

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-4560

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		
TIERS UNIFOR QUÉBEC 565, BOUL. CRÉMAZIE EST, BUREAU 10100, 10E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2W1		
Date signature : 2024-04-18 Date dépôt : 2024-05-06	Nombre de salariés visés : 15	Date début : 2024-01-01 Date d'expiration : 2028-12-31

Remarque :

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2024-05-27
Date

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

2024-2028

ENTRE



Ci-après appelée « L'Employeur »

ET



UNIFOR

Ci-après appelé « Le Syndicat »

Table des matières

1.	BUT DE LA CONVENTION	3
2.	RECONNAISSANCE SYNDICALE	3
3.	FONCTION DE LA DIRECTION	4
4.	DÉFINITION DES TERMES	4
5.	DÉFINITION DES POSTES	7
6.	NON- DISCRIMINATION	8
7.	RÉGIME SYNDICAL	8
8.	ACTIVITÉS SYNDICALES	9
9.	PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE	10
10.	ANCIENNETÉ	12
11.	POSTE VACANT – PROMOTION	14
12.	SÉCURITÉ D'EMPLOI	15
13.	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	15
14.	HEURES DE TRAVAIL	16
15.	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	20
16.	FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES	21
17.	VACANCES ANNUELLES	22
18.	MALADIE INDUSTRIELLE, PROFESSIONNELLE ET ACCIDENT DE TRAVAIL	23
19.	PROGRAMME DE CONGÉS PERSONNELS PAYÉS	23
20.	ARTICLE - CONGÉS SPÉCIAUX	24
21.	SANTÉ – SÉCURITÉ	25
22.	CONGÉ POUR RESPONSABILITÉS PARENTALES	28
23.	ASSURANCE COLLECTIVE	29
24.	FONDS DE SOLIDARITÉ	29
25.	POURSUITES DEVANT LES TRIBUNAUX	30
26.	ALLOCATION AUTOMOBILE	30
27.	MESURES DISCIPLINAIRES	31
28.	ALLOCATIONS DE PRÉRETRAITE ET DÉPART À LA RETRAITE	31
29.	DURÉE DE LA CONVENTION	33
	ANNEXE « A » : Liste des salariés et leur statut d'emploi	35
	ANNEXE « B » : Liste d'ancienneté et occupation	36
	ANNEXE « C » : SALAIRE ET OCCUPATIONS	37
	ANNEXE « D » : régime d'assurance collective	39
	LETTRE D'ENTENTE # 1 Poste d'adjointe aux loisirs	44

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, et le plus récemment modifié le 20 janvier 2014.
- 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.

2.4 Contrats forfaitaires

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.

- 2.5 Lorsque l'Employeur désire créer ou modifier substantiellement une occupation couverte par l'accréditation syndicale, il doit en aviser le Syndicat aussitôt que possible, mais au minimum trente (30) jours à l'avance, par écrit, en précisant la nature et les tâches de l'occupation, ou de la modification.

Pendant cette période de préavis, les parties négocient les conditions et le salaire liés à l'occupation. Si au terme de la période de préavis les parties ne se sont pas entendus, elles peuvent recourir à un arbitre de grief afin de trancher les points en litige. Dans un tel cas, la procédure normale de grief prévue à la présente convention n'a pas à être suivie et le cas peut être soumis directement à l'arbitrage.

Le choix de l'arbitre se fait conformément à l'article 8.10 de la présente convention collective. Le cas échéant, en attendant une décision, l'Employeur applique les conditions et le salaire de son choix. Advenant que l'arbitre

accorde un taux de salaire plus élevé, la décision de ce dernier sera rétroactive à la date de création ou de modification de l'occupation.

Les parties reconnaissent que le présent processus peut prendre fin dans l'éventualité où l'Employeur décide de ne plus créer ou modifier le poste.

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.

- 3.4. Lors de la création d'un nouveau règlement ou d'une nouvelle politique visant les employés de la ville et/ou dont le non-respect peut possiblement mener à des mesures disciplinaires, ou lors de la modification de ceux-ci, l'Employeur avise par écrit le Syndicat au moins trente (30) jours avant leur mise en application, en fournissant une copie dudit règlement ou de ladite politique. S'il s'agit d'une modification, l'Employeur met en évidence les passages modifiés.

Des exemples de telles politiques ou règlements, sans s'y limiter, sont le code d'éthique et de déontologie, et la politique sur le harcèlement.

- 3.5. Lorsque l'Employeur déclare un état d'urgence au sens de l'article 42 de la Loi sur la sécurité civile (RLRQ, c. S-2.3), les pouvoirs dévolus aux autorités municipales dans les limites de cette loi (article 47) s'appliquent nonobstant tout article de la présente convention collective.

