que le salarié a été congédié ou suspendu sans raison grave, il sera réinstallé dans l'occupation qu'il détenait, sans perte d'aucun droit, et son plein salaire lui sera remboursé rétroactivement à la date de son congédiement ou de sa suspension. S'il est décidé que la mesure disciplinaire est trop sévère en égard de la faute ou autres circonstances, elle pourra être réduite, et l'indemnité du salarié sera fixée en conséquence.

- 26.3. Seuls les rapports ou avis disciplinaires dont le salarié et le syndicat ont été avisés par écrit peuvent être déposés en preuve lors d'un arbitrage.

À l'arbitrage, les mesures disciplinaires datant de plus d'un an ne pourront être utilisées s'il n'y en a pas eu d'autres durant cette période. Après un an, toutes mesures disciplinaires seront annulées et retirées du dossier.

- 26.4. Le salarié qui désire obtenir des renseignements contenus dans son dossier personnel en fait la demande au responsable des archives durant les heures de bureau.

- 26.5. La suspension d'un salarié pour raisons disciplinaires ne constitue pas une interruption de service.

- 26.6. Dans les cas où l'employeur, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un salarié pour des raisons disciplinaires, ce dernier doit se présenter accompagné d'officiers syndicaux, maximums de deux (2) de chaque partie.

27. MAINTIEN DES DROITS

- 27.1. Tout salarié qui s'absente de son travail conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention ne perd aucun de ses droits d'ancienneté.

28. DURÉE DE LA CONVENTION

- 28.1. La durée de la présente convention sera du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2023.

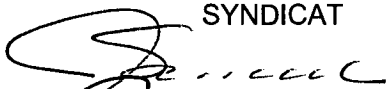
- 28.2. Pendant les négociations, les dispositions de la présente convention collective continuent à s'appliquer, de la date d'expiration de la présente convention collective à la signature d'une nouvelle convention.

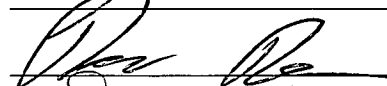
Ceci n'a pas pour effet de renouveler la présente convention collective automatiquement ou d'empêcher les parties d'exercer leur droit de grève ou de lock-out.

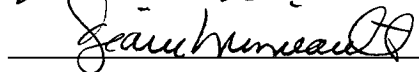
- 28.3. Toutes les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI les parties aux présentes ont signé par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, ce 10 jour de Janvier 2019.

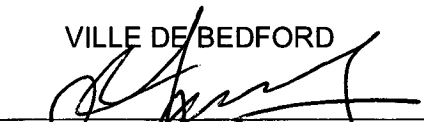
SYNDICAT









VILLE DE BEDFORD

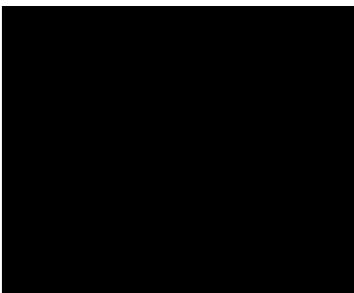
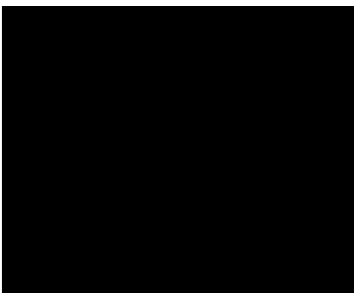
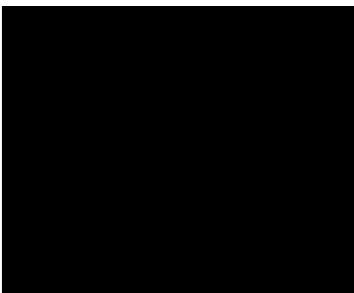
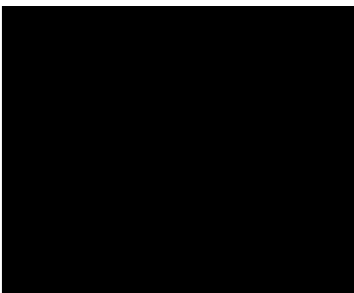
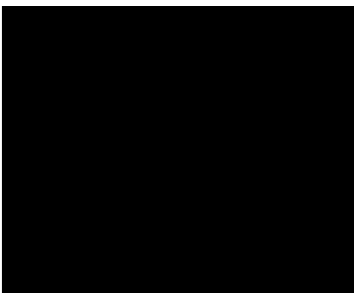
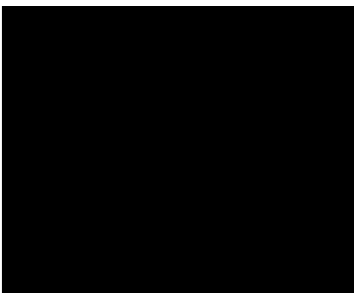
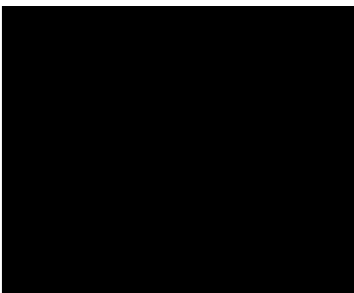
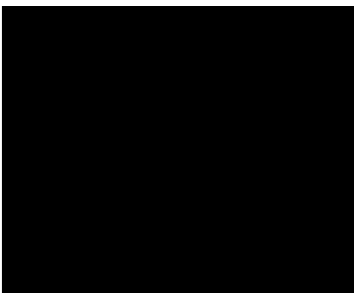




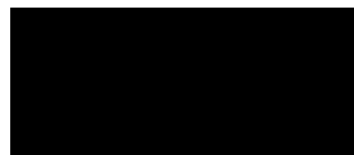
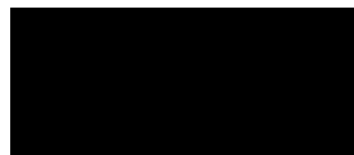


ANNEXE « A » : Liste des salariés et leur statut d'emploi

1. Salarié(e)s à temps plein bénéficiant de l'assurance collective à un coût de 10%

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 

2. Salarié(e)s à temps plein bénéficiant de l'assurance collective à un coût de 50%

- 
- 
- 
- 

3. Salariés à temps partiel

- 
- 
- 

ANNEXE « B » : Liste d'ancienneté et occupation

Nom	Occupation	Horaire	Date d'embauche
	Commis à la taxation et à la comptabilité	34 h	14-09-1979
	Préventionniste	34 h	26-09-1981
	Journalier – Service de la maintenance	40 h	02-10-1984
	Chef de groupe – Service des Travaux publics et Service de la maintenance	40 h	27-08-1996
	Journalier – Service de la maintenance	40 h	02-12-1999
	Ouvrier de voirie – Service des Travaux publics et Service de la maintenance	40 h	14-01-2002
	Adjointe administrative – Service de la maintenance et Service des Travaux publics	24 h	21-10-2002
	Ouvrier de voirie - Service des Travaux publics et Service de la maintenance	40 h	25-02-2004
	Journalier – Service de la maintenance	Minimum 30 h. Jusqu'à 40 h	28-11-2008
	Journalier – Service de la maintenance	Temps partiel	11-01-2012
	Commis aux payes et à la comptabilité	34 h	02-09-2013
	Journalier – Service de la maintenance	Temps partiel	07-02-2014
	Ouvrier de voirie – Service des Travaux publics, Service de la maintenance et mécanicien	40 h	20-04-2015
	Journalier – Service de la maintenance	Temps partiel	30-05-2016
	Adjointe au greffe/Réception	34 h	28-08-2017

ANNEXE « C » : SALAIRE ET OCCUPATIONS

		2019-01-01 2%	2020-01-01 2%	2021-01-01 2%	2022-01-01 2%	2023-01-01 2%
Bureau						
Commis à la taxation et à la comptabilité						
Commis à la paye et à la comptabilité						
Adjointe au greffe/Réception						
Embauche	21,36 \$	21,79 \$	22,22 \$	22,67 \$	23,12 \$	23,58 \$
6 mois	22,12 \$	22,56 \$	23,01 \$	23,47 \$	23,94 \$	24,42 \$
1 an	22,89 \$	23,35 \$	23,81 \$	24,29 \$	24,78 \$	25,27 \$
2 ans	23,69 \$	24,16 \$	24,65 \$	25,14 \$	25,64 \$	26,16 \$
3 ans	24,52 \$	25,01 \$	25,51 \$	26,02 \$	26,54 \$	27,07 \$
4 ans	25,38 \$	25,89 \$	26,41 \$	26,93 \$	27,47 \$	28,02 \$
Préventionniste						
Embauche	24,55 \$	25,04 \$	25,54 \$	26,05 \$	26,57 \$	27,11 \$
6 mois	25,41 \$	25,92 \$	26,44 \$	26,97 \$	27,50 \$	28,05 \$
1 an	26,30 \$	26,83 \$	27,36 \$	27,91 \$	28,47 \$	29,04 \$
2 ans	27,22 \$	27,76 \$	28,32 \$	28,89 \$	29,46 \$	30,05 \$
3 ans	28,18 \$	28,74 \$	29,32 \$	29,90 \$	30,50 \$	31,11 \$
Service des Travaux publics						
Chef de groupe						
Embauche	24,11 \$	24,59 \$	25,08 \$	25,59 \$	26,10 \$	26,62 \$
6 mois	24,95 \$	25,45 \$	25,96 \$	26,48 \$	27,01 \$	27,55 \$
1 an	25,83 \$	26,35 \$	26,87 \$	27,41 \$	27,96 \$	28,52 \$
2 ans	26,73 \$	27,26 \$	27,81 \$	28,37 \$	28,93 \$	29,51 \$
Ouvrier de voirie						
Embauche	20,12 \$	20,52 \$	20,93 \$	21,35 \$	21,78 \$	22,21 \$
6 mois	20,82 \$	21,24 \$	21,66 \$	22,09 \$	22,54 \$	22,99 \$
1 an	21,55 \$	21,98 \$	22,42 \$	22,87 \$	23,33 \$	23,79 \$
2 ans	22,31 \$	22,76 \$	23,21 \$	23,68 \$	24,15 \$	24,63 \$
3 ans	23,08 \$	23,54 \$	24,01 \$	24,49 \$	24,98 \$	25,48 \$
Journalier de voirie						
Embauche	19,20 \$	19,58 \$	19,98 \$	20,38 \$	20,78 \$	21,20 \$
6 mois	19,87 \$	20,27 \$	20,67 \$	21,09 \$	21,51 \$	21,94 \$
1 an	20,57 \$	20,98 \$	21,40 \$	21,83 \$	22,27 \$	22,71 \$
2 ans	21,29 \$	21,72 \$	22,15 \$	22,59 \$	23,04 \$	23,51 \$
3 ans	22,03 \$	22,47 \$	22,92 \$	23,38 \$	23,85 \$	24,32 \$

		2019-01-01 2%	2020-01-01 2%	2021-01-01 2%	2022-01-01 2%	2023-01-01 2%
Mécanicien						
Embauche	21,64 \$	22,07 \$	22,51 \$	22,96 \$	23,42 \$	23,89 \$
6 mois	22,40 \$	22,85 \$	23,30 \$	23,77 \$	24,25 \$	24,73 \$
1 an	23,18 \$	23,64 \$	24,12 \$	24,60 \$	25,09 \$	25,59 \$
2 ans	23,99 \$	24,47 \$	24,96 \$	25,46 \$	25,97 \$	26,49 \$
3 ans	24,83 \$	25,33 \$	25,83 \$	26,35 \$	26,88 \$	27,41 \$
Service de la maintenance						
Journalier						
Adjointe aux services des travaux publics et de la maintenance						
Embauche	19,20 \$	19,58 \$	19,98 \$	20,38 \$	20,78 \$	21,20 \$
6 mois	19,87 \$	20,27 \$	20,67 \$	21,09 \$	21,51 \$	21,94 \$
1 an	20,57 \$	20,98 \$	21,40 \$	21,83 \$	22,27 \$	22,71 \$
2 ans	21,29 \$	21,72 \$	22,15 \$	22,59 \$	23,04 \$	23,51 \$
3 ans	22,03 \$	22,47 \$	22,92 \$	23,38 \$	23,85 \$	24,32 \$

Pour 2022 et 2023, l'indexation de la grille salariale se fera, soit au taux indiqué, soit à l'IPC, le taux le plus élevé s'appliquant. La valeur de l'IPC est basée sur la variation de l'IPC pour le Québec mesurée entre les mois de décembre de 2020 et 2021 pour l'indexation de 2022 et ceux de 2021 et 2022 pour l'indexation de 2023.

ANNEXE « D » : régime d'assurance collective

RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE BEDFORD

1) FRAIS HOSPITALIERS – Coassurance 100%

En cas d'hospitalisation pour subir un traitement curatif ou pour un cas de grossesse, les frais de chambre sont couverts jusqu'au coût quotidien de la chambre semi-privée du Québec.

2) MÉDICAMENTS - Coassurance 100%

Les frais de médicaments couverts sont ceux prescrits par un médecin, vendus par un pharmacien ou un médecin autorisé.

3) AMBULANCE - Coassurance 100%

Les frais couverts sont ceux de transport en ambulance d'un patient en direction ou en provenance d'un hôpital, y compris les coûts des traitements d'oxygénothérapie reçus immédiatement avant et durant le transport. Le transport par avion est également couvert lorsqu'une partie du trajet doit s'effectuer par ce moyen si l'assuré est alité et occupe l'équivalent de deux sièges.

Maximum par personne, par année civile : Illimité.

4) RADIOGRAPHIES ET ANALYSES DE LABORATOIRES - Coassurance 100%

Les frais couverts sont ceux d'électrocardiogrammes, de radiographies et d'analyses de laboratoire engagés sans être hospitalisé.

Maximum par personne, par année civile : Illimité.

5) FRAIS MÉDICAUX ET CHIRURGICAUX A L'ÉTRANGER - Coassurance 100%

Les frais couverts sont ceux d'honoraires professionnels de médecin, encourus à l'extérieur du Québec en cas d'urgence, pour des services médicaux, chirurgicaux ou d'anesthésie, sujet aux prestations de la Régie d'assurance - maladie du Québec et pour les montants qui excèdent ces prestations.

6) INFIRMIÈRE PRIVÉE

Les frais couverts sont les services d'une infirmière privée et licenciée. L'infirmière doit être au service continu et exclusif du patient, de ne pas être parente avec lui ni résider ordinairement dans la même maison.

Frais quotidiens admissibles : 150 \$

Prestations maximums par personne, par année civile : 3 000 \$

7) FRAIS HOSPITALIERS À L'EXTÉRIEUR DU QUÉBEC - Coassurance 100%

Les frais couverts sont les frais moyens quotidiens de l'hospitalisation en cas d'urgence seulement incluant, entre autres, les frais de chambre, pension, services généraux de l'hôpital, médicaments, radiographies et analyses de laboratoire engagés alors que l'assuré est temporairement à l'extérieur du Québec pour la partie qui excède l'allocation des frais hospitaliers du 1er paragraphe.

8) PSYCHOLOGUE

Les honoraires de psychologue sont remboursés à 50% jusqu'à une prestation maximum, par personne, par année civile, de 1 000 \$.

9) ACUPUNCTEUR

Les services d'acupuncteur, administrés par un professionnel de cette discipline, reconnu par l'Office des professions du Québec, sont couverts jusqu'à concurrence de 30 \$ par traitement. Un seul traitement, par jour, pour le même patient, est admissible.

Maximum payable, par personne, par année civile : Illimité.

