

CONVENTION COLLECTIVE

Entre



Ville de
CARAQUET
Capitale de l'Acadie

corps constitué en vertu de la
Loi sur les municipalités,
L.R.N.B. 1973 - c. M-22
l'« Employeur »

Et

SCFP / *Syndicat canadien
de la fonction publique*

Et sa section locale 5495

En vigueur du
1 juillet 2022 au 30 juin 2025

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – BUT	1
ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION	1
2.02 Droits de la direction.....	1
2.02 Absence de distinctions injustes	2
2.03 Le Syndicat reconnaît également que l'Employeur se réserve les droits	2
ARTICLE 3 - DÉFINITION DES TERMES	2
ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS	3
4.01 Groupement négociateur.....	3
4.02 Tâches réservées au groupement négociateur.....	3
4.03 Entente particulière.....	3
4.04 Non-discrimination.....	3
ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL	3
5.01 Adhésion obligatoire.....	3
5.02 Étudiants et employés de divers projets	4
5.03 Colisée Léopold-Foulem	4
ARTICLE 6 – PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES	4
6.01 Prélèvement.....	4
6.02 Retenues	4
ARTICLE 7 - NOUVEAUX EMPLOYÉS MIS AU COURANT PAR L'EMPLOYEUR	4
7.01 Nouveaux employés.....	4
7.02 Copie de la convention.	4
7.03 Droit d'entrevue.....	5
7.04 Réunions ordinaires des employés	5
7.05 Signalement des nouvelles embauches	5
ARTICLE 8 – CORRESPONDANCE	5
8.01 Correspondance.....	5
ARTICLE 9 – COMITÉ EMPLOYEUR-EMPLOYÉS	5
9.01 Formation d'un comité.....	5
9.02 Fonction du comité	5
9.03 Réunion du comité.....	6
9.04 Présidence des réunions	6
9.05 Procès-verbal	6
9.06 Compétence du comité.....	6

ARTICLE 10 – RELATIONS SYNDICAT/DIRECTION	6
10.01 Représentations	6
10.02 Comité de négociation.....	7
10.03 Fonctions du comité de négociations	7
10.04 Représentants du Syndicat Canadien	7
10.05 Réunion du comité.....	7
10.06 Permis d'absence.....	7
10.07 Document technique.....	7
10.08 Bureau du Syndicat.....	7
ARTICLE 11 – MOTIONS ET RAPPORTS DU CONSEIL.....	8
11.01 Avis de l'Employeur au Syndicat.....	8
11.02 Copie des motions	8
ARTICLE 12 – PROCÉDURE DE REDRESSEMENT DES GRIEFS.....	8
12.01 Élection des délégués syndicaux	8
12.02 Noms des délégués.....	8
12.03 Comité des griefs	8
12.04 Permission de s'absenter du travail	8
12.05 Définition des griefs.....	9
12.06 Redressement de griefs.....	9
12.07 Grief d'ordre général.....	9
12.08 Droit du Syndicat d'initier un grief.....	9
12.09 Grief portant sur la sécurité	9
12.10 Correspondance par écrit.....	10
12.11 Salle de réunions pour réunions du comité des griefs	10
12.12 Convention supplémentaire	10
12.13 Défaut d'observer les délais prescrits.....	10
12.14 Objections de nature technique.....	10
ARTICLE 13 - ARBITRAGE	10
13.01 Référence en arbitrage	10
13.02 Défaut de nomination d'un arbitre	10
13.03 Procédures à suivre par l'arbitre.....	10
13.04 Décision.....	11
13.05 Désaccord au sujet d'une décision.....	11
13.06 Frais et honoraires.....	11
13.07 Modification des délais.....	11

13.08 Témoins	11
ARTICLE 14 – CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET DISCIPLINE.....	11
14.01 Avertissements	11
14.02 Méthode de congédiement	11
14.03 Certaines étapes peuvent être omises	12
14.04 Suspension ou congédiement injuste	12
14.05 Lignes de piquetage.....	12
14.06 Accès au dossier personnel.....	12
ARTICLE 15 – ANCIENNETÉ.....	12
15.01 Définition	12
15.02 Liste d'ancienneté.....	12
15.03 Période probatoire	13
15.04 Perte d'ancienneté	13
15.05 Transfert et ancienneté hors du groupement négociateur.....	13
15.06 Maintien des droits d'ancienneté.....	13
ARTICLE 16 – AVANCEMENT ET CHANGEMENT AU SEIN DU PERSONNEL.....	14
16.01 Affichage des postes vacants	14
16.02 Renseignements à fournir	14
16.03 Pas d'annonce extérieure.....	14
16.04 Reconnaissance de l'ancienneté	14
16.05 Méthode de nomination	14
16.06 Période d'essai.....	14
16.07 Promotions nécessitant des aptitudes plus grandes	15
16.08 Avis au Syndicat	15
16.09 Priorité pour employés incapacités	15
16.10 Formation pendant le travail	15
ARTICLE 17 – LICENCIEMENTS ET RAPPELS AU TRAVAIL.....	15
17.01 Modalités de licenciement et de rappel	15
17.02 Pas d'employé nouveau	15
17.03 Avis de licenciement.....	16
17.04 Maintien des contributions.....	16
17.05 Grief relatif aux licenciements	16
ARTICLE 18 – HEURES DE TRAVAIL.....	16
18.01 Heures.....	16
18.02 Horaire de travail.....	16

18.03 Jours de repos	16
18.04 Travail de fin de semaine.....	17
18.05 Travail par poste	17
18.06 Heures minimales	17
18.07 Pausés	17
18.08 Assemblée syndicale.....	17
18.09 Journée fractionnée.....	17
18.10 Employés au Colisée Léopold-Foulem.....	17
ARTICLE 19 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	17
19.01 Définition	17
19.02 Heures supplémentaires – rémunération.....	17
19.03 a) Pas de repos forcé destiné à compenser les heures supplémentaires	18
19.04 Heures supplémentaires par employés intermittents.....	18
19.05 Répartition des heures supplémentaires	19
19.06 Heures supplémentaires réduites au minimum	19
19.07 Heures supplémentaires en période de licenciements	19
19.08(a) Indemnité de convocation.....	19
19.08(b) Indemnité de convocation avant les heures normales de travail	19
19.09 Définition des postes	19
ARTICLE 20 – TRAVAIL POSTE (TRAVAIL D'ÉQUIPE)	20
20.01 Avis de changement de poste.....	20
ARTICLE 21 – JOURS FÉRIÉS.....	20
21.01 Liste des jours fériés	20
21.02 Congé supplémentaire.....	20
21.03 Jours fériés tombant un jour de repos	20
ARTICLE 22 - VACANCES.....	21
22.01 Durée des vacances.....	21
22.02 Le droit des vacances.....	21
22.03 Jour férié.....	21
22.04 Calcul de la rémunération des vacances des employés intermittents et occasionnels	21
22.05 Rémunération en cas de cessation d'emploi	21
22.06 Priorité	21
22.07 Affichage.....	21
22.08 Vacances ininterrompues.....	22
22.09 Maladie pendant les vacances	22

ARTICLE 23 – CONGÉ DE MALADIE	22
23.01 Définition	22
23.02 Longueur	22
23.03 Maladie dans la famille	22
23.04 Déduction du congé-maladie	23
23.05 Preuve de maladie.....	23
23.06 Congé-maladie au cours d'une absence autorisée.....	23
23.07 Congé-maladie non payé.....	23
23.08 Registre des congés-maladie.....	23
ARTICLE 24 – ABSENCE AUTORISÉE.....	23
24.01 Activité syndicale.....	23
24.02 Congrès et formation syndicaux.....	23
24.03 Absences pour fonctions publiques ou syndicales	24
24.04 Congé de deuil	24
24.05 Congé pour soins médicaux	24
24.06 Quarantaine obligatoire	25
24.07 Congé de maternité.....	25
24.08 Congé familial.....	25
24.09 Congé pour élections.....	25
24.10 Juré ou témoin	25
24.11 Congé de formation professionnelle	26
24.12 Autorisation générale d'absence	26
24.13 Congés en cas de violence familiale, violence entre partenaires intimes et violence sexuelle	26
ARTICLE 25 - PAIEMENT DES SALAIRES ET INDEMNITÉS	27
25.01 Jour de paie.....	27
25.02 Salaire égal pour travail égal.....	27
25.03 Employés intermittents.....	27
25.04 Salaire en cas de transfert temporaire.....	27
25.05 Salaire de vacances	27
25.06 Indemnité de kilométrage	27
25.07(a) Indemnité de disponibilité à la maison.....	28
25.07(b) Indemnité de disponibilité ailleurs qu'à la maison	28
25.07(c) Indemnité de disponibilité au garage municipal les jours de tempête de neige	28
25.08 Indemnité de repas pour heures supplémentaires	28
25.09 Allocation de déplacement.....	29

25.10 Allocation de formation professionnelle	29
25.11 Taux de salaire de chef d'équipe	29
25.12 Allocation de retraite.....	29
ARTICLE 26 – CLASSEMENT ET RECLASSEMENT DES EMPLOIