

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2024-5125

N° dossier d'accréditation : AM-1001-1863

EMPLOYEUR VILLE DE COATICOOK 150, RUE CHILD COATICOOK QC J1A 2B3 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2811 790, RUE DE LA RAND, BUREAU 2300 SHERBROOKE QC J1H 1W7 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 2144, RUE KING OUEST, BUREAU 170, SHERBROOKE QC J1J 2E8		
Date signature : 2025-09-30 Date dépôt : 2025-10-27	Nombre de salariés visés : 34	Date début : 2025-09-30 Date d'expiration : 2030-12-31

Remarque :

Yao Aimé Goli
Préposé(e) à l'émission

2025-10-31
Date

Registre des documents en relations du travail

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

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

64

**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL**

ENTRE

LA VILLE DE COATICOOK



ET

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



Du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2030

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	RECONNAISSANCE, JURIDICTION ET BUT.....	4
ARTICLE 2	DÉFINITION ET INTERPRÉTATION DES TERMES.....	4
ARTICLE 3	FONCTIONS DE LA DIRECTION	5
ARTICLE 4	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	6
ARTICLE 5	DÉFINITION ET INTERPRÉTATION DES TERMES.....	7
ARTICLE 6	HEURES DE TRAVAIL.....	11
ARTICLE 7	PÉRIODE DE REPOS.....	14
ARTICLE 8	SALAIRES.....	14
ARTICLE 9	MODALITÉ DE LA PAYE	15
ARTICLE 10	GARDE, TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET TRAVAIL D'URGENCE	15
ARTICLE 11	FÊTES CHÔMÉES PAYÉES	20
ARTICLE 12	VACANCES ANNUELLES PAYÉES.....	21
ARTICLE 13	CONGÉS SPÉCIAUX	23
ARTICLE 14	ABSENCES SYNDICALES	25
ARTICLE 15	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	26
ARTICLE 16	AVANTAGES SOCIAUX	27
ARTICLE 17	ANCIENNETÉ	29
ARTICLE 18	PROMOTIONS, PERMUTATIONS.....	31
ARTICLE 19	MESURE DISCIPLINAIRE.....	33
ARTICLE 20	CONGÉ PARENTAUX ET CONGÉ SANS SOLDE.....	34
ARTICLE 21	RÈGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE.....	35
ARTICLE 22	COTISATION SYNDICALE	37
ARTICLE 23	DROIT D'AFFICHE	38
ARTICLE 24	ÉQUIPEMENT	38
ARTICLE 25	CONTRAT À FORFAIT	39
ARTICLE 26	ALTERNANCE DES FONCTIONS	40
ARTICLE 27	FUSION.....	41
ARTICLE 28	MÉCANICIENS.....	41
ARTICLE 29	TRAVAUX HYDROÉLECTRIQUES.....	41
ARTICLE 30	REMPLAÇANT D'UN POSTE.....	42
ARTICLE 31	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	42
ARTICLE 32	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	42
ARTICLE 33	SALLE DE REPOS, TOILETTE HYGIÉNIQUE ET STATIONNEMENT.....	43
ARTICLE 34	DURÉE DE LA CONVENTION.....	44

ANNEXE « A » - STRUCTURE SALARIALE.....45

ANNEXE « B » - ÉCHELLE DES SALAIRES ET PRIMES47

ANNEXE « C » - LISTE D'ANCIENNETÉ POUR LES FINS DE L'ARTICLE 17.02.....51

ANNEXE « D » - FONDS DE SOLIDARITÉ (F.T.Q.)53

ANNEXE « E » - LETTRE D'ENTENTE - DÉPLACEMENT DES PAUSES DES COLS BLANCS TRAVAILLANT DANS L'HÔTEL DE VILLE54

ANNEXE « F » - LETTRE D'ENTENTE - MAINTIEN DES CONDITIONS DE TRAITEMENT DE L'EMPLOYÉ [REDACTED] [REDACTED]56

ANNEXE « G » - LETTRE D'ENTENTE - MODIFICATION À VENIR AU POSTE DE CHEF-MONTEUR.....58

ANNEXE « H » - LETTRE D'ENTENTE - MAINTIEN DES CONDITIONS DE TRAITEMENT POUR LE POSTE DE CONTREMAÎTRE AU DÉNEIGEMENT60

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE, JURIDICTION ET BUT

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

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

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

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

- a) En cas d'urgence, soit une situation inattendue qui présente un risque immédiat de préjudice grave pour la santé, la vie, les biens ou l'environnement et qui nécessite d'agir immédiatement. Si le travail est prévisible de durer plus de trente (30) minutes, l'employeur s'engage à procéder au rappel d'un salarié selon les termes de la convention collective.
- b) En cas de formation ou de démonstration de nouvel outillage ou autre procédé de travail.

ARTICLE 2 DÉFINITION ET INTERPRÉTATION DES TERMES

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

2.02 Toute entente individuelle entre la Ville et un salarié relativement à ses conditions de travail prévues ou non à cette convention collective est nulle et non avenue si elle n'a pas reçu l'approbation écrite du Syndicat.

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

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

ARTICLE 3 FONCTIONS DE LA DIRECTION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 4 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 4.01 L'Employeur et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent, à n'importe quel moment, amender, ajouter, supprimer ou modifier toute disposition de la convention par voie d'entente écrite signée par leurs représentants.
- 4.02 Il ne doit pas y avoir de grève pendant la durée de la convention. Le Syndicat ne doit pas ordonner, encourager ou appuyer un ralentissement de travail des salariés.
- 4.03 Le Syndicat avise par écrit l'Employeur du nom de ses dirigeants et de la fonction occupée par chacun, et ce, dans les meilleurs délais. Il en est de même de tout changement.
- 4.04 Le conseiller extérieur de chacune des parties a le droit d'assister à toute rencontre des parties prévue à la convention.
- 4.05 Non-discrimination ou harcèlement

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

Harcèlement psychologique

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

Harcèlement sexuel

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

Non-discrimination

Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la

religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

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

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

- 4.06 L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur, pour la durée de la convention, une police d'assurance-responsabilité couvrant, sous réserve des termes, conditions et exclusions contenus à la police, les salariés en cas de poursuite civile en raison d'un acte posé dans l'exercice normal de leur travail.
- 4.07 L'Employeur remet un exemplaire de la convention à chaque salarié dans les trente (30) jours suivant la date de sa signature; un exemplaire est également remis à tout nouveau salarié. L'Employeur remet au Syndicat dix (10) exemplaires dans le même délai.
- 4.08 Lors du processus d'évaluation des emplois au sein de la Ville, l'employeur s'engage à consulter le Syndicat afin d'obtenir ses observations et commentaires. La décision finale appartient toutefois à l'employeur.

ARTICLE 5 DÉFINITION ET INTERPRÉTATION DES TERMES

- 5.01 Les mots « Employeur » désignent la Ville de Coaticook.
- 5.02 Le mot « Conseil » désigne le conseil municipal de la Ville de Coaticook.
- 5.03 Le terme « Syndicat » désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2811 et les membres de l'exécutif.
- 5.04 Le terme « Salarié » désigne toute personne salariée couverte par le certificat d'accréditation.
- 5.05 Le terme « Salarié permanent » désigne tout salarié dont le travail est requis au fonctionnement normal des services réguliers assumés par la Ville. Il peut être à l'année ou saisonnier selon l'affectation annuelle requise. Il peut également être à temps complet ou à temps partiel selon les besoins de l'organisation.

Les salariés permanents en fonction le 1^{er} juin 2010 bénéficient d'un emploi garanti de cinquante-deux (52) semaines par année et ne peuvent être mis à pied.

Tous les salariés permanents sont assujettis aux dispositions de la convention collective au prorata des heures travaillées.

Un salarié permanent peut occuper plus d'un poste au cours d'une même année.

La liste des salariés permanents au 1^{er} janvier 2025 est fournie à l'annexe C.

5.06 Le terme « Salarié saisonnier » désigne tout salarié embauché pour et affecté à un travail pour une période inférieure à douze (12) mois.

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

Lorsqu'un salarié saisonnier vient à occuper un emploi douze (12) mois par année, son ancienneté est reconnue de la façon prévue à l'article 17.01.

5.07 Le terme « Salarié en probation » désigne tout salarié qui n'a pas complété la période de probation.

5.08 Le terme « Salarié à l'essai » désigne tout salarié qui débute dans un nouveau poste. La période d'essai sur un nouveau poste est celle prévue à l'article 18.02 de la présente convention. Pendant la période d'essai, l'employeur peut décider de ne pas maintenir le salarié dans le nouveau poste s'il juge qu'il ne répond pas aux exigences après avoir permis au salarié de corriger ses lacunes. Dans ce cas, le salarié retourne à son poste précédent s'il y a lieu. Le salarié peut aussi décider de ne pas garder le poste ou de retourner sur son poste précédent pendant cette période.

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

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

5.10 Le terme « Salarié étudiant » désigne tout salarié qui, durant l'année précédant la période d'emploi d'été, fréquentait régulièrement une institution d'enseignement et qui est ajouté au personnel prévu à la convention collective.

Il désigne également un individu qui est en attente d'une admission dans un programme d'études reconnues ou qui retourne aux études dans un programme d'études reconnues la session suivante de son emploi à la Ville. L'Employeur peut demander une preuve pour ces situations.

Le maintien en emploi de salariés étudiants, en dehors de la période d'été, est conditionnel à ce que les salariés saisonniers demeurent également en service. Cette disposition ne peut s'appliquer dans le cas d'une embauche relative à un compétence non détenue par un salarié saisonnier.

Tout salarié étudiant embauché en vertu de la présente clause n'est pas assujéti aux dispositions de la présente convention à l'exception des clauses 7, 8, 9 et 10 de la convention collective. Pour les autres conditions, le salarié étudiant est assujéti aux normes du travail.

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

Pour les travaux publics et l'hôtel de Ville, le salaire correspondra à l'échelon 1 de la classe 1.

La Ville se réserve le droit de fixer un salaire différent dans le cas d'emploi d'été ou de stagiaire demandant une formation spécifique (ex. : formation universitaire, patrouille environnementale, autre.). Toutefois, ce salaire ne pourra excéder celui d'un employé permanent ou saisonnier affecté par la présente convention collective pour une classe d'emploi similaire.

5.11 Conjoint

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

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

5.12 Le terme « Chef d'équipe » désigne un salarié assigné par l'Employeur pour assurer la coordination des travaux à exécuter par des salariés de la Ville en assurant le lien avec le supérieur immédiat.

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

- 5.14 Le terme « Département » désigne celui des travaux publics et celui de l'administration.
- 5.15 Le terme « Division » désigne celles des parcs et bâtiments, voirie, infrastructures, électricité (département des travaux publics) ainsi que celles de la trésorerie, greffe, urbanisme et environnement, communications, loisirs (département de l'administration).
- 5.16 Délais
- Tous les délais prévus à la présente convention collective se calculent en jours ouvrables excluant ainsi les samedis, les dimanches et les jours fériés prévus à la convention, à moins de stipulation contraire.
- 5.17 Le terme « Lésion professionnelle » désigne une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- 5.18 Le terme « Grief » désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 5.19 Le terme « Parties » désigne l'Employeur et le Syndicat. Lorsque ce mot est utilisé au singulier, il désigne l'une ou l'autre des parties.
- 5.20 Le terme « Période de probation » désigne la période de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés d'un employé nouvellement embauché par le Conseil municipal. L'employé en période de probation n'a pas droit à la procédure de grief et d'arbitrage en cas de congédiement.
- Nonobstant ce qui précède, le salarié en probation a droit au grief en cas de congédiement s'il y a eu une contravention à une norme d'ordre public.
- 5.21 Le terme « jour ouvrable » désigne un jour de la semaine qui est normalement consacré au travail ou aux activités professionnelles et qui n'est pas un jour férié.
- 5.22 Le terme « compétence » désigne formation, habileté à l'ouvrage, initiative et esprit de travail.
- 5.23 Le terme « période d'été » désigne la période comprise entre le 1^{er} avril et le 31 octobre. La Ville se réserve le droit d'ajuster et/ou de prolonger certaines périodes en lien avec la gestion du déneigement, et ce, selon les conditions météorologiques.

- 5.24 Le terme « période d'hiver » désigne la période comprise entre le 1^{er} novembre et le 31 mars. La Ville se réserve le droit d'ajuster et/ou de prolonger certaines périodes en lien avec la gestion du déneigement, et ce, selon les conditions météorologiques.
- 5.25 Le terme « période continue de travail » désigne la période pendant laquelle un salarié est considéré à l'emploi de la Ville. Une période continue de travail est interrompue par une démission, un congédiement ou un licenciement.
- 5.26 Le terme « date d'embauche » désigne la date fixe à laquelle le salarié à commencer à être au service de la Ville. La date d'embauche est utilisée pour l'octroi du temps supplémentaire, l'octroi de postes et l'ordre de priorisation du choix de dates de vacances.

ARTICLE 6 HEURES DE TRAVAIL

6.01 Salariés de bureau à l'hôtel de ville

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

Salariés de bureau aux ateliers des travaux publics

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

6.02 Services extérieurs

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

Surveillants de parcs

2 employés sont affectés comme surveillant de parcs au parc Laurence.

En saison estivale, l'horaire est le suivant sur une période de deux semaines :

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
10h 8h-18h			10h 8h-18h	10h 8h-18h	10h 8h-18h			10h 8h-18h	10h 8h-18h	10h 8h-18h			10h 8h-18h
	10h 8h-18h	10h 8h-18h	10h 8h-18h			10h 8h-18h	10h 8h-18h			10h 8h-18h	10h 8h-18h	10h 8h-18h	

En saison hivernale, l'horaire est le suivant sur une période de deux semaines :

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
12h15 10h30- 22h45			9h15 6h30- 15h45	9h15 14h- 23h15	9h15 14h- 23h15			9h15 14h- 23h15	9h15 14h- 23h15	9h15 14h- 23h15			12h15 10h30- 22h45
	9h15 14h- 23h15	9h15 14h- 23h15	9h15 14h- 23h15			12h15 10h30 8h-18h	12h15 10h30- 22h45			9h15 6h30- 15h45	9h15 14h- 23h15	9h15 14h- 23h15	

Dispositions particulières pour les surveillants de parcs

Les horaires sont déterminés en début de chaque saison par le Chef division parcs, bâtiments et espaces verts.

Les 40h premières heures sont payées à taux simple. La Ville se réserve le droit de ne pas faire travailler un employé au-delà des 40 heures régulières. Les employés ne peuvent inverser des journées faisant en sorte que cela fasse dépasser les 40 heures consécutives (un échange de jours ne peut pas entraîner du temps supplémentaire).

Si la patinoire est fermée à cause de mauvaises conditions météorologiques, l'employé sera affecté à d'autres tâches pour combler les 40 heures. La Ville se

réserve le droit d'affecter ses tâches selon un horaire régulier des employés (de jour, de semaine). La météo va dicter cette gestion.

Les heures de repas sont payées. L'employé doit rester sur place lorsqu'affecté au parc.

Équipe de nuit

L'employeur aura toujours le droit de diviser les salariés des services extérieurs par équipe lorsqu'il le jugera à propos pour l'efficacité des services. La semaine de travail sera de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours ouvrables entre 18 h 30 et 6 h 30. Les équipes de nuit commençant leur travail avant minuit pour le terminer après minuit auront droit à une (1) heure sans salaire, entre minuit et une (1) heure pour manger.

Tous les salariés bénéficieront d'une prime de nuit prévue à l'annexe « B » pour toutes les heures effectivement travaillées entre 18 h 30 et 6 h 30. Pour fin de précision, la prime de nuit s'applique uniquement aux salariés affectés à un horaire régulier de nuit. Cependant, la prime s'applique aux salariés qui débutent leur quart régulier de travail avant 6 h 30 lors des travaux reliés à la neige (a. 6.04).

Lavage des rues

Les salariés travaillant au lavage des rues et des trottoirs pourront être affectés à un horaire de travail variable, en respectant l'ancienneté pour le choix de l'horaire, le tout pour une période maximale de quatre (4) semaines. Le lavage de rue et de trottoirs s'effectue à l'aide du camion à l'eau et de balais mécaniques ou de tout autre équipement déterminé par l'employeur.

Les heures ne dépassant pas une journée normale de travail seront payées à taux régulier. Les salariés auront droit à la prime de nuit prévue à l'annexe « B » pour les tâches prévues à cet article.

6.03 Emploi du temps

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

6.04 Travaux reliés à la neige

Les salariés travaillant au déneigement seront rémunérés au taux de temps régulier pour les huit (8) premières heures consécutives travaillées dans la

journée. Cette disposition s'applique du lundi 0h00 au vendredi 12h00 pour la période où la Ville débute les opérations de déneigement et se termine le vendredi de la dernière semaine des opérations de déneigement.

6.05 Lorsqu'un travail, commandé et autorisé par l'Employeur, a été commencé durant la journée et qu'il se poursuit après les heures normales de la journée, le salarié sera payé en temps supplémentaire par tranche de quinze (15) minutes.

Tout salarié qui arrivera au travail en retard subira une retenue de son temps, par tranche de quinze (15) minutes.

6.06 Tous les salariés ont droit à une (1) heure de repas au dîner.

ARTICLE 7 PÉRIODE DE REPOS

7.01 La Ville convient d'accorder à tous les salariés une période d'arrêt de travail de quinze (15) minutes vers le milieu de l'avant-midi et une autre période de quinze (15) minutes vers le milieu de l'après-midi. Tout salarié travaillant de nuit a droit aux deux (2) mêmes périodes d'arrêt de quinze (15) minutes chacune vers le milieu de chaque quart. Le quinze (15) minutes de repos commence à l'arrêt du travail et se termine avec la reprise du travail.

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

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

À moins d'une situation exceptionnelle autorisée par la Ville, les périodes de repos ne peuvent être accumulées afin de terminer le travail plus tôt en fin de journée.

ARTICLE 8 SALAIRES

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

ARTICLE 9 MODALITÉ DE LA PAYE

9.01 Le versement de la paye se fait normalement toutes les deux (2) semaines, le jeudi, Si le jeudi est un jour de fête chômée, la paye est versée le jour précédent. Pendant la période des fêtes, les salariés qui effectueront des heures supplémentaires pourraient se voir payer celles-ci à la période de paie suivante.

En cas d'erreur sur la paye de cinquante dollars (50,00 \$) ou plus, la Ville versera le montant dans la période de paie suivante, à moins que le salarié demande par écrit pour que le montant lui soit remboursé dans les quarante-huit (48) heures.

En cas d'erreur sur la paie (trop payé), l'Employeur et le salarié prennent une entente de remboursement. Si aucune entente n'est convenue, le salarié doit rembourser le trop payé à raison de dix pour cent (10%) par paie.

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

- le nom de la Ville;
- le nom et prénom du salarié;
- l'identification de l'emploi du salarié;
- la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- le nombre d'heures payées au taux normal;
- le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
- la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
- le taux du salaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions opérées;
- le montant du salaire net versé au salarié.

ARTICLE 10 GARDE, TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET TRAVAIL D'URGENCE

10.01 Tout salarié couvert par la présente convention requis de travailler en plus et en dehors des heures régulières stipulées à l'article 6 précédent sera considéré comme travaillant en temps supplémentaire et rémunéré au taux et demi.

Les primes d'inconvénients (soir, nuit et fin de semaine) ne sont pas payables sur le temps supplémentaire.

Le salarié couvert par la présente convention requit de travailler en temps supplémentaire entre 00 h 00 (minuit) et 6 h 30, sera rémunéré au taux double, sauf pour les dispositions applicables en période de neige telles que décrites à l'article 6.04.

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

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

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

10.04 Les salariés qui travaillent les jours de fête chômés et payés (a. 11.01), les jours de vacances ou un dimanche à un travail qui ne peut être fait en d'autre temps, seront rémunérés au taux double.

Les salariés qui travaillent un jour de vacances (excluant le samedi et le dimanche) sont rémunérés à temps double et auront droit à la reprise du temps travaillé.

10.05 Les primes attribuées pour les différentes gardes se retrouvent dans le tableau de l'annexe « B »

Tout salarié affecté à une garde, quelle qu'elle soit, doit habiter sur le territoire de la Ville de Coaticook.

L'Employeur se réserve l'opportunité d'ajouter des tâches à la tournée de garde pourvu que ces tâches soient pertinentes et en lien avec le titre d'emploi et que ça n'ait pas pour effet d'allonger le temps payable.

a) **Garde générale**

Tout salarié affecté à une garde recevra une prime en guise de compensation pour sa disponibilité. Cette disposition s'applique aussi pour tout salarié pouvant être requis en mesure d'urgence.

Toute période de garde prévue en a) b) c) et d) comprend la réponse au téléphone, la vérification des événements si nécessaire et le rappel de personnes salariées pour réaliser des travaux si nécessaire. Le salarié de garde doit réaliser les tâches reliées à la garde.

Un salarié ne peut réclamer plus d'une prime par semaine en guise de compensation pour sa disponibilité (garde générale), à l'exception de la prime pour l'eau potable et sels/abrasifs qui peut être cumulative avec la garde générale.

À défaut de salarié disponible et qualifié pour effectuer une garde, l'Employeur procède à des affectations par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés qualifiés pour effectuer la garde. Le défaut de respecter une affectation conduit à l'imposition de mesures disciplinaires.

b) **Garde aux travaux publics**

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

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

Le salarié effectuera la tournée de divers équipements et installations dans le secteur urbain notamment (liste non exhaustive) :

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

Le salarié effectuera aussi la tournée de divers équipements dans le secteur rural, notamment :

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

Les salariés des travaux publics seront rémunérés comme suit :

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

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

*La formation de niveau P6B est exigée comme préalable.

c) **Garde à l'électricité**

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

- une tournée des centrales et barrages en ville à chaque matin de semaine avant le quart de travail ;
- une tournée des centrales et barrages en ville à chaque soir de semaine;
- deux (2) tournées des centrales et barrages en ville chaque jour du week-end (matin et soir);
- au moins une tournée des barrages au Vermont pendant le week-end.

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

- une demie (0,5) heurtée au taux double les matins de semaine
- deux (2) heures au taux et demi les soirs de semaine;
- quatre (4) heures au taux et demi le samedi;
- quatre (4) heures au taux double le dimanche et les jours fériés.

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

d) **Garde pour station de traitement d'eau potable et sels/abrasifs**

Pour assurer la gestion des alarmes récurrentes de la station de traitement d'eau potable et la surveillance des routes en hiver, le salarié reçoit un montant forfaitaire défini à l'annexe « B ».

Dans le cas du salarié recevant cette prime pour la surveillance hivernale, il ne peut en plus réclamer la garde de neige de fin de semaine et la prime ne s'applique qu'à partir vendredi 12h30 jusqu'au dimanche 22h00.

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

e) **Garde de neige**

Pour assurer le service de déneigement pendant la période hivernale la fin de semaine, soit de vendredi 12h30 jusqu'à dimanche 22h00, les salariés affectés à la garde de neige reçoivent une prime comme prévu à l'annexe « B ». Le salarié affecté à la garde de neige ne peut réclamer plus d'une prime par semaine en guise de compensation pour sa disponibilité (exemple : la garde générale et eau potable et sels/abrasifs).

Cette prime n'est pas fractionnable à la journée.

Lorsque les salariés sont affectés à la garde de neige, ils seront rémunérés selon la classe salariale journalier/chauffeur/opérateur.

La Ville se réserve le droit d'affecter un nombre supplémentaire d'employé à cette garde si les besoins le justifient.

10.06 **Temps supplémentaire**

Lorsque le travail supplémentaire excède deux (2) heures consécutives, le salarié bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire. Par la suite, à toutes les deux (2) heures de travail supplémentaires, en continuité, il bénéficie d'une autre période de repos aux mêmes conditions.

Les périodes de repos sont jumelées et sont prises à la fin du quart de travail.

10.07 Le salarié qui fait du temps supplémentaire peut, à compter de la première semaine de janvier de chaque année, l'accumuler au taux applicable prévu dans sa banque de temps supplémentaire.

Le temps accumulé peut être repris aux conditions suivantes :

- a) Le salarié aura le privilège d'utiliser ces heures pour les convertir en jour de congé après entente avec son supérieur immédiat, sous réserve de la nécessité du service et si le temps repris n'entraîne pas de temps supplémentaire pour un autre salarié ;
- b) Être repris en heures, en demi-journées ou en journées complètes;

- c) Le salarié qui le désire peut par une demande adressée au service de la paye, au plus tard le lundi midi qui précède le jour de la paye, se faire payer du temps accumulé;
- d) Le temps accumulé non utilisé est monnayé le ou vers le 1er décembre de l'année en cours;
- e) Le temps accumulé peut être repris durant la période du 1er janvier au 31 décembre de la même année;
- f) Malgré ce qui précède, au 1^{er} décembre, un salarié peut maintenir une banque de temps accumulé d'un maximum de quatre-vingts (80) heures. Toutes les heures excédentaires sont automatiquement payées au salarié lors de la dernière période de paie de l'année.

ARTICLE 11 FÊTES CHÔMÉES PAYÉES

11.01 Les salariés bénéficieront des fêtes chômées payées suivantes :

Fêtes

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

Tous les congés devront être affichés quinze (15) à l'avance dans les endroits prévus où travaillent les salariés (Hôtel de Ville, atelier). Le congé de la Fête nationale du Canada pourrait être déplacé après entente entre la Ville et le syndicat.

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

conditions que décrites à l'article 16.01. Ces deux (2) congés mobiles sont accordés à titre de compensation considérant que les salariés de bureau obtiennent peu d'occasions d'effectuer du travail en temps supplémentaire contrairement aux cols bleus.

11.03 Les salariés auront leurs fêtes payées si la fête coïncide avec une période continue de travail alors qu'ils sont en service.

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

Lorsque les fêtes chômées et payées coïncideront avec les autres jours de la semaine, elles seront payées selon l'horaire normal de travail.

ARTICLE 12 VACANCES ANNUELLES PAYÉES

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

- a) Un salarié ayant moins d'une année de service continu pour la Ville, a droit à dix (10) jours de vacances payées par année au prorata selon le nombre de mois travaillés équivalent à 0,83 jour/mois travaillé ou rémunérés à raison de quatre pour cent (4 %) du salaire gagné.
- b) Après une (1) année de service continu, un salarié a droit à quinze (15) jours civils ouvrables de vacances payées au prorata selon le nombre de mois travaillés équivalent à 1,25 jour/mois travaillé ou rémunéré à raison de six pour cent (6%) du salaire gagné.
- c) Après sept (7) années de service continu au minimum, un salarié a droit à vingt (20) jours civils ouvrables de vacances payées au prorata selon le nombre de mois travaillés équivalent à 1,67 jour/mois travaillé ou rémunéré à raison de huit pour cent (8%) du salaire gagné.
- d) Après onze (11) années de service continu au minimum, un salarié a droit à vingt et un (21) jours civils ouvrables de vacances payées au prorata selon le nombre de mois travaillés équivalent à 1,75 jour/mois travaillé ou rémunéré à raison de huit virgule quatre pour cent (8,4 %).
- e) Après quinze (15) années de service continu au minimum, un salarié a droit à vingt-cinq (25) jours civils ouvrables de vacances payées au prorata selon

le nombre de mois travaillés équivalent à 2,08 jours/mois travaillé ou rémunéré à raison de dix pour cent (10%) du salaire gagné.

- f) Après vingt-cinq (25) années de service continu au minimum, un salarié a droit à trente (30) jours civils ouvrables de vacances payées au prorata selon le nombre de mois travaillés équivalent à 2,5 jours/mois travaillé ou rémunéré à raison de douze pour cent (12 %) du salaire gagné.

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

12.03 Les années de service continu donnant droit à telles vacances s'établissent par une année d'emploi complète en date du 30 avril de chaque année. Cependant, si un salarié dont l'anniversaire de service continu se situe entre le 30 avril et le 1^{er} décembre d'une année, et si cet anniversaire lui donnait droit à des vacances supplémentaires, tel salarié peut prendre des vacances supplémentaires par anticipation. Cependant, si un tel salarié qui a reçu des vacances supplémentaires par anticipation quitte le service de la Ville avant le 31 décembre de telle année, il devra remettre le salaire reçu pour telle anticipation.

12.04 Les dates de vacances sont choisies par les salariés au plus tard le 15 mars et soumises au directeur de service pour approbation. L'attribution des vacances par le directeur se fait par ordre d'ancienneté. Le directeur de service devra cependant afficher les dates des vacances des salariés au plus tard le 1^{er} avril.

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

Les salariés saisonniers ou autres embauchés pour la période estivale ne peuvent prendre des semaines de vacances pendant cette période.

Nonobstant le paragraphe précédent, les salariés embauchés pour la période estivale peuvent demander et obtenir des journées de congé ou de vacances après autorisation de l'Employeur.

12.05 Après l'accord du supérieur immédiat, tous les salariés des travaux publics, ayant droit à trois (3) semaines de vacances ou plus, peuvent prendre ces trois (3) semaines de façon consécutive.

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 13 CONGÉS SPÉCIAUX

13.01 Tout salarié régi par la présente convention pourra s'absenter de son travail, sans diminution de salaire, dans les cas suivants:

- a) lors de son mariage: trois (3) jours ouvrables;
- b) lors du décès du conjoint, d'un enfant ou d'un enfant du conjoint, du père, de la mère, du frère ou de la sœur : cinq (5) jours ouvrables;
- c) lors du décès des beaux-parents: trois (3) jours;

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

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

Dans les cas prévus au paragraphe b), c), d) et f) de l'article 13.01, les jours seront pris entre le jour du décès et le jour des funérailles, sans perte de salaire. Les congés pour décès prévus au paragraphe b) de l'article 13.01 doivent être pris lors d'un événement en lien avec le décès et dans un délai n'excédant pas plus de six (6) mois.

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

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

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

13.05 **Témoignages devant les tribunaux**

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

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

demeuré au travail. Le salarié doit prendre les mesures nécessaires pour aviser son supérieur de cette absence et de sa durée.

13.07 **Obligations familiales**

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

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

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

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

13.08 **Maladie ou accident**

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

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

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

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

ARTICLE 14 ABSENCES SYNDICALES

14.01 À l'occasion d'une discussion en vue du règlement d'un grief ou de la négociation de la convention collective avec les autorités de la Ville ou ses représentants ou

de l'audition des griefs devant le tribunal d'arbitrage, trois (3) dirigeants du Syndicat dont la présence est nécessaire, peuvent après avoir obtenu la permission du supérieur immédiat, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, et ce, sans aucune retenue de salaire.

14.02 L'Employeur accorde, chaque année, huit (8) jours ouvrables sans perte de salaire pour permettre à un membre de l'exécutif syndical de participer à des congrès, formations, activités syndicales ou réunions d'exécutif. Lors du congrès aux deux (2) ans du Conseil provincial du secteur municipal (CPSM), trois (3) jours additionnels sont accordés. Le Syndicat doit donner un avis préalable minimal de trente (30) jours à l'Employeur avant le départ du délégué.

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

14.03 L'Employeur maintient le salaire de tout salarié qui est appelé à s'absenter en vertu de la clause 14.02 comme s'il avait été au travail. À la fin de chaque mois, l'Employeur réclame au Syndicat une somme d'argent équivalente au nombre d'heures déboursées pour chaque salarié, majorées du coût des charges sociales, pour les jours excédant le nombre prévu à l'article 14.02.

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

ARTICLE 15 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 16 AVANTAGES SOCIAUX

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

L'employé doit informer par écrit la préposée à la paie au 30 novembre de chaque année de son désir de se voir monnayer des congés. Les demandes seront traitées uniquement à cette date. Les demandes soumises après cette date ne seront pas traitées. Le paiement des congés demandés sera fait en totalité sur une même période de paie, soit la dernière de l'année courante.

Un congé pour raison personnelle peut être fractionnable.

Les salariés saisonniers ont droit au cumul de quatre-vingt-trois centièmes (0,83 ou 10/12) d'une journée de congé personnel payée par mois entier de travail continu pendant la durée de leur emploi. Les congés sont crédités au début de chaque saison. Ce calcul se fait lors de leur rappel au travail et est en fonction du nombre de mois prévu à l'emploi pour une année. Ce même prorata s'applique pour tous les employés ne travaillant pas douze (12) mois par année.

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

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

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

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

a) **Assurance-vie des salariés**

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

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

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

c) **Assurance-maladie**

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

d) **Indemnité hebdomadaire**

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

e) **Invalité longue durée**

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

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

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

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

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

16.06 **Fonds de pension**

L'Employeur s'engage à maintenir le régime de retraite actuellement en vigueur et conformément à la lettre d'entente signée le 3 décembre 2018.

16.07 **Allocation aux caissiers**

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

ARTICLE 17 ANCIENNETÉ

17.01 **Calcul de l'ancienneté d'un salarié saisonnier**

L'ancienneté d'un salarié saisonnier se calcule ainsi :

Nombre d'heures régulières travaillées (incluant les jours fériés, les congés personnels, les congés volants et le temps compensé) excluant le temps supplémentaire et le temps monnayé / nombre d'heures travaillées par jour à son horaire régulier / 240

Voici deux exemples de calculs :

Exemple 1 : col bleu travaillant 40 heures/semaines ayant travaillé 3 000 heures depuis sa date d'embauche

$3\ 000/8/240 = 1,56$ année d'ancienneté

Exemple 2 : col blanc travaillant 34 heures/semaine ayant travaillé 3 000 heures depuis sa date d'embauche

$3\,000/6,80/240 = 1,84$ année d'ancienneté

Ce calcul d'ancienneté pour les saisonniers sert à définir le nombre de jours (ou semaines) de vacances auxquels ils ont droit et la période du changement d'échelon dans la grille salariale.

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

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

- a) dans le cas d'une lésion professionnelle survenue au travail, pour une durée n'excédant pas vingt-quatre (24) mois suivants immédiatement le début de l'absence, ou n'excédant pas un (1) mois suivant la date de la consolidation de la lésion professionnelle, selon l'échéance la plus éloignée;

Nonobstant le paragraphe précédent, un salarié permanent conserve et accumule son ancienneté pendant un processus d'accommodement, si le retour au travail est prévisible dans un délai raisonnable.

- b) dans le cas de maladie ou accident autre qu'une lésion professionnelle survenu au travail, pour une durée n'excédant pas trente-six (36) mois.
- c) durant la période autorisée d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental;
- d) dans le cas d'absence du travail en raison d'une libération syndicale en vertu de l'article 14.02 de la convention.

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

- a) lorsqu'il est en congé sans traitement dûment autorisé par écrit pour une période consécutive de douze (12) mois ou moins;
- b) lorsqu'il est en service public pour la durée prévue par la législation applicable;
- c) dans le cas de toute autre absence prévue par une loi d'ordre publique.

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

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

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

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

ARTICLE 18 PROMOTIONS, PERMUTATIONS

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

fonction disponible, la description de fonction et les qualifications requises et le salaire.

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

S'il y a lieu et en conformité avec l'article 18.02, l'Employeur accorde le poste au candidat à l'interne en premier lieu.

18.02 a) Dans les cas précités, la Ville accorde le poste au candidat ayant le plus d'ancienneté en fonction de la date d'embauche, pourvu qu'il ait la compétence pour remplir les exigences requises pour l'accomplissement normal de la tâche après une période d'adaptation de cent soixante (160) heures de travail sur la machinerie lourde et de quatre-vingts (80) heures sur tout autre véhicule. Pour toute autre fonction prévue à la convention, la période d'essai est de trente (30) jours de travail.

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

b) La Ville fait connaître son choix dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la première assemblée du conseil postérieure à la fin de la période d'affichage. Le candidat retenu doit être assigné au poste dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

Pour être candidat retenu, le salarié doit être en mesure de travailler dans les trente (30) jours de la date d'affectation du poste à moins d'une entente entre l'employeur et le syndicat.

Le salarié obtenant une nouvelle occupation obtient le taux de la classe salariale correspondant au taux de salaire immédiatement supérieur à son taux de salaire d'origine.

18.03 Si cependant, il n'y a pas au service de la Ville, un salarié ayant la compétence nécessaire pour remplir la fonction, il sera loisible à la Ville d'engager une personne de l'extérieur qui rencontrera au moins les mêmes qualifications que celles demandées dans l'avis prévu à l'article 18.01.

18.04 Dans les cas de fermeture de poste ou de réorganisation de services, la Ville garde de préférence le salarié jouissant de plus d'ancienneté et de compétence. La mutation ne se fera qu'à l'intérieur d'un même service. Toutefois, s'il n'y a pas de travail disponible dans le service concerné, la Ville, après consultation d'un comité de reclassification, verra à réaffecter le salarié concerné. Le comité de

reclassement sera formé du salarié visé, d'un délégué du Syndicat, d'un directeur de service et du directeur général.

18.05 Si la Ville crée de nouvelles fonctions :

- a) Les heures de travail seront déterminées après entente avec le Syndicat.
- b) Les tâches seront déterminées par l'employeur après consultation du syndicat.
- c) Le salaire sera déterminé par l'employeur en conformité avec le plan d'évaluation des emplois.

18.06 Malgré toute disposition à l'effet contraire, tout salarié col bleu doit travailler dans un poste de nuit avant de pouvoir obtenir un poste régulier permanent de jour.

ARTICLE 19 MESURE DISCIPLINAIRE

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

Les mesures disciplinaires sont :

- 1) Avis verbal par écrit;
 - 2) Avertissement par écrit;
 - 3) Suspension sans solde;
 - 4) Congédiement.
- a) Si une rencontre disciplinaire doit avoir lieu, le salarié et le Syndicat reçoivent, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, un avis contenant les motifs pour lesquels le salarié est convoqué.
 - b) Lorsqu'elle impose une mesure disciplinaire, la Ville doit fournir par écrit au Syndicat de même qu'au salarié visé les raisons qui motivent toute mesure disciplinaire qu'elle impose.
 - c) Le salarié qui reçoit une mesure disciplinaire doit être accompagné d'un dirigeant du Syndicat.
 - d) Lorsqu'un salarié se sera mérité douze (12) mois continus de bonne conduite sans offense, cela annulera toutes les mesures disciplinaires antérieures qui seraient indiquées à son dossier.

- e) La Ville ne peut imposer de mesure disciplinaire à un salarié au-delà de trente (30) jours de la connaissance complète des faits.
- f) Un salarié, qui doit demeurer à la maison à la demande de la ville pour fin d'enquête, reçoit pour la durée de l'enquête son salaire comme s'il était au travail.
- g) Les parties conviennent que cet article est sujet aux dispositions de l'article 21.
- h) Après entente avec son supérieur immédiat et après avoir pris un rendez-vous, tout salarié peut consulter son dossier en présence d'une personne représentant l'employeur durant les heures normales d'ouverture des bureaux. Il peut autoriser par écrit un représentant du Syndicat à le faire à sa place. Le salarié obtient alors sur demande une copie de tout document apparaissant à son dossier moyennant le paiement des frais de reproduction exigibles. Le salarié bénéficie du maintien de son salaire pour cette période.

ARTICLE 20 CONGÉ PARENTAUX ET CONGÉ SANS SOLDE

20.01 Congé de maternité, de paternité et congé parental

Les dispositions obligatoires de la Loi sur les normes du travail relatives au congé de maternité, de paternité et au congé parental s'appliquent et ont les retrouvent en suivant le lien suivant :

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/conges/lies-famille/adoption-naissance/conge-parental>

20.02 Congé sans solde

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

L'employé doit liquider ses banques de temps et vacances avant de débiter son congé sans solde.

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

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

20.03 Après l'épuisement de la banque de temps et des vacances, sur demande de l'intéressé, sous réserve de la nécessité du service et si le temps pris n'entraîne pas de temps supplémentaire, la Ville peut accorder à tout salarié un congé sans solde de cinq (5) jours civils par année et ce congé peut être fractionné en demi-journées.

20.04 La Ville convient de maintenir tous les bénéfices inclus dans la présente convention et dans le régime de retraite pendant une absence reconnue par ladite convention.

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

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

ARTICLE 21 RÈGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE

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

- a) Le salarié devra être accompagné d'un représentant du Syndicat, soumettre par écrit, son grief à son supérieur immédiat dans les trente (30) jours qui suivent l'incident ou la connaissance qu'il en a eue, mais n'excédant pas six (6) mois de l'incident. Le salarié peut renoncer par écrit à la présence d'un représentant du Syndicat.
- b) Si, dans les trente (30) jours du dépôt de ce grief, le supérieur immédiat n'a pas rendu sa décision par écrit ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision rendue, celui-ci devra, s'il veut continuer son grief, le soumettre par écrit, au directeur général de la Ville, dans un délai de trente (30) jours, à compter de l'expiration du délai précédent ou de la décision rendue.

- c) Une erreur cléricale dans la présentation et la rédaction d'un grief n'a pas pour effet de l'invalider.

21.02 **Demande d'arbitrage**

Si, la décision du directeur général n'est pas rendue dans les trente (30) jours qui suivent la réception du grief ou si cette décision n'est pas satisfaisante pour le Syndicat ou pour le salarié, ce dernier pourra, par l'entremise du Syndicat référer son cas à l'arbitrage prévu par la loi intitulée Code du travail de la province du Québec dans les trente (30) jours suivant le dernier délai ci-haut mentionné par un avis écrit avec copie à la Ville à cet effet.

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

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

21.03 L'arbitre a les pouvoirs d'un arbitre de griefs prévus au Code du travail, mais n'a pas le droit d'amender, alterner ou modifier le texte de la convention collective.

- 1.- Dans le cas d'un grief d'interprétation de la convention, il peut ordonner un remboursement de salaire qui aurait pu être dévolu au salarié s'il avait obtenu une promotion.
- 2.- Dans le cas de mesure disciplinaire, il peut :
 - a) maintenir la décision de la Ville ;
 - b) infirmer la décision de la Ville ;
 - c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances incluant le remboursement de salaire.

21.04 Sont exclus des délais stipulés à l'alinéa précédent, les dimanches, les samedis, les jours non ouvrables et les jours de la présentation du grief ou de la médiation.

21.05 Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Toutefois, d'un commun accord et par écrit, les parties peuvent les modifier.

- 21.06 Un grief à l'encontre d'un congédiement sera traité en priorité avant tout autre grief déjà référé à l'arbitrage.
- 21.07 La décision de l'arbitre est sans appel. Les honoraires et les frais de l'arbitre sont payés en parts égales entre l'Employeur et le Syndicat.
- 21.08 De plus, l'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante (60) jours suivant la date de l'audition.
- 21.09 S'il advient des griefs de nature générale ou qui touchent un groupe de salariés ou encore, s'il survient des mécontentes au sens de cet article, le Syndicat pourra soumettre le litige à la direction générale. La Ville pourra soumettre tout grief et/ou mécontente par écrit au secrétaire du Syndicat.
- 21.10 Dans le cas d'un grief relatif à une suspension, un congédiement ou une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 22 COTISATION SYNDICALE

- 22.01 Tout salarié qui est à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de la convention collective et tout salarié embauché après la signature de la présente convention collective est tenu, comme condition du maintien de son emploi, de devenir et demeurer membre du Syndicat et de payer la cotisation syndicale, et ce, dès son entrée au service de l'Employeur.
- 22.02 L'Employeur s'engage à déduire de chaque paie de tout salarié régi par la convention collective la cotisation syndicale au montant que lui indiquera le Syndicat, de temps à autre, et à remettre lesdites déductions au trésorier du Syndicat par chèque ou dépôt bancaire, dans les quinze (15) jours du mois suivant leur perception. Avec le chèque, l'Employeur remet la liste des salariés en indiquant pour la période :
- le nom et prénom du salarié;
 - l'appellation d'emploi;
 - la date d'embauche;
 - le nombre d'heures travaillées;
 - le taux horaire;
 - le montant de la cotisation individuelle et cumulative;
 - l'adresse et numéro de téléphone;
 - le salaire normal;
 - le salaire des heures supplémentaires.

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

ARTICLE 23 DROIT D'AFFICHE

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

ARTICLE 24 ÉQUIPEMENT

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

- a) Aux salariés appelés à travailler dans l'eau, la boue, à la pluie ou à la neige fondante : un uniforme de pluie comprenant casque, imperméable et bottes en caoutchouc et un manteau 3 saisons, selon le cas.
- b) Aux salariés du service d'électricité : des gants de cuir et de caoutchouc, un imperméable, un manteau 3 saisons, des bottes de caoutchouc, des bottines de sécurité d'hiver et d'été, adaptées au poste de monteur de lignes, 1 casque protecteur, 1 paire de lunettes de sécurités et 1 paire de mitaines d'hiver et tous les vêtements ignifuges nécessaires.

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

24.02 La Ville fournit des bottines de sécurité d'été et d'hiver, ces bottines sont au choix du salarié et la Ville paiera pour chacune de ces paires de bottines jusqu'à un

maximum de quatre cent cinquante-trois (453 \$) avant taxes pour les monteurs de lignes et de deux cent vingt-six et cinquante sous (226.50 \$), avant taxes, pour les autres salariés qui nécessitent des bottes de travail, pour la première année de la convention collective. Pour les années subséquentes, à chaque 1^{er} janvier, ce montant sera indexé selon la même formule que celle retenue pour les salaires.

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

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

24.04 Annuellement, la ville fournira à leur demande aux salariés des bureaux :

- des chandails de type « polo » ou à manches longues;
- des chandails de type « polar ».

Ces pièces de vêtements seront à l'effigie de la ville et pourront être remplacées après autorisation avec le supérieur immédiat.

24.05 Toutes les pièces de vêtement ou de protection qui sont fournies par l'employeur doivent être portées au travail exclusivement.

ARTICLE 25 CONTRAT À FORFAIT

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

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

- Déneigement du réseau routier, secteur urbain incluant les stationnements;

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

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

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

Le Syndicat peut être appelé à faire part de ses commentaires et suggestions ou solutions alternatives afin de maintenir la réalisation de travaux par des salariés de la Ville. Le Syndicat peut également demander à rencontrer la Ville pour discuter du renouvellement des contrats confiés à l'externe.

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

ARTICLE 26 ALTERNANCE DES FONCTIONS

26.01 Cols bleus

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

Le salarié obtient le taux de la classe salariale correspondant au taux de salaire immédiatement supérieur à son taux de salaire d'origine.

Le salarié appelé à exercer une fonction autre que son occupation régulière doit avoir les compétences requises pour cette autre fonction (ex. : cartes de compétence, formation ou permis) et sera payé en fonction du principe d'alternance des fonctions uniquement si la compétence est nécessaire pour faire les travaux assignés.

26.02 Cols blancs

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

Le salarié obtient le taux de la classe salariale correspondant au taux de salaire immédiatement supérieur à son taux de salaire d'origine.

ARTICLE 27 FUSION

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

ARTICLE 28 MÉCANICIENS

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

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

ARTICLE 29 TRAVAUX HYDROÉLECTRIQUES

29.01 Pour les travaux de lignes, excluant la garde, une équipe de monteurs de lignes est composée d'un monteur de lignes et du chef monteur ou d'un autre monteur de lignes. En cas de manque de salariés du service et si les travaux le requièrent, un monteur de lignes peut être remplacé par un salarié des travaux publics et ce salarié est appelé par ordre d'ancienneté à la condition que le salarié soit qualifié pour l'exécution des travaux. Dans ce cas, ce salarié est rémunéré selon l'article 26.01 à son taux régulier ou au taux de la classe 3 des travaux publics, selon le plus élevé des deux taux.

29.02 Les employés couverts par le présent article sont ceux désignés par le service d'Hydro-Coaticook en fonction des besoins des autres réseaux pour assister leurs

employés, sur leur réseau de distribution, afin d'effectuer les travaux requis pour permettre de réalimenter les clients de ce réseau.

Les conditions de la présente sont effectives pour la durée des travaux effectués par les équipes d'Hydro-Coaticook sur le réseau de distribution des autres réseaux.

Le taux applicable est temps double en tout temps et cela autant pour les heures régulières que pour les heures en temps supplémentaires. Conséquemment, l'application de cette clause et remplace toutes dispositions traitantes du temps supplémentaire prévu à la convention collective des employés de la Ville de Coaticook.

Ces heures faites en travaux d'urgence sur d'autres réseaux ne pourront pas être mises en banque ou accumulées dans une banque de temps d'un employé. Elles seront payées immédiatement lors de la période de paie suivante aux travaux d'entraide.

ARTICLE 30 REMPLAÇANT D'UN POSTE

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

ARTICLE 31 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

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

ARTICLE 32 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

32.01 L'Employeur prend les mesures nécessaires pour éliminer à la source tout danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des salariés.

Le Syndicat et les salariés y collaborent.

L'Employeur s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité conformes aux lois et règlements en vigueur.

L'Employeur et le syndicat coopèrent pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des salariés.

32.02 Un comité local de sécurité et santé est formé afin de faire la mise en place des nouvelles règles à la suite de la modernisation de la LSST.

Par la suite, ce comité verra à étudier les problèmes particuliers dans les milieux de travail.

Les modalités de fonctionnement du comité seront convenues entre les parties par lettre d'entente.

La mise en place du comité doit se faire dans les douze (12) mois suivant la signature des présentes.

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

32.04 Le salarié blessé doit, lorsque ceci sera possible, rapporter son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail. Tous les accidents ou toutes les blessures mêmes de nature bénigne doivent être rapportés immédiatement au chef de division et un rapport d'accident approprié sera préparé sans délai. Le salarié devra être accompagné de son représentant SST.

32.05 Le salarié qui est incapable de remplir ses fonctions habituelles par suite d'une lésion professionnelle continue de recevoir son salaire conformément aux règles de la C.N.E.S.S.T.

32.07 Conformément aux lois de sécurité en vigueur, un salarié, lorsqu'il juge qu'il y a des risques dans l'accomplissement de ses fonctions, peut refuser d'accomplir une tâche sans encourir de perte de salaire ou des mesures disciplinaires.

ARTICLE 33 SALLE DE REPOS, TOILETTE HYGIÉNIQUE ET STATIONNEMENT

33.01 La Ville s'engage à maintenir un endroit propre pour le repos des salariés ainsi qu'une chambre de toilette avec évier et eau chaude.

33.02 La Ville convient de fournir un stationnement extérieur gratuit en tout temps, ainsi qu'une prise ou circuit de branchage pour l'hiver à tous les salariés municipaux régis par la présente convention collective de travail.

Lorsque ce sera requis par un salarié, la Ville convient de fournir au moins un espace de branchement pour voiture électrique à l'hôtel de ville ainsi qu'au garage municipal.

ARTICLE 34 DURÉE DE LA CONVENTION

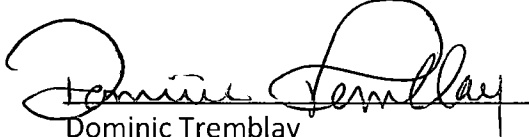
34.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de la signature et se termine le 31 décembre 2030. Après cette date, elle continue de s'appliquer durant les négociations et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une convention collective.

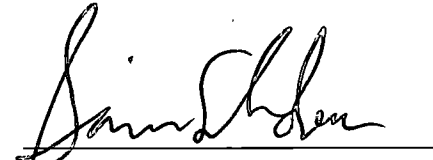
34.02 Malgré l'article 34.01, les taux horaires prévus à l'annexe « B » sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2025, et ce, pour tous les salariés à l'emploi de la Ville. Cette rétroactivité s'applique à tous les salariés à l'emploi à la date de la signature de la convention pour toutes les heures normales et supplémentaires travaillées et pour toutes les heures payées par la Ville depuis ces dates. La rétroactivité est payée dans les quarante-cinq (45) jours de la date de la signature de la convention. Toutes les clauses à incidence monétaire sont rétroactives au 1^{er} janvier 2025 pour tous ceux qui ont travaillé en 2025.

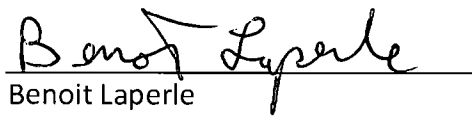
EN FOI DE QUOI les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette convention collective de travail, à Coaticook, ce 30 septembre 2025.


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

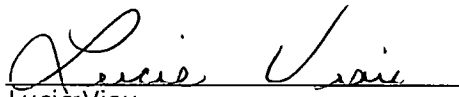
VILLE DE COATICOOK

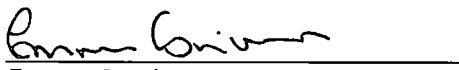

Dominic Tremblay
Président


Simon Madore
Maire


Benoit Laperle
Membre du comité de négociation


François Fréchette
Directeur général


Lucie Viau
Membre du comité de négociation


Emma Corriveau
Conseillère syndicale SCFP

ANNEXE « A » - STRUCTURE SALARIALE

Ville de Coaticook

Classement des emplois

Classe 1

Journalier
Surveillant de parc

Classe 2

Aide-horticulteur

Classe 3

Journalier/Chauffeur/Opérateur
Préposé au déneigement des stationnements
Préposé sel et abrasifs
Surveillant de l'état des routes

Classe 4

Commis aux services extérieurs
Commis au service de l'urbanisme
Journalier menuisier
Préposé Horticulture
Préposée à la caisse

Classe 5

Journalier aqueduc et égout
Journalier voirie urbaine et rurale
Opérateur d'usine d'épuration
Préposé à la paie et réceptionniste
Préposé à la facturation
Préposée au rôle d'évaluation

Classe 6

Préposée à l'administration et à la comptabilité aux services extérieurs
Contremaître au déneigement
Journalier menuisier – sénior
Mécanicien
Opérateur usine de traitement d'eau potable
Secrétaire à la DG et au greffe de la Ville et de la Cour municipale
Soudeur
Technicien en génie civil

Classe 7

Contremaître aux Infrastructures
Inspecteur municipal
Monteur de ligne
Technicien usine de traitement/Technicien en assainissement des eaux

Classe 8

Adjointe à la comptabilité

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

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

ANNEXE « B » - ÉCHELLE DES SALAIRES, PRIMES DIVERSES ET INDEXATION

1^{er} janvier 2025

Classe	Échelons					
	1	2	3	4	5	6
1	23,52 \$	24,46 \$	25,44 \$	26,46 \$	27,52 \$	28,62 \$
2	25,05 \$	26,05 \$	27,10 \$	28,18 \$	29,31 \$	30,48 \$
3	26,68 \$	27,75 \$	28,86 \$	30,01 \$	31,21 \$	32,46 \$
4	28,42 \$	29,55 \$	30,73 \$	31,96 \$	33,24 \$	34,57 \$
5	30,26 \$	31,47 \$	32,73 \$	34,04 \$	35,40 \$	36,82 \$
6	32,23 \$	33,52 \$	34,86 \$	36,25 \$	37,70 \$	39,21 \$
7	34,32 \$	35,70 \$	37,13 \$	38,61 \$	40,15 \$	41,76 \$
8	36,56 \$	38,02 \$	39,54 \$	41,12 \$	42,76 \$	44,48 \$

Monteurs de ligne *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Monteur	31,62 \$	33,14 \$	34,52 \$	35,89 \$	37,26 \$	38,63 \$	40,03 \$	41,41 \$	42,78 \$
Chef	34,39 \$	36,00 \$	37,38 \$	38,75 \$	40,15 \$	41,54 \$	42,90 \$	44,30 \$	45,68 \$

*L'échelle salariale des monteurs est basée pour l'année 2025 sur 98 % du salaire des classes 6 et 7 de la convention collective régissant les monteurs de ligne de la Ville de Sherbrooke. Cependant, la prime de chef d'équipe ne leur sera plus applicable, à moins d'entente entre les parties. À compter de 2026 et pour les années suivantes, le taux horaire du monteur de lignes est indexé selon les mêmes pourcentages que les autres salariés de la Ville de Coaticook.

1. PRIME DE CHEF D'ÉQUIPE

Selon les besoins, un salarié de préférence permanent pourra être appelé à agir comme chef d'équipe; dans ce cas, il recevra un dollar et soixante sous (1,60 \$) de l'heure de plus que le salaire de sa classification. Il est identifié comme tel aux membres de l'équipe. La prime de chef d'équipe ne s'applique pas aux emplois dont l'évaluation d'emploi tient compte de cet aspect du travail.

Disposition spéciale pour la division Hydro-Coaticook

Octroi d'une prime de chef d'équipe selon les dispositions de la convention collective en vigueur lorsque les monteurs de lignes travaillent en équipe de deux ou plus selon les situations suivantes :

- Travaux reliés à l'électricité (moyen/basse tension) et aux lignes/réseaux électriques
- Travaux en nacelle
- Manoeuvre dans les sous-stations

La prime sera octroyée selon l'ancienneté dans le groupe de deux ou plus. Lorsque Sylvain Fauteux est présent, il sera toujours identifié comme le chef d'équipe et aucune prime pour cet aspect ne pourra être réclamée par un autre monteur.

2. PRIME ÉLECTROMÉTRIE

La prime d'électrométrie sera accordée pour l'accomplissement des tâches suivantes :

- Gestion de l'inventaire des compteurs en fonction des besoins prévisibles.
- Planification des inspections de compteurs et de mesurages
- Coordination des remplacements de compteurs et inscription au logiciel de facturation
- Supervision de l'installation des mesurages appropriés pour les nouveaux branchements
- Entretien des compteurs électriques

La prime d'électrométrie s'applique uniquement pour les travaux électriques.

3. TABLEAU DES PRIMES

GARDE	MONTANT DES PRIMES		
Garde générale	17,00\$/jour		
Mesures d'urgence décrétées par la Ville	17,00\$/jour		
Travaux publics	17,00\$/jour		
Sels & abrasifs	17,00\$/jour		
Électricité	17,00\$/jour		
Prime chef d'équipe	1,60\$/heure		
Prime de neige (FDS)	30,00\$ vendredi	60,00\$ samedi	60,00\$ dimanche
Prime d'électrométrie	1,25\$/heure		
Eau potable/Sels et abrasifs	25,00\$/jour		
Prime de nuit	1,25\$/heure		

██████████ bénéficie d'une prime de chef d'équipe sous forme de droit acquis tant et aussi longtemps que le salarié conserve le poste rattaché à la prime.

██████████ conserve un traitement salarial de journalier voirie urbaine et rurale pour une période de douze (12) mois par année. Lorsqu'il sera affecté à des opérations de déneigement de fin de semaine, celui-ci sera rémunéré selon la classe salariale de journalier/chauffeur/opérateur. Dans l'éventualité où celui-ci quitte son poste, la Ville se réserve le droit de revoir ce statut selon ses besoins pour une affectation de poste en fonction des périodes définies dans la convention collective (été et hiver).

Les deux primes en question « électrométrie et chef d'équipe » ne pourront pas être réclamées en aucun temps par ██████████ (détenteur du poste « chef monteur ») puisque son échelle salariale comprend à même son salaire, les deux primes.

Le poste et l'échelle salariale « chef monteur » disparaîtront lorsque ██████████ quittera ses fonctions ou changera de poste à la Ville. Pour ne pas le pénaliser au niveau monétaire, il conservera ces avantages (incluant son échelle salariale) comme stipulé dans la convention collective en vigueur tant et aussi longtemps qu'il conservera cette fonction à la Ville ou à moins d'une entente particulière convenue entre les parties.

4. INDEXATION DES SALAIRES

Pour les années 2026 à 2030, l'échelle des salaires est majorée au 1^{er} janvier de chacune des années.

2026 : 2.5 %

2027 : 2.5 %

2028 : 2.5 %

2029 : 2.5 %

2030 : 3 %

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

Date d'embauche	Titre d'emploi
11-01-1994	Chef-monteur
09-05-2011	Monteur de ligne
15-11-2006	Monteur de ligne
27-01-2014	Monteur de ligne
24-02-1992	Opérateur d'usine d'épuration
16-06-1994	Journalier menuisier - sénior
21-09-2020	Mécanicien
28-04-1997	Journalier chauffeur opérateur
04-05-1998	Journalier menuisier et Contremaître au déneigement
03-05-2004	Soudeur et Journalier/chauffeur/opérateur
02-05-2005	Opérateur d'usine d'épuration
02-05-2005	Opérateur usine de traitement d'eau
23-05-2006	Mécanicien et Journalier
12-05-2008	Journalier voirie urbaine et rurale
20-07-2009	Contremaître aux infrastructures et Journalier/chauffeur/opérateur
19-04-2010	Journalier aqueduc et égout et Journalier/chauffeur/opérateur
26-06-2012	Journalier voirie urbaine et rurale
31-07-2006	Secrétaire au DG, greffe de la Ville et de la cour municipale
16-06-2008	Adjointe à la comptabilité
19-05-2009	Préposée à l'administration et comptabilité aux services extérieurs
03-10-2011	Commis au service d'urbanisme
06-10-2014	Préposée à la facturation
29-06-2021	Préposée à la paie et réceptionniste
19-04-2021	Commis aux services extérieurs
05-10-2020	Préposée au rôle d'évaluation
16-11-2023	Préposée à la caisse

	11-04-2023	Surveillant de parc
	11-04-2023	Surveillant de parc
	19-04-2021	Journalier aqueduc et égout et Surveillant de l'état des routes

SAISONNIERS

	28-08-2017	Journalier
	20-06-2016	Préposée à l'horticulture
	13-07-2020	Journalier
	27-05-2019	Journalier et Surveillant de l'état des routes
	25-06-2024	Journalier

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

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

**ANNEXE « E » - LETTRE D'ENTENTE - DÉPLACEMENT DES PAUSES DES COLS BLANCS
TRAVAILLANT DANS L'HÔTEL DE VILLE**

ENTRE : La Ville de Coaticook

(ci-après appelé la « Ville »)

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

(ci-après appelé le « Syndicat »)

CONSIDÉRANT QUE les employés de Cols blancs de l'Hôtel de Ville aimeraient pouvoir déroger de la clause 7.01 de la convention collective traitant des périodes de repos;

CONSIDÉRANT QUE la Ville et le Syndicat sont d'accord de déroger à ladite clause et ainsi maintenir la volonté des employés cols blancs de l'Hôtel de Ville;

CONSIDÉRANT QUE la présente entente fera partie intégrante de la convention collective en vigueur entre la Ville et le Syndicat;

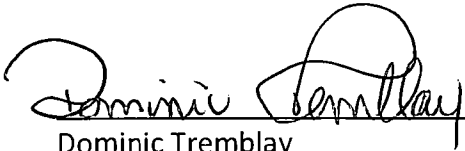
EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les employés cols blancs de l'Hôtel de Ville n'auront plus de périodes de repos de 15 minutes le matin ainsi que de 15 minutes en après-midi (pauses) afin de reporter ces deux pauses en fin de journée pour ainsi terminer le travail à 16h00 au lieu de 16h30 comme l'indique la convention collective à l'article 6.01.
2. Il est entendu que si des personnes au comptoir n'ont pu quitter avant 16h, ces personnes doivent être servies et répondues.
3. Il est entendu que cette pratique s'inscrit dans la cadre d'un privilège et non d'un droit.
4. La Ville se réserve le droit de mettre fin à cette pratique sans préavis et revenir aux dispositions prévues dans la convention collective. La Ville s'engage toutefois à expliquer aux employés et au syndicat les motivations de son choix.

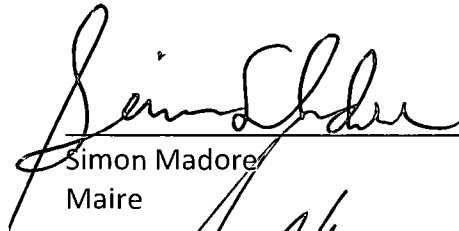
EN FOI DE QUOI les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette lettre d'entente à Coaticook, ce 30 septembre 2025.

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

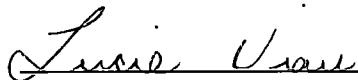
VILLE DE COATICOOK



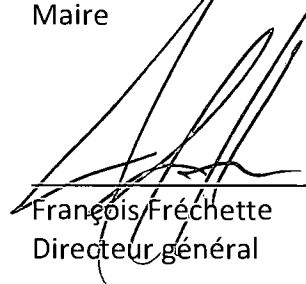
Dominic Tremblay
Président



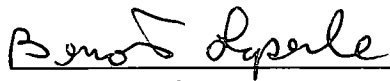
Simon Madore
Maire



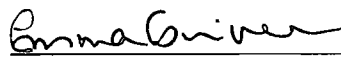
Lucie Viau
Membre du comité de négociation



François Fréchette
Directeur général



Benoit Laperle
Membre du comité de négociation



Emma Corriveau
Conseiller syndical SCFP

**ANNEXE « F » - LETTRE D'ENTENTE - MAINTIEN DES CONDITIONS DE TRAITEMENT DE
L'EMPLOYÉ [REDACTED]**

ENTRE : La Ville de Coaticook

(ci-après appelé la « Ville »)

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

(ci-après appelé le « Syndicat »)

CONSIDÉRANT QUE l'employé [REDACTED] à l'emploi de la Ville depuis le 4 mai 1998, a bénéficié d'un traitement salarial hors classe depuis son embauche;

CONSIDÉRANT QUE la Ville et le syndicat sont en accord pour maintenir cette forme de traitement historique;

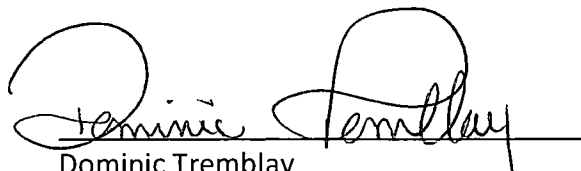
Il est convenu que :

- 1 [REDACTED] sera affecté à partir du 1^{er} janvier 2025 sur un poste de « journalier menuisier » pour une période de 12 mois par année.
- 2 Si [REDACTED] est affecté à un poste de classe supérieure, il sera traité selon les conditions de la classe en question.
- 3 Cette disposition n'est associée à aucun poste à la Ville de Coaticook.
- 4 Cette disposition n'est applicable qu'à l'employé en question et est octroyée à titre historique (clause grand-père) et ne pourra faire l'objet d'aucune demande similaire, comparative ou de précédent pour aucun autre employé actuel ou futur à la Ville de Coaticook.
- 5 Cette clause devient inopérante lors de la cessation d'emploi de l'employé en question.
- 6 La Ville n'a aucune obligation de remplacer ce poste occupé par [REDACTED] lors de son absence ou encore lors de la cessation d'emploi (retraite ou autre)

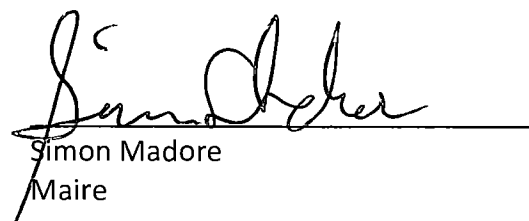
EN FOI DE QUOI les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette lettre d'entente à Coaticook, ce 30 septembre 2025.

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

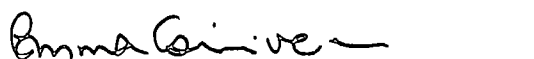
VILLE DE COATICOOK



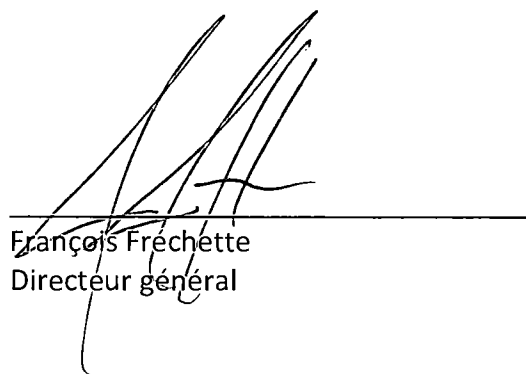
Dominic Tremblay
Président



Simon Madore
Maire



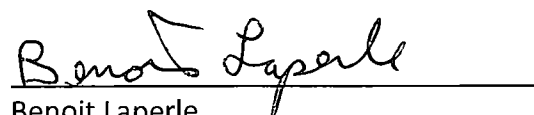
Emma Corriveau
Conseillère syndicale SCFP



François Fréchette
Directeur général



Lucie Viau
Membre du comité de négociation



Benoit Laperle
Membre du comité de négociation

ANNEXE « G » - LETTRE D'ENTENTE - MODIFICATION À VENIR AU POSTE DE CHEF-MONTEUR

ENTRE : La Ville de Coaticook
(ci-après appelé la « Ville »)

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

CONSIDÉRANT QUE la Ville de Coaticook et le syndicat s'étaient entendus par une lettre d'entente le 14 octobre 2020 sur des modifications au poste de chef monteur et de prime reliée à des travaux d'électrométrie;

CONSIDÉRANT QUE des dispositions de ladite lettre d'entente sont reprises dans la nouvelle convention collective et que malgré cela, certaines dispositions s'appliquant directement à l'employé de monsieur [REDACTÉ] et au poste de chef monteur doivent être maintenues par lettre d'entente;

Il est convenu que :

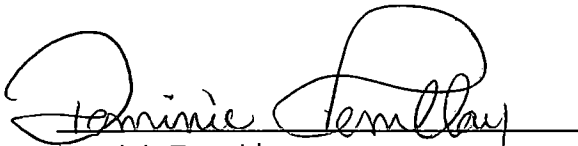
- 1 Lorsque [REDACTÉ] est présent dans des travaux d'équipe, il sera toujours identifié comme le chef d'équipe.
- 2 Les deux primes prévues à la convention collective « électrométrie et chef d'équipe » ne pourront pas être réclamées en aucun temps par [REDACTÉ] (détenteur du poste « chef monteur ») puisque son échelle salariale comprend à même son salaire, les deux primes.
- 3 Le poste et l'échelle salariale « chef monteur » disparaîtront lorsque [REDACTÉ] quittera ses fonctions ou changera de poste à la Ville. Pour ne pas le pénaliser au niveau monétaire, il conservera ces avantages (incluant son échelle salariale) comme stipulé dans la convention collective en vigueur tant et aussi longtemps qu'il conservera cette fonction à la Ville ou à moins d'une entente particulière convenue entre les parties.
- 4 La Ville n'a aucune obligation de remplacer le poste de chef-monteur en l'absence de [REDACTÉ].

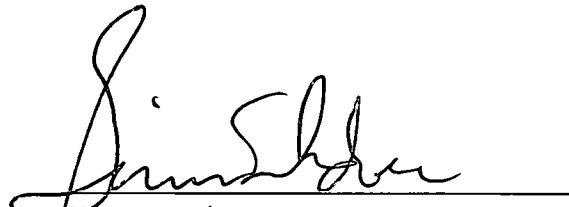
5 La Ville n'a aucune obligation de maintenir un poste de chef-monteur si [REDACTED] quitte ses fonctions.

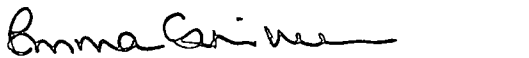
EN FOI DE QUOI les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette lettre d'entente à Coaticook, ce 30 septembre 2025.


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


VILLE DE COATICOOK

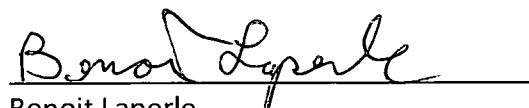

Dominic Tremblay
Président


Simon Madore
Maire


Emma Corriveau
Conseillère syndicale SCFP


François Fréchette
Directeur général


Lucie Viau
Membre du comité de négociation


Benoit Laperle
Membre du comité de négociation

**ANNEXE « H » - LETTRE D'ENTENTE - MAINTIEN DES CONDITIONS DE TRAITEMENT POUR LE
POSTE DE CONTREMAÎTRE AU DÉNEIGEMENT**

ENTRE : La Ville de Coaticook
(ci-après appelé la « Ville »)

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

Entre : la Ville de Coaticook
(ci-après appelé la « Ville »)

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

CONSIDÉRANT QU'une lettre d'entente dans la convention collective se terminant au 31 décembre 2024 portant la mention « Annexe E – Coordonnateur au déneigement » fixait les conditions salariales d'un tel poste au sein de la Ville de Coaticook;

CONSIDÉRANT QUE la Ville et le syndicat ne s'étaient pas entendus en date du 1^{er} janvier 2025 sur le projet d'une nouvelle convention collective;

CONSIDÉRANT QUE la Ville avait déjà annoncé dans les négociations que ladite lettre d'entente ne serait pas renouvelée et que de nouvelles conditions seraient fixées pour un tel poste ;

CONSIDÉRANT QUE la Ville de Coaticook n'a pas souhaité de bris de service durant sa saison hivernale 2024-2025;

Il est convenu que :

1. L'employé qui occupera le poste de Contremaître au déneigement (note : nouvelle appellation en remplacement du titre coordonnateur au déneigement » sera rémunérée

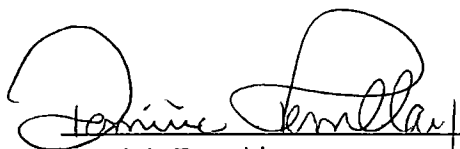
selon les paramètres de l'annexe E de la convention collective se terminant au 31 décembre 2024 ;

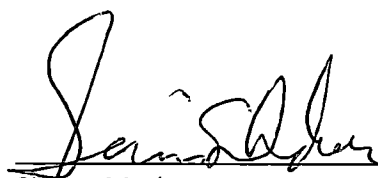
2. Que cette disposition est applicable jusqu'à la fin de la saison hivernale 2024-2025 décrétée par le chef de division voirie.
3. Cette disposition ne peut faire acte de précédent de quelque manière que ce soit.


EN FOI DE QUOI les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette lettre d'entente à Coaticook, ce 30 septembre 2025.

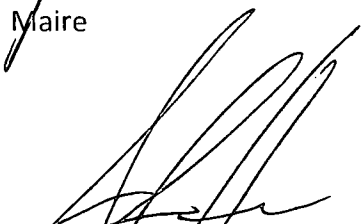
**Syndicat canadien de la fonction publique
Section locale 2811**

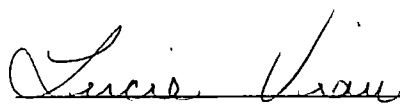
Ville de Coaticook

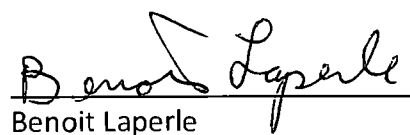

Dominic Tremblay
Président


Simon Madore
Maire


Emma Corriveau
Conseillère syndicale SFCP


François Fréchette
Directeur général


Lucie Viau
Membre du comité de négociation


Benoit Laperle
Membre du comité de négociation