10) FRAIS PARTAGÉS - Coassurance 100%

Cette garantie couvre les frais d'achat de prothèses, de membres artificiels, lorsque l'invalidité causant la perte d'un membre naturel est survenue alors que l'assurance était en vigueur, et d'autres prothèses externes (exclusions : prothèses dentaires, appareils auditifs, lunettes, lentilles cornéennes).

Les frais d'achat de corsets orthopédiques, béquilles, attelles, plâtres, bandages herniaires, appareils d'assistance respiratoire et autres appareils orthopédiques.

Les frais de location de chaise roulante, lit d'hôpital et autres appareils de même nature pour usage temporaire.

Les frais de traitements d'orthophonie, d'audiologie, d'ergothérapie et de physiothérapie.

Les frais pour soins d'un chirurgien-dentiste pour blessures accidentelles aux dents naturelles survenues pendant que l'assurance était en vigueur. Prestations maximum de 1 000 \$ par personne, pour un même accident et pendant les douze (12) mois qui le suivent.

11) APPAREILS AUDITIFS

Les frais couverts sont ceux d'achat d'un appareil auditif jusqu'à un montant admissible de 300 \$ par période de 48 mois consécutifs pourvu que la personne ait été protégée par cette garantie ou une garantie similaire depuis 12 mois au moment de l'achat.

12) OSTÉOPATHE, HOMÉOPATHE, PODIATRE, MASSOTHÉRAPEUTE ET DIÉTÉTICIENNE

Les honoraires d'ostéopathe, d'homéopathe, de podiatre, de massothérapeute professionnel et de diététicienne sont couverts jusqu'à concurrence d'un montant admissible de 30.00 \$ par traitement. Un seul traitement par discipline professionnelle, par jour, pour le même patient, est admissible.

Maximum payable, par personne, par année civile : Illimité.

13) CHIROPRACTICIEN

- Les frais de traitements et de radiographies, administrés par un chiropraticien, constituent les frais admissibles.
- Un seul traitement, par patient, par jour, est couvert.
- Frais admissibles par traitement : 30 \$
- Frais admissibles par radiographie : Illimité.
- Nombre maximum de traitements, par personne, par année civile : 20
- Nombre maximum de radiographies, par personne, par année civile : Illimité.

14) ASSURANCE - VIE - DÉCÈS ACCIDENTEL OU MUTILATION

Effective le 1er janvier 1991

1 x le salaire annuel de base jusqu'à un maximum de 50 000 \$;

15) ASSURANCE SALAIRE DE COURTE DURÉE

Payable à compter de la 1^{ère} journée en cas d'hospitalisation et /ou accident, et de la 4^e journée en cas de maladie, et ce durant 52 semaines.

Protection

- 66 2/3% du salaire brut hebdomadaire sujet à un maximum de prestations égal à 507 \$ par semaine.

16) ASSURANCE SALAIRE DE LONGUE DURÉE

Payable après 52 semaines d'assurance courte durée et ce jusqu'à 65 ans, de la façon suivante :

Protection

- 60% du salaire, de base, maximum 2 000 \$ par mois pour les 24 premiers mois dans son occupation et par après dans toutes occupations.

17) ASSURANCE - VIE DÉCÈS ACCIDENTEL OU MUTILATION – PERSONNES A CHARGE

- Conjoint : 5 000 \$
- Enfant : 2 000 \$

18) FRAIS DENTAIRES COURANTS - Coassurance 100%

Les honoraires de dentistes tels que définis dans le tarif (l'année du tarif est fournie avec les taux) de l'Association des chirurgiens-dentistes du Québec, pour les soins dentaires courants énumérés ci-après, constituent les frais couverts par cette protection et les tarifs sont ajustés annuellement à ceux de l'association des chirurgiens-dentistes du Québec.

Les frais engagés jusqu'à concurrence des montants prévus au même tarif constituent les frais admissibles.

Les frais couverts sont principalement ceux encourus pour les services énumérés ci-après :

18.1. Services de diagnostic

- Un examen complet par période de 3 ans ;
- Un examen périodique par période de 6 mois ;
- Radiographies et leur interprétation.

18.2. Service de prévention

- Application de fluorure ;
- Détartrage et polissage de dents.

18.3. Services de restauration

- Obturation ou amalgame, en silicate, en acrylique ou en composite.

18.4. Services de périodonties

18.5. Services de chirurgie buccale

- Ablation de dents ou de racines ;
- Incision et drainage d'abcès.

18.6. Services de traitement endodontiques

- Traitement de canal

A titre d'exemple, les actes couverts selon le tarif des actes bucco-dentaires de l'année courante correspondent aux numéros suivants : 01110 à 04730 - 11100 à 13404 - 13600 à 23415 - 31100 à 39985 - 41200 à 49011 - 55101 à 56273 - 71101 à 79102 - 91110 à 91200 - 92110 à 92120

19) FRAIS DENTAIRES DE RESTAURATION

Les honoraires de dentistes du tarif (l'année du tarif est fournie avec les taux) de l'Association des chirurgiens-dentistes du Québec pour les soins de restauration dentaire énumérés ci-après sont couverts à 50% et les tarifs sont ajustés annuellement à ceux de l'Association des chirurgiens-dentistes du Québec.

19.1. Services de restauration

- Incrustation en or, aurification, couronne.

19.2. Prothèses fixes et amovibles

- Dentiers, ponts

De façon à protéger l'équilibre financier du régime, le maximum de prestations que peut retirer un assuré et chacune de ses personnes à charge atteint graduellement 1 000 \$ par année civile. Cette gradation vous est fournie en même temps que les taux.

A titre d'exemple, les actes couverts selon le tarif des actes bucco dentaires de l'année courante correspondent aux numéros suivants : 24101 à 29610 - 51100 à 69812.

LETTRE D'ENTENTE – 1 : Programmes gouvernementaux de création d'emplois

ENTRE :

VILLE DE BEDFORD
ci-après appelée «l'employeur»

et :

UNIFOR
ci-après appelé «le syndicat»

Les parties conviennent de ce qui suit :

Pour ces programmes, les salariés spécialement engagés et affectés aux dits travaux ne bénéficieront que des avantages de la convention collective énumérés ci-après :

- 1) Être payé au taux horaire prévu pour les emplois apparaissant à la cédule de la présente convention ou tout salaire décrété par le gouvernement, selon la masse monétaire allouée.
- 2) Un tel projet, dans le cadre des programmes gouvernementaux de création d'emplois, doit faire l'objet d'un accord du syndicat avant qu'il n'entre en vigueur.
- 3) L'employeur avisera le syndicat qu'il participera à ces programmes d'embauche ainsi que du nombre de salariés qui seront engagés.
- 4) Les activités des personnes employées par ces programmes gouvernementaux ne devront pas léser les salariés réguliers et leurs droits.
- 5) Concernant tous les congés, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer aux ordonnances du gouvernement en la matière.

Cette lettre d'entente est réputée faire partie intégrante de la convention collective, telle qu'il est spécifié à son article 28.3.

LETTRE D'ENTENTE – 2 : Salariés à temps partiel

ENTRE :

VILLE DE BEDFORD
ci-après appelée «l'employeur»

et :

UNIFOR
ci-après appelé «le syndicat»

Les parties conviennent de ce qui suit :

- 1) L'emploi de salariés à temps partiel ne doit pas entraîner la détérioration des conditions de travail des salariés à temps plein.
- 2) Toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent aux salariés à temps partiel, à moins qu'elles ne soient modifiées par la présente ou explicitement dans la convention.
- 3) Le recours aux salariés à temps partiel doit être conforme aux règles suivantes :
 - a. Le salarié embauché comme tel est considéré comme salarié à temps partiel, à moins qu'il ne devienne à temps plein par la suite;
 - b. En ce qui concerne les vacances annuelles, le salarié à temps partiel a droit au même nombre de jours ouvrables requis à raison de son temps de service avec l'employeur qui sont rémunérés de la façon suivante :

Année de service	Pourcentage
Moins d'un an :	4% du salaire total brut des douze mois précédant le 31 décembre de chaque année.
1 an et moins de 3 ans :	4%
3 ans et moins de 8 ans :	6%
8 ans et moins de 16 ans :	8%
16 ans et moins de 25 ans :	10%
25 ans et plus :	12%

- c. Le programme de congés personnels payés est accordé au salarié à temps partiel, calculé au prorata du temps travaillé dans l'année civile en cours.
ex. : le salarié qui a effectué du travail pour 50% des heures régulières se voit accorder 6 congés personnels payés.
 - d. Nonobstant à l'article 4.2, l'employeur accepte de verser, en plus des souscriptions individuelles et volontaires, pour et au nom de chaque salarié à temps partiel, une contribution au Fonds de Solidarité (ou dans l'institution financière de son choix) proportionnelle aux heures travaillées.
 - e. Le salarié reçoit son pourcentage de paie de vacances chaque semaine.

Cette lettre d'entente est réputée faire partie intégrante de la convention collective, tel qu'il est spécifié à son article 28.3.

LETTRE D'ENTENTE - 3 : Les poursuites devant les tribunaux

ENTRE :

VILLE DE BEDFORD
ci-après appelée «l'employeur»

et :

UNIFOR
ci-après appelé «le syndicat»

Les parties conviennent de ce qui suit :

Dans tous les cas où un salarié serait poursuivi en justice par suite d'actes résultant de l'exercice de ses fonctions, la Ville s'engage à lui assurer une défense pleine et entière, et à l'indemniser de toute condamnation résultant d'un jugement, sauf si le jugement déclare que le salarié a commis une faute lourde et/ou grossière ou si le salarié est reconnu coupable d'un acte criminel.

Le salarié aura droit d'adjoindre au procureur choisi par la Ville son propre procureur, mais à ses frais.

Les protections accordées en vertu de cette lettre d'entente continuent de s'appliquer au salarié qui a cessé d'être au service de la Ville et qui est poursuivi ou qui est requis de comparaître par suite d'acte(s) accompli(s) alors qu'il était un salarié au service de la Ville.

Cette lettre d'entente est réputée faire partie intégrante de la convention collective, telle qu'il est spécifié à son article 28.3.

LETTRE D'ENTENTE - 4 : Allocations de préretraite et de départ à la retraite

ENTRE :

VILLE DE BEDFORD
ci-après appelée «l'employeur»

et :

UNIFOR
ci-après appelé «le syndicat»

Les parties conviennent de ce qui suit :

Tous les salariés seront couverts par un programme de préretraite par lequel les salariés accumuleront deux (2) journées travaillées payées à 100% par année de service. De plus, il est entendu que ces journées seront prises avant le départ de l'employé à sa retraite. L'âge minimum pour se prévaloir de ce programme est de cinquante-deux (52) ans. Le salarié qui souhaite se prévaloir du programme de préretraite devrait en faire la demande six mois avant la prise de sa retraite.

Allocation de départ à la retraite :

Tous les salariés souhaitant se prévaloir de leur retraite pourront bénéficier d'une allocation de départ par laquelle les salariés accumuleront une (1) journée travaillée payée 100 % par année de service. L'âge minimum pour se prévaloir de ce programme est de cinquante-deux (52) ans. Le salarié qui a bénéficié des dispositions concernant la préretraite ne bénéficiera pas d'allocation de départ à la retraite.

Cette lettre d'entente est réputée faire partie intégrante de la convention collective, tel qu'il est spécifié à son article 28.3.

LETTRE D'ENTENTE – 5 : Couverture médicaments et hospitalisation des retraités

ENTRE :

VILLE DE BEDFORD
ci-après appelée «l'employeur»

et :

UNIFOR
ci-après appelé «le syndicat»

Les parties conviennent de ce qui suit :

Tout salarié qui prendra sa retraite aura droit à une couverture médicaments / hospitalisation pour lui et sa conjointe, et ce, pour une période maximale de trois (3) ans après la retraite.

Cette lettre d'entente est réputée faire partie intégrante de la convention collective, telle qu'il est spécifié à son article 28.3.

LETTRE D'ENTENTE – 6 : Les salariés à temps partiel sur appel au service des travaux publics

ENTRE :

VILLE DE BEDFORD
ci-après appelée «l'employeur»

et :

UNIFOR
ci-après appelé «le syndicat»

Les parties conviennent de ce qui suit :

Que le temps supplémentaire ne débutera qu'à la quarante et unième (41^e) heure pour chaque semaine de travail, et que l'article 13.2, 3^e paragraphe, ne s'appliquera pas.

Que ces salariés ne lèsent en aucun temps le temps supplémentaire que les salariés à temps plein pourraient ou devraient exécuter.

Cette lettre d'entente est réputée faire partie intégrante de la convention collective, telle qu'il est spécifié à son article 28.3.

LETTRE D'ENTENTE – 7 : Les travaux compensatoires et communautaires

ENTRE :

VILLE DE BEDFORD
ci-après appelée «l'employeur»

et :

UNIFOR
ci-après appelé «le syndicat»

Les parties conviennent de ce qui suit :

Chaque fois qu'une personne est condamnée par une cour de justice à exécuter des travaux compensatoires et communautaires et que ces travaux relèvent de l'unité d'accréditation, l'employeur s'engage à faire parvenir au syndicat, par écrit, le nom de la personne impliquée, le total des heures à exécuter ainsi que la liste des travaux auxquels ladite personne sera affectée.

Cette lettre d'entente est réputée faire partie intégrante de la convention collective, telle qu'il est spécifié à son article 28.3.

LETTRE D'ENTENTE – 8 : Prime de disponibilité

ENTRE :

VILLE DE BEDFORD
ci-après appelée «l'employeur»

et :

UNIFOR
ci-après appelé «le syndicat»

Les parties conviennent de ce qui suit :

L'employé en disponibilité durant une semaine recevra un montant de 100\$, lequel sera déposé dans le compte d'épargne – retraite désigné par l'employé.

L'employé en disponibilité bénéficiera d'un téléphone cellulaire afin que tout appel au 248-3004 soit transféré automatiquement au cellulaire en tout temps.

L'employé aura droit au temps supplémentaire, lorsque requis et exécuté.

Cette lettre d'entente est réputée faire partie intégrante de la convention collective, telle qu'il est spécifié à son article 28.3.

LETTRE D'ENTENTE – 9 : L'aide communautaire

ENTRE :

VILLE DE BEDFORD
ci-après appelée «l'employeur»

et :

UNIFOR
ci-après appelé «le syndicat»

Les parties conviennent de ce qui suit :

Annuellement, la Ville présentera à l'exécutif syndical local la liste des organismes ou des projets qui seront financés à même les fonds du tournoi de golf de la Ville, afin que le nom du syndicat soit associé à l'une des contributions de la liste à titre de co-contributeur.

Cette lettre d'entente est réputée faire partie intégrante de la convention collective, telle qu'il est spécifié à son article 28.3.

LETTRE D'ENTENTE – 10 : Poste de mécanicien au Service des Travaux publics

ENTRE :

VILLE DE BEDFORD
ci-après appelée «l'employeur »

et :

UNIFOR
ci-après appelé «le syndicat»

Les parties conviennent de ce qui suit :

- 1) La Ville de Bedford et le syndicat conviennent de créer un poste d'« Ouvrier de voirie – mécanicien » au Service des Travaux publics. Le poste sera de 40 heures par semaines et ces heures seront partagées entre des travaux d'entretien mécanique et un travail d'ouvrier de voirie. La Ville s'engage à maximiser les heures affectées aux tâches de mécanicien. Un minimum de 40 heures de mécanique par période de paye sera payé à l'employé dès 2020, et ce également pour les années subséquentes de la convention.
- 2) Lorsque l'employé sera affecté à des travaux généraux au Service des Travaux publics, autre qu'en entretien mécanique, il sera rémunéré au taux d'Ouvrier de voirie. Lorsque l'employé sera affecté à des travaux d'entretien mécanique, il sera rémunéré au taux de mécanicien.

Cette lettre d'entente est réputée faire partie intégrante de la convention collective, telle qu'il est spécifié à son article 28.3.

LETTRE D'ENTENTE – 11 : La retraite anticipée

ENTRE :

VILLE DE BEDFORD
ci-après appelée «l'employeur»

et :

UNIFOR
ci-après appelé «le syndicat»

Les parties conviennent de ce qui suit :

Les salariés âgés de 55 ans et plus peuvent réduire leur temps de travail pour se prévaloir d'une retraite anticipée en vertu de la Régie des rentes du Québec. À la demande de l'employé, l'employeur favorisera une telle démarche et, le cas échéant, conclura une entente pour continuer à cotiser au Régime des rentes du Québec comme si le salaire n'avait pas été réduit. L'employeur accordera au salarié une retraite anticipée selon les modalités décrites ci-après. Cette entente devra être soumise à la Régie des rentes du Québec pour sa gouverne.

Dans le cadre d'une telle entente, les modalités suivantes s'appliquent :

- Un maximum de vingt-cinq (25%) pour cent du nombre total d'employés réguliers (avec un minimum de deux (2) employés peuvent se prévaloir d'une telle démarche, et ce pour l'ensemble de l'unité de négociation. Une journée de congé sera allouée par salarié, au choix de celui-ci. Ce maximum pourra être augmenté par une entente mutuelle entre les parties.
- De plus, l'acceptation d'une telle démarche sera faite par ancienneté lorsqu'il y aura plusieurs demandes et il pourra n'y avoir plus d'un salarié en congé durant une même journée.
- Pour un salarié qui travaillerait, le cas échéant, moins de vingt-cinq (25) heures par semaine, l'employeur maintiendra les assurances collectives d'un employé régulier avec les mêmes contributions applicables.
- Les jours de maladie, congés statutaires et les vacances seront réduites de vingt (20%) pour cent pour chaque journée de congé allouée.
- Les modalités d'une telle démarche seront sujettes aux lois et règlements applicables. Les parties conviennent que les impacts sur cette lettre d'entente de modifications ou d'amendements à ces lois et règlements ne sont pas sujets à la procédure de griefs et sa procédure d'arbitrage.

Cette lettre d'entente est réputée faire partie intégrante de la convention collective, telle qu'il est spécifié à son article 28.3.

LETTRÉ D'ENTENTE – 12 : Salarié saisonnier

ENTRE :

VILLE DE BEDFORD
ci-après appelée «l'employeur»

et :

UNIFOR
ci-après appelé «le syndicat»

Les parties conviennent de ce qui suit :

- 1) Désigne tous salariés pouvant être embauchés durant la période estivale comprise entre le 15 mai et le 15 octobre, lors de la période de déneigement, lors d'événements spéciaux tels que « Noël Magique » ou la « Fête des Neiges » ou lors des journées officielles de l'écocentre.
- 2) Le salarié peut être affecté à des tâches d'entretien paysagé et de signaleur, ainsi qu'à toutes tâches légères et non spécialisées lorsque les salariés à temps plein ne seront pas disponibles.
- 3) Il peut également être affecté à des événements spéciaux, tels que : la semaine de l'exposition agricole, Truck and roll, Festival western ou autres événements identifiés par lettre d'entente.
- 4) Selon les besoins, l'horaire de travail peut varier entre 20 et 40 heures semaine. Il pourra également être en deçà de 20 heures par semaine lors des journées officielles de l'écocentre, lors d'activités de déneigement ou lors d'événements spéciaux;
- 5) Le salarié saisonnier a droit aux bénéfices de la présente convention sauf en ce qui concerne : le droit de rappel en cas de renvoi; le régime d'assurance collective; le fonds de pension; l'ancienneté.
- 6) La rémunération du salarié sera au minimum de 15 \$/h. Elle ne pourra être supérieure au taux horaire maximum d'un journalier;
- 7) Le salarié reçoit son pourcentage de paie de vacances à chaque paye.

Cette lettre d'entente est réputée faire partie intégrante de la convention collective, telle qu'il est spécifié à son article 28.3.

LETTRE D'ENTENTE – 13 : Étudiant

ENTRE :

VILLE DE BEDFORD
ci-après appelée «l'employeur»

et :

UNIFOR
ci-après appelé «le syndicat»

Les parties conviennent de ce qui suit :

Le Syndicat ne s'objectera pas à l'embauche d'étudiants durant la période estivale en autant que tous les salariés permanents et temps partiels soient au travail. La période dite estivale se situe entre mai et août inclusivement. Une preuve du statut d'étudiant sera exigée à l'embauche et gardée au dossier du salarié.

La ville pourra selon ses besoins faire l'embauche de deux à quatre étudiants durant la période estivale.

La rémunération des étudiants sera basée sur le taux horaire du salaire minimum bonifié de 2 \$/h.

Cette lettre d'entente est réputée faire partie intégrante de la convention collective, telle qu'il est spécifié à son article 28.3.

LETTRE D'ENTENTE – 14 : Mesure de transition pour le poste de Commis à la taxation et à la comptabilité dû à l'intégration des échelles salariales

ENTRE :

VILLE DE BEDFORD
ci-après appelée «l'employeur»

et :

UNIFOR
ci-après appelé «le syndicat»

Les parties conviennent de ce qui suit :

- 1) L'intégration des anciennes grilles salariales des postes « Adjointe réceptionniste », « Adjointe administrative – Comptabilité taxation et évaluation » et « Adjointe administrative – Paie et écriture de journal en autres /réceptionniste » dans une seule grille, soit l'ancienne grille de l'« Adjointe administrative – Paie et écriture de journal en autres /réceptionniste », dont le nouveau titre du poste est « Commis à la paye et à la comptabilité »
- 2) Prévoir une mesure d'atténuation pour la salariée de l'ancienne classe « Adjointe administrative – Comptabilité taxation et évaluation », dont le nouveau titre du poste est « Commis à la taxation et à la comptabilité ».

2.1. Le montant de l'atténuation serait versé deux fois par année : 50% sera versé en juillet pour couvrir les heures rémunérées de janvier à juin inclusivement; l'autre 50% sera versé en janvier pour couvrir les heures rémunérées de juillet à décembre inclusivement.

2.2. Les montants forfaitaires annuels sont les suivants :

Année de la convention	2018-12-31	2019-01-01	2020-01-01	2021-01-01	2022-01-01	2023-01-01
Indexation des salaires		2%	2%	2%	2%	2%
Taux horaire qui seront appliqués pour le poste	26,52 \$	26,52 \$	26,52 \$	26,93 \$	27,47 \$	28,02 \$
Indexation des taux horaires de l'ancienne classe	26,52 \$	27,05 \$	27,59 \$	28,14 \$	28,71 \$	29,28 \$
Différence du taux horaire de l'ancienne et le taux appliqué		0,53 \$	1,07 \$	1,21 \$		
Variation de la valeur du forfaitaire sur trois ans		100%	66%	33%	0%	0%
Taux horaire du forfaitaire		0,53 \$	0,71 \$	0,40 \$	0 \$	0 \$
Valeur annuelle du forfaitaire		937,75 \$	1 250,20 \$	705,83 \$	0 \$	0 \$

Dans le cas d'absences non rémunérées, les ajustements nécessaires s'appliqueront.

Cette lettre d'entente est réputée faire partie intégrante de la convention collective, telle qu'il est spécifié à son article 28.3.

LETTRE D'ENTENTE – 15 : Poste de journalier de voirie – collecte des matières résiduelles

ENTRE :

VILLE DE BEDFORD
ci-après appelée «l'employeur»

et :

UNIFOR
ci-après appelé «le syndicat»

Les parties conviennent de ce qui suit :

- 1) La Ville de Bedford et le syndicat conviennent de créer un poste de « Journalier de voirie – Collecte des matières résiduelles » au Service des Travaux publics.
- 2) Le poste sera d'un minimum de 30 heures par semaines et un maximum de 40 heures à temps régulier.
- 3) L'horaire de travail restera flexible afin de s'adapter aux aléas de la mise en place des nouveaux services. L'horaire de travail pourra être formalisé à la fin de la première année, en modifiant la lettre d'entente. Les parties s'entente que les quarts de travail pourraient débutés à 6h, être d'une durée de 10 heures et que d'autres mesures d'aménagement de temps de travail pourraient être mises en place;
- 4) En cas de mutation, le poste sera rémunéré selon la grille salariale du « Journalier de voirie ».
- 5) La lettre d'entente reste évolutive dans le cadre du processus de la mise en place des nouveaux services.

Cette lettre d'entente est réputée faire partie intégrante de la convention collective, telle qu'il est spécifié à son article 28.3.

EXTRAIT du procès-verbal

de la séance ordinaire du conseil municipal de la Ville de Bedford, tenue au Centre communautaire Georges-Perron, local de la FADOQ, le mardi 4 décembre 2018, à 19h00.

Sont présents :

Mme et MM. les conseillers/conseillères :

Daniel Audette	Marie-Pier Tougas
Chantal Fontaine	Normand Déragon
Mona Beulac	

Tous membres dudit conseil et formant quorum. En l'absence du maire et du maire suppléant, les conseillers présents nomment madame Chantal Fontaine à titre de mairesse suppléante.

Sont absents :

La conseillère Marie-Eve Brin et le maire Yves Lévesque

Sont également présents : Guy Coulombe, directeur général, et
Gisèle Messier, adjointe administrative

Résolution 18-12-530

Autorisation de signature de la convention collective 2019-2023

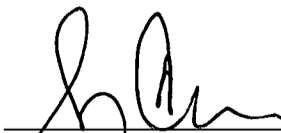
Proposé par le conseiller Normand Déragon

Appuyé par le conseiller Daniel Audette

Que ce conseil entérine l'entente de principe conclue entre le Syndicat Unifor et la Ville de Bedford en matière de renouvellement de la convention collective pour les années 2019, 2020, 2021, 2022 et 2023, et autorise le maire et le directeur général à signer ladite convention.

ADOPTÉE

Copie certifiée conforme
ce 6 décembre 2018



Guy Coulombe
Directeur général

Ce procès-verbal ne sera officiel qu'après son adoption par le conseil lors de la prochaine séance régulière.