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 à la section 3 de l'annexe « A » sont tous des salariés à temps partiel;
- 4.2.2. 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;
- 4.2.3. L'employeur convient d'aviser tel salarié ainsi que le syndicat de son statut lors de son embauche.
- 4.2.4 L'emploi de salariés à temps partiel ne doit pas entraîner la détérioration des conditions de travail des salariés à temps plein.
- 4.2.5 Toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent aux salariés à temps partiel, sous réserve des modalités prévues aux clauses 4.2.1 à 4.2.7, à l'exception de l'assurance collective, les salariés à temps partiel n'y étant pas éligibles.
- 4.2.6 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 précédent 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 ;
- d) l'employeur verse, 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) tel que prévu à l'article 24.2;
- e) le salarié reçoit son pourcentage de paie de vacances chaque semaine

4.3. Salarié à temps partiel sur appel au service des travaux publics :

- 4.3.1 Le temps supplémentaire ne débutera qu'après la quarantième (40^e) heure de travail, et que l'article 14.2, 3^e paragraphe, ne s'appliquera pas.
- 4.3.2 Ces salariés ne lèsent en aucun temps le temps supplémentaire que les salariés à temps plein pourraient ou devraient exécuter.

4.4. Salarié remplaçant

- 4.4.1. 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;
- 4.4.2. 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;
- 4.4.3. L'employeur convient d'aviser tel salarié ainsi que le syndicat de son statut lors de son embauche.

4.5 Salarié saisonnier

- 4.5.1 Désigne tout salarié pouvant être embauché durant la période estivale comprise entre le 15 mai et le 15 octobre, lors de la période de déneigement, lors d'évènements spéciaux tels que « Noël Magique » ou « la Fête des Neiges » ou lors de journées officielles de l'écocentre.
- 4.5.2 Le salarié peut être affecté à des tâches d'entretien paysager et de signaleur, ainsi qu'à toutes tâches légères et non-spécialisées lorsque les salariés à temps plein ne seront pas disponibles.
- 4.5.3 Il peut également être affecté à des évènements spéciaux, tels que : la semaine de l'exposition agricole, Truck and roll ou autres évènements, avec l'accord du salarié. Dans un tel cas, l'Employeur avise le Syndicat.
- 4.5.4 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 de journées officielles de l'écocentre, lors d'activités de déneigement ou lors d'évènements spéciaux.
- 4.5.5 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.
- 4.5.6 La rémunération du salarié sera celle applicable à un journalier de maintenance à l'embauche.
- 4.5.7 Le salarié reçoit son pourcentage de paie de vacances à chaque paye.

4.6 Étudiant

- 4.6.1 Personne aux études embauchée 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.
- 4.6.2 L'Employeur pourra selon ses besoins faire l'embauche de deux à quatre étudiants durant la période estivale.
- 4.6.3 La rémunération des étudiants sera basée sur le taux horaire du salaire minimum bonifié de 2\$/h. Cependant, si un étudiant effectue en grande majorité les mêmes tâches que des salariés réguliers couverts par la présente convention, il sera rémunéré au taux du poste qu'il occupe.

4.7. Période d'essai

- 4.7.1. 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.
- 4.7.2. 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.

4.8. Grief.

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

4.9. Comité syndical.

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

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

5. DÉFINITION DES POSTES

5.1 Journalier – travaux publics et maintenance

Salarié dont les principales tâches sont l'entretien à l'aréna, au centre communautaire ou aux travaux publics.

5.2 Ouvrier de voirie – collecte des matières résiduelles :

Poste de quarante (40) heures par semaine, partagées entre les collectes des matières résiduelles et d'ouvrier de voirie aux travaux publics. L'horaire de travail restera flexible afin de s'adapter aux aléas de la mise en place des services. Les parties s'entendent que les quarts de travail pourraient débiter

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. En cas de mutation, le poste sera rémunéré selon la grille salariale de l'ouvrier de voirie.

5.3 Ouvrier de voirie

Poste de 40 heures par semaine dont la principale charge est d'opérer diverses machineries mobiles. Le permis de conduire classe 3 est requis.

5.4 Mécanicien

Poste de 40 heures par semaine 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. Lorsque l'employé est affecté à des travaux généraux au service des travaux publics, autre qu'en entretien mécanique, il sera rémunéré aux taux d'ouvrier de voirie. Lorsqu'il est affecté à des travaux d'entretien mécanique, il est rémunéré au taux de mécanicien.

6. **NON- DISCRIMINATION**

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.

7. **RÉGIME SYNDICAL**

7.1. Sécurité syndicale.

7.1.1. 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;

7.1.2. 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.

7.2. Retenue syndicale.

7.2.1. 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;

- 7.2.2. 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.

8. ACTIVITÉS SYNDICALES

- 8.1 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.

- 8.2 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, pour s'occuper des affaires courantes du Syndicat, pour rencontrer un membre du Syndicat ou pour assister à des rencontres avec un représentant de l'employeur.

- 8.3 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.

- 8.4 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.

- 8.5 À la demande du syndicat, l'employeur peut accorder des libérations de courte durée aux employés désignés par le syndicat pour participer à des activités syndicales se rattachant aux activités déterminées à 8.2, 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 libérations sont considérées comme temps travaillé et rémunéré, sauf que l'Employeur pourra facturer ce temps à la Section locale 956 d'Unifor, incluant les avantages sociaux.

À moins de dispositions contraires aux présentes, ces congés seront limités à un maximum de salariés tel que prévu à l'article 4.9.

- 8.6 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 une caisse en fiducie : le Fonds de formation en leadership d'UNIFOR au :

Unifor
115 Gordon Baker Rd
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

- 8.7 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.

9. PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

- 9.1 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.
- 9.2 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 ou un autre membre de la direction. 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.
- 9.3 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.

- 9.4 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.
- 9.5 Les parties, d'un commun accord, peuvent par écrit déroger à la présente procédure quant au délai concerné ou à l'ordre à suivre.
- 9.6 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.
- 9.7. 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, subséquentement, 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.
- 9.8 Les délais prévus mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables.
- 9.9 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.
- 9.10 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.
- 9.11. 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.
- 9.12 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;
- 9.13 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.

- 9.13. La décision de l'arbitre est finale, exécutoire et lie les parties aux présentes, à moins de recours permis devant un tribunal supérieur.
- 9.14. Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties aux présentes.
- 9.15. Les salariés requis de comparaître comme témoin par l'arbitre, ne subissent de ce fait aucune perte de salaire.

10. ANCIENNETÉ

- 10.1 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.
- 10.2 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.
- 10.3 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.
- 10.4 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.
- 10.5 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.
- 10.6 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.
- 10.7 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.

- 10.8 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 replacé au poste original qu'il détenait avant la mise à pied.
- 10.9 Réduction de la main-d'œuvre et déplacements

- 10.9.1 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;

10.9.2 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

10.10 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 10.4;
- 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.

10.11 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 nouvelles embauches 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.

La section 3 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.

10.12. Reconnaissance du temps d'occupation d'un poste.

10.12.1 Lorsqu'un salarié est affecté à un poste autre que le sien, les journées de travail effectuées dans ce dernier poste seront reconnues comme du temps d'occupation dans le poste aux fins de l'annexe C de la convention collective ;

10.12.2 Advenant qu'un salarié postule et obtienne un poste de façon permanente, la Ville s'engage à reconnaître une année d'ancienneté. Afin de pouvoir reconnaître cette ancienneté, le salarié doit avoir atteint l'échelon maximal de son poste antérieur et que ce dernier ait déjà remplacé sur ledit nouveau poste.

10.13 MAINTIEN DES DROITS

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.

11. POSTE VACANT – PROMOTION

11.1. Processus de dotation

11.1.1 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.
- Exigences normales de la tâche, s'il y a lieu

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;

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

11.1.3 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;

11.1.4 L'employeur doit aviser les salariés à temps partiel, les salariés en congé, en congé de maladie.;

11.1.5 Les parties d'un commun accord peuvent, par écrit, suspendre les

délais quant à l'article 11.1.1.

- 11.2 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.
- 11.3 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.
- 11.4 Un salarié qui est transféré de façon permanente à une autre occupation peut pendant la période d'entraînement prévu à l'article 11.3 choisir de retourner à son ancienne occupation. L'employeur peut retourner un salarié à son ancienne occupation après 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. Le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

12. SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 12.1. 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.
- 12.2. 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 11.2.

13. SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 13.1 Les taux de salaires payés pour chaque catégorie sont indiqués à l'annexe «C» qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 13.2 Tout salarié régi par la présente convention doit recevoir le taux prévu à l'annexe «C».
- 13.3 Jour de détails de la paie
Les salariés sont payés, par dépôt direct, aux deux semaines, au plus tard, le jeudi de la semaine de paye à 10 h. Si le jeudi est fête, les salariés sont payés la veille.
- 13.4 Les détails exigés par les lois en vigueur apparaîtront sur les bordereaux de dépôt de paie de chaque salarié.
- 13.5 Tout salarié qui est mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré, doit recevoir les sommes qui lui sont dus et ses articles personnels à la première paie qui suit la fin de son engagement.
- 13.6 La correction des erreurs dans la paie de tout salarié se fera la paie suivante.
- 13.7 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.

13.8 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.

13.9 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.

13.10 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 lorsqu'il s'agit uniquement d'un appel d'alarme relatif au centre communautaire, l'aréna, l'hôtel de ville ou le garage municipal. Toutefois, une fois l'appel d'alarme géré, le salarié pourra demander à l'Employeur de lui trouver du travail complémentaire afin d'être rémunéré un minimum de trois (3) heures.

Dans un tel cas, les parties comprennent que ces heures pourraient malgré tout être majorées en vertu des règles habituelles prévues par la convention collective si ces dernières s'appliquent.

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.

14. HEURES DE TRAVAIL

14.1 Les horaires réguliers de travail sont les suivants :

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

Ouvrier de voirie – collecte des matières résiduelles : horaire selon les modalités prévues à l'article 5.2

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

Lorsque le salarié a travaillé son nombre d'heures requis pour une journée, ce dernier peut quitter son poste lorsqu'il y a entente avec son supérieur immédiat.

14.1.1 Service de la maintenance

Horaire d'hiver

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

2e employé : du lundi au vendredi, de soir. Heures consécutives : entre 35 et 40 heures par semaine, étant entendu que si ce salarié désire un horaire de 40 heures, il aura priorité sur le troisième employé;

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, avec l'accord du salarié. Dans un tel cas, l'Employeur avise le Syndicat.

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.

3e 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.

14.1.2 Salarié 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.

14.2 Après entente mutuelle entre les parties, l'employeur peut faire des quarts de travail autres que prévu à 14.1 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 après les quarante premières heures 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.

14.2.1 Prime pour le travail exécuté en soirée et en fin de semaine

Une rémunération additionnelle d'un dollar (1.00\$) 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.

14.2.2 Prime pour le travail exécuté en soirée et la nuit

Pour les employés des travaux publics, une rémunération additionnelle de soixante-quinze cents (0.75\$) l'heure sera allouée pour le travail exécuté le soir ou la nuit.

14.3 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.

14.4 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.

14.5 Périodes de repas intercalaires.

Tout salarié travaillant sur des quarts de travail autres que prévus à l'article 14.1 bénéficie d'une demie (1/2) heure payée pour manger.

14.6 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.

14.7 **Prime de disponibilité pour le déneigement**

Un salarié qui doit demeurer en disponibilité la fin de semaine pour le déneigement reçoit une prime de disponibilité selon ce qui suit :

- a) Pour le premier et le deuxième salarié sur la liste : une prime de quarante dollars (40\$) par fin de semaine de disponibilité.
- b) Pour le troisième (3^e) salarié sur la liste : une prime de vingt dollars (20\$) par fin de semaine de disponibilité.

La mise en disponibilité sera répartie de façon équitable entre les salariés affectés au déneigement. Le salarié en disponibilité a la responsabilité de se présenter au travail dans un délai raisonnable et sans être sous l'influence de l'alcool ou tout autre substances pouvant affaiblir les capacités.

L'horaire de mise en disponibilité sera communiqué aux salariés au minimum une (1) semaine à l'avance et ne peut être modifié à l'intérieur de ce délai que par entente mutuelle avec les salariés concernés.

La prime s'applique uniquement lorsque l'Employeur requiert que des salariés soient en disponibilité et ceci est à l'entière discrétion de l'Employeur.

14.8 **Prime de disponibilité – Adjointe administrative**

La prime de disponibilité pour les besoins de communications en cas de force majeure concernant l'adjointe administrative sera traitée comme suit :

- a. Le salarié se verra fournir un téléphone cellulaire afin d'être joignable en tout temps par son supérieur en cas de force majeure.
- b. Le salarié se verra fournir un ordinateur portable afin de pouvoir répondre au besoin en tout temps à distance.
- c. Le salarié recevra un montant de 25\$ par semaine, lequel sera déposé dans le compte d'épargne-retraite désigné par le salarié afin de garantir sa disponibilité en cas d'appel.
- d. Le salarié aura droit au temps supplémentaire, lorsque requis et exécuté, et sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures s'il y a à faire des communications à la suite de la réception d'un appel.

14.9 **Prime de disponibilité – chef de groupe**

Le chef de groupe reçoit une prime afin de compenser le fait qu'il doit demeurer disponible pour être joint en tout temps.

Lors de ses vacances ou autres absences de toute nature, l'Employeur peut désigner un autre salarié afin d'être de garde. Cette désignation se fait sur une base volontaire en l'offrant par ancienneté aux salariés.

Le salarié en disponibilité durant une semaine recevra un montant de cent dollars (100\$), lequel sera déposé dans le compte d'épargne-retraite désigné par le salarié.

Le salarié en disponibilité bénéficiera d'un téléphone cellulaire afin que tous les appels aux 450-248-3004 soient transférés automatiquement au cellulaire en tout temps.

Le salarié aura droit au temps supplémentaire, lorsque requis et exécuté.

15. HEURES SUPPLÉMENTAIRES

15.1 Heures supplémentaires lors de semaine régulière.

15.1.1 Tout travail effectué sur semaine, en dehors des heures normales de travail mentionnées à l'article 14, 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.

15.1.2 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.

15.2 Heures supplémentaires lors des fériés.

15.2.1 Tout salarié dont les services sont requis les jours de fêtes chômées prévues à l'article 16 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;

15.2.2 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.

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

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

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

15.6 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 15, et ce jusqu'à un maximum de cinq (5) jours ouvrables par année contractuelle.

La période pour accumuler du temps compensé sera du 1^{er} janvier au 15 décembre de chaque année.

Lesdites heures accumulées 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.

Lesdites heures accumulées pourront être prises de façon fractionnée en heures ou en journées.

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.

16. FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

16.1 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 Grâces;
- La Veille de Noël;
- Le Jour de Noël;
- Le lendemain de Noël;
- La veille du Jour de l'An;

Entre Noël et le jour de l'An, les salariés devront prendre deux congés personnels payés à même leur banque de congés. Si la banque de congés est vide, ces deux jours seront sans solde. Cependant, ces deux (2) jours pourront être travaillés selon entente avec le supérieur. Dans le cas où trop de salariés en font la demande versus le travail disponible, les demandes seront accordées selon l'ancienneté.

16.1.1 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, qu'il soit en congé ou en absence prévue à la présente convention;

16.1.2 Les jours décrits à l'article 16.1 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.

16.2 Report de congés

16.2.1 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.

16.2.2 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.

16.3 Si un des jours ci-haut mentionnés coïncide avec un jour de vacances prévues à la section 17 de cette convention, le salarié recevra la rémunération d'une journée de travail ou une journée additionnelle de vacances.

17. VACANCES ANNUELLES

17.1 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	30	34	40
1 an et moins de 3 ans	48	60	68	80
3 ans et moins de 8	72	90	102	120
8 ans et moins de 16	96	120	136	160
16 ans et moins de 25	120	150	170	200
25 ans et plus :	144	180	204	240

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.

17.2 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.

17.3 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 1^{er} avril de chaque année, le tout sujet à vérification et approbation pour le 1^{er} mai, 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.

- 17.4 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.
- 17.5 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.
- 17.6 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.
- 17.7 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.
- 17.8 Les vacances doivent être prises et payées annuellement et ne peuvent être cumulées.

18. MALADIE INDUSTRIELLE, PROFESSIONNELLE ET ACCIDENT DE TRAVAIL

18.1 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.

18.2 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 18.1.

19. PROGRAMME DE CONGÉS PERSONNELS PAYÉS

19.1 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.

19.2 Les congés personnels payés à l'article 19.1 doivent être utilisés de la façon

suivante, à moins d'entente contraire entre l'employeur et le syndicat :

19.2.1 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;

19.2.2 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 23 de cette convention.

19.3 Paiement des congés personnels payés

19.3.1 Les congés personnels payés non utilisés à la fin de chaque année seront payés à chaque salarié, à son taux régulier, vers le 15 décembre;

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.

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

20. ARTICLE - CONGÉS SPÉCIAUX

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

20.1.1 Mariage.

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

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

20.1.2 Funérailles.

20.1.2.1 Du conjoint, d'un enfant : sept (7) jours ouvrables;

20.1.2.2 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 : quatre (4) jours ouvrables. Le présent paragraphe s'applique à la famille actuelle du salarié et non à des personnes ayant déjà composé sa famille;

20.1.2.3 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. Le présent paragraphe s'applique à la famille

actuelle du salarié et non à des personnes ayant déjà composé sa famille;

20.1.2.4 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.

20.1.3 Naissance ou adoption.

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

20.1.4 Anniversaire de naissance.

1 jour ouvrable le jour de l'anniversaire, ou à une autre date dans les trente (30) jours avant ou après la date de l'anniversaire du salarié.

20.2 Concernant le décès des personnes identifiées à l'article 20.1.2, 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.

20.3 Dans les cas de congés de vacances, ces congés seront accordés pour les cas prévus à l'article 20.1.

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.

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

20.5 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.

20.6 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.

20.7 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 droit à un maximum cumulatif de trois (3) mois de tels congés par période de trois (3) ans.

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.

21. SANTÉ – SÉCURITÉ

21.1 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.

- 21.2 Sans restreindre le droit de grief en matière de sécurité et d'hygiène, un comité paritaire de santé et de sécurité sera établi, composé d'un nombre égal de deux (2) représentants chacun du syndicat et de l'employeur.

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.

- 21.3 Le comité tient des rencontres au moins une fois par période de trois (3) mois, ou plus, au besoin. Les membres du comité de santé et de sécurité sont réputés au travail pendant les rencontres du comité.

- 21.4 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.

- 21.5 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.

- 21.6 Si un vêtement spécial est exigé, uniforme, broderie, gravure, insigne, etc., il sera aux frais de l'employeur.

- 21.7 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.

- 21.8 Le comité de santé et sécurité a pour fonctions de :

1. De choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement;
2. De participer à l'identification et à l'évaluation des risques liés aux postes de travail et au travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail

3. De tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;
4. De transmettre à la Commission les informations que celle-ci requiert et un rapport annuel d'activités conformément aux règlements
5. De recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur et à la Commission;
6. De recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs, de l'association accréditée et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre ;
7. De recevoir et d'étudier les rapports d'inspections effectuées dans l'établissement
8. Réviser, lorsque nécessaire, les méthodes de travail, l'appareillage de sécurité et les installations hygiéniques, ainsi que les règlements de sécurité et d'hygiène.
9. Toutes autres fonctions qui lui sont prévu par les lois ou leurs règlements.

21.9 Parmi les représentants syndicaux du comité de santé et de sécurité, le Syndicat désigne un Représentant en santé et en sécurité.

Ce dernier a pour fonctions de :

1. Siéger d'office au comité de santé sécurité paritaire
2. De faire l'inspection des lieux de travail
3. De recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident;
4. D'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs;
5. D'assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la loi sur la santé sécurité au travail (LSST) et par la loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles (LATMP) et leurs règlements;
6. D'accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection;
7. D'intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus;
8. Toutes autres fonctions qui lui sont prévue par les lois ou leurs règlements.

21.10 L'employeur doit permettre au représentant en santé et en sécurité ou, le cas échéant, à la personne qui le remplace d'exercer les fonctions qui lui sont dévolues par la loi sur la santé sécurité du travail (LSST) ainsi que par la présente convention collective.

Le représentant à la santé sécurité, ou la personne qui le remplace, est réputé être au travail lorsqu'il exerce les fonctions qui lui sont ainsi dévolues.

Le représentant en santé et en sécurité dispose d'un maximum de trois (3) heures par semaine, sans perte de salaire, pour effectuer les tâches prévues aux points 2, 3 et 4 de la clause 21.9. Le temps requis pour s'occuper des fonctions prévues par les points 1, 5, 6, 7 et 8 de la clause 21.9 se fait sans perte de salaire et n'est pas inclus dans le nombre d'heures de libération prévu à la présente clause.

22. CONGÉ POUR RESPONSABILITÉS PARENTALES

22.1 L'Employeur s'engage à respecter les droits prévus par la loi sur les normes du travail (LNT) en matière de congés parentaux (congé de maternité, congé de paternité, congé parental).

À titre informatif, ces droits peuvent se retrouver dans les articles 81.1 à 81.17 de la LNT.

Sur demande d'un salarié, l'Employeur ou le Syndicat remettent une copie de la LNT au salarié.

Retour au travail

22.2 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.

22.3 À la fin du congé de maternité ou du congé sans solde prévu à l'article 22.7 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.

22.4 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.

22.5 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.

22.6 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

22.7 La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de neuf (9) mois en prolongation de son congé de maternité.

22.8 La salariée qui désire se prévaloir du congé sans solde à l'article 22.7 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.

22.9 Au cours de son congé sans solde pour maternité, la salariée accumule son ancienneté.

23. ASSURANCE COLLECTIVE

23.1 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 : 60 %
- Employé : 40 %

23.2 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.

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

23.4 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.

23.5 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.

23.6 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»).

23.7 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.

24. FONDS DE SOLIDARITÉ

24.1 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.
- 24.2 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 5,5% du salaire brut pour chaque année de calendrier.
- 24.3 L'employeur accepte de faire parvenir au fonds, par chèque, les sommes ainsi retenues sur les salaires en vertu de l'article 24.1 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.
- 24.4 De plus, l'employeur s'engage à faire parvenir, au Fonds, le montant de la contribution, telle que définie à l'article 24.2 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.
- 24.5 Les contributions et avantages prévus à la section 24 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.

25. POURSUITES DEVANT LES TRIBUNAUX.

- 25.1 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.
- 25.2 Le salarié aura droit d'adjoindre au procureur choisi par la Ville son propre procureur, mais à ses frais.
- 25.3 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.

26. ALLOCATION AUTOMOBILE

- 26.1 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 et que le salarié accepte d'utiliser son automobile personnelle, l'employeur verse à ce salarié une allocation automobile telle que prévue à la politique des frais de déplacement de la Ville, étant toutefois entendu que telle allocation n'est jamais inférieure à 0.50\$ du kilomètre parcouru.

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

27. MESURES DISCIPLINAIRES

- 27.1 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.

- 27.2 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.

- 27.3 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.

- 27.4 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.

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

- 27.6 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. À cet effet, l'Employeur donne un préavis aux parties d'au moins vingt-quatre (24) heures, sauf si des circonstances exceptionnelles l'en empêche.

- 27.7 Aucun avis ou mesure disciplinaire ne peut être imposé à un salarié après soixante (60) jours des événements qui lui sont reprochés, ou de la connaissance de ces événements par l'Employeur.

28. ALLOCATIONS DE PRÉRETRAITE ET DÉPART À LA RETRAITE

- 28.1 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 ou après 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.

28.2 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.

28.3 Couverture médicaments et hospitalisation des retraités :

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 deux (2) ans après la retraite. Un salarié peut toutefois renoncer à souscrire à cette couverture.

28.4 La retraite anticipée :

28.4.1 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.

28.4.2 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 ne pourra 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.

29. DURÉE DE LA CONVENTION

- 29.1 La durée de la présente convention sera du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2028.
- 29.2 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.
- 29.3 Toutes les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

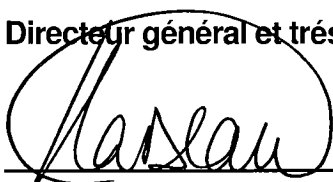
EN FOI DE QUOI les parties aux présentes ont signé par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, ce 18^{ième} jour d'avril 2024.

Pour l'Employeur



M. Richard Joyal

Directeur général et trésorier




Mme. Catherine Nadeau

Directrice générale adjointe



M. David Déry

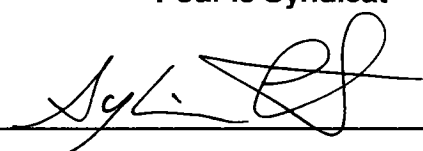
Directeur des travaux publics



M. Claude Dubois

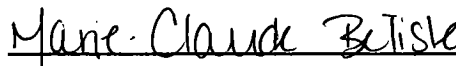
Maire de Bedford

Pour le Syndicat



M. Sylvain Chartier

Président d'unité syndicale



Mme. Marie-Claude Bélisle

Déléguée



M. Simon Duchesneau

Président – section locale 956



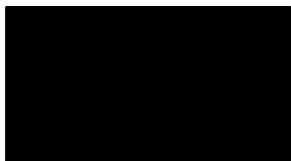
M. Marc-André Paré

Représentant national - Unifor

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

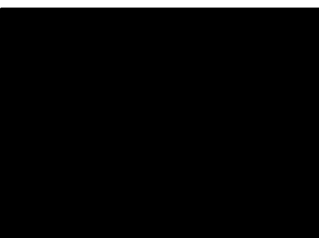
1. Salarié(e)s à temps plein bénéficiant de l'assurance collective à un coût de 10%

-
-
-
-



2. Salarié(e)s à temps plein

-
-
-
-
-
-
-



3. Salariés à temps partiel

-
-
-



ANNEXE « B » : Liste d'ancienneté et occupation

Nom	Occupation	Horaire	Date d'embauche
	Journalier de voirie– Collecte des matières résiduelles	40 h	02-12-1999
	Journalier – 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
	Chef de groupe - Service des Travaux publics et Service de la maintenance	40 h	25-02-2004
	Journalier – Service de la maintenance	40 h	28-11-2008
	Commis à la taxation et à la comptabilité	34 h	02-09-2013
	Journalier – Service de la maintenance	Temps partiel	30-05-2016
	Journalier – Service de la maintenance	Temps partiel	02-06-2019
	Adjointe au greffe/Réception	34 h	08-03-2021
	Mécanicien et ouvrier de voirie – Service des Travaux publics et Service de la maintenance	40 h	06-04-2021
	Ouvrier de voirie – Service des Travaux publics et Service de la maintenance	40 h	30-05-2022
	Commis aux paies et à la comptabilité	34 h	25-07-2022
	Journalier – Service de la maintenance	Temps partiel	05-10-2022
	Agente – Développement LCVC	Temps partiel	07-06-2023
	Journalier – Service de la maintenance	30 h	21-08-2023
	Journalier – Service de la maintenance	Temps partiel	01-09-2023

ANNEXE « C » : SALAIRE ET OCCUPATIONS

	Ajustement initial	2024-1-01 +2.5%	2025-1-01 +3% *	2026-1-01 +3% *	2027-1-01 +3% *	2028-1-01 +3% *
Adjointe au service des travaux publics et de la maintenance						
Adjointe aux loisirs						
Embauche	24.96\$	25,58 \$	26,35 \$	27,14 \$	27,96 \$	28,80 \$
6 mois	25.83\$	26,48 \$	27,27 \$	28,09 \$	28,93 \$	29,80 \$
1 an	26.74\$	27,40 \$	28,23 \$	29,08 \$	29,95 \$	30,85 \$
2 ans	27.67\$	28,36 \$	29,21 \$	30,09 \$	30,99 \$	31,92 \$
3 ans	28.64\$	29,36 \$	30,24 \$	31,14 \$	32,08 \$	33,04 \$
Commis à la taxation et à la comptabilité						
Embauche	28,23 \$	28,94 \$	29,81 \$	30,70 \$	31,62 \$	32,57 \$
6 mois	29,22 \$	29,95 \$	30,85 \$	31,78 \$	32,73 \$	33,71 \$
1 an	30,25 \$	31,00 \$	31,93 \$	32,89 \$	33,88 \$	34,89 \$
2 ans	31,30 \$	32,09 \$	33,05 \$	34,04 \$	35,06 \$	36,11 \$
3 ans	32,40 \$	33,21 \$	34,21 \$	35,23 \$	36,29 \$	37,38 \$
Commis à la paye et à la comptabilité						
Embauche	26,71 \$	27,38 \$	28,20 \$	29,04 \$	29,92 \$	30,81 \$
6 mois	27,64 \$	28,34 \$	29,19 \$	30,06 \$	30,96 \$	31,89 \$
1 an	28,61 \$	29,33 \$	30,21 \$	31,11 \$	32,05 \$	33,01 \$
2 ans	29,61 \$	30,35 \$	31,26 \$	32,20 \$	33,17 \$	34,16 \$
3 ans	30,65 \$	31,42 \$	32,36 \$	33,33 \$	34,33 \$	35,36 \$
Adjointe administrative						
Embauche	26,20 \$	26,86 \$	27,67 \$	28,50 \$	29,35 \$	30,23 \$
6 mois	27,12 \$	27,80 \$	28,63 \$	29,49 \$	30,38 \$	31,29 \$
1 an	28,07 \$	28,77 \$	29,64 \$	30,52 \$	31,44 \$	32,38 \$
2 ans	29,05 \$	29,78 \$	30,67 \$	31,59 \$	32,54 \$	33,52 \$
3 ans	30,07 \$	30,82 \$	31,75 \$	32,70 \$	33,68 \$	34,69 \$

Chef de groupe						
Embauche	29,23 \$	29,96 \$	30,86 \$	31,78 \$	32,74 \$	33,72 \$
6 mois	30,25 \$	31,01 \$	31,94 \$	32,90 \$	33,88 \$	34,90 \$
1 an	31,31 \$	32,09 \$	33,06 \$	34,05 \$	35,07 \$	36,12 \$
2 ans	32,41 \$	33,22 \$	34,21 \$	35,24 \$	36,30 \$	37,38 \$
3 ans	33,54 \$	34,38 \$	35,41 \$	36,47 \$	37,57 \$	38,69 \$
Ouvrier de la voirie (incluant collecte des matières résiduelles)						
Embauche	24,41 \$	25,02 \$	25,77 \$	26,54 \$	27,34 \$	28,16 \$
6 mois	25,26 \$	25,90 \$	26,67 \$	27,47 \$	28,30 \$	29,15 \$
1 an	26,15 \$	26,80 \$	27,61 \$	28,43 \$	29,29 \$	30,17 \$
2 ans	27,06 \$	27,74 \$	28,57 \$	29,43 \$	30,31 \$	31,22 \$
3 ans	28,01 \$	28,71 \$	29,57 \$	30,46 \$	31,37 \$	32,31 \$
Journalier – travaux publics et maintenance						
Embauche	23,35 \$	23,94 \$	24,54 \$	25,15 \$	25,78 \$	26,42 \$
6 mois	24,17 \$	24,78 \$	25,40 \$	26,03 \$	26,68 \$	27,35 \$
1 an	25,02 \$	25,64 \$	26,28 \$	26,94 \$	27,62 \$	28,31 \$
2 ans	25,89 \$	26,54 \$	27,20 \$	27,88 \$	28,58 \$	29,30 \$
3 ans	26,80 \$	27,47 \$	28,16 \$	28,86 \$	29,58 \$	30,32 \$
Mécanicien						
Embauche	27,56 \$	28,24 \$	29,09 \$	29,96 \$	30,86 \$	31,79 \$
6 mois	28,52 \$	29,23 \$	30,11 \$	31,01 \$	31,94 \$	32,90 \$
1 an	29,52 \$	30,26 \$	31,16 \$	32,10 \$	33,06 \$	34,05 \$
2 ans	30,55 \$	31,31 \$	32,25 \$	33,22 \$	34,22 \$	35,24 \$
3 ans	31,62 \$	32,41 \$	33,38 \$	34,38 \$	35,42 \$	36,48 \$

*Pour chaque année de convention collective à l'exception de 2024, l'indexation de la grille salariale se fera, soit au taux indiqué, soit à l'IPC avec un maximum de 4% total (augmentation prévue + 1%), le taux le plus élevé s'appliquant. La valeur de l'IPC est basée sur la variation de l'IPC pour le Québec pour le mois de novembre qui précède l'augmentation de salaire annuelle (ex : IPC de novembre 2024 pour l'augmentation du 1^{er} janvier 2025).

Rétroaction du salaire

Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, l'Employeur versera à chaque salarié une rétroaction de salaire sur toutes les heures travaillées entre le 1^{er} janvier 2024 (inclusivement) et la date effective d'ajustement des salaires. Les parties comprennent que cette rétroaction est calculée en fonction de la différence de salaire entre le taux horaire prévu à l'annexe C et le salaire effectivement gagné pendant cette période.

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 DIETETICIENNE

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 668 \$ 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
Poste d'adjointe aux loisirs

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 d'intégrer le poste « Adjointe aux loisirs » au service bureau.
- 2) Le poste sera de trente-quatre (34) heures par semaine.
- 3) L'horaire de travail sera du lundi au jeudi de 08h00 à midi et de 13h00 à 16h30, et le vendredi de 08h00 à midi. Toutefois l'horaire restera flexible afin de s'adapter aux besoins particuliers du poste, notamment lors d'évènements spéciaux ou autres besoins.
- 4) Le poste sera affiché et attribué selon les règles d'affichage habituelles de la convention collective (article 10) dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective.
- 5) Le salaire du poste est défini à l'annexe « C » de la convention collective.

La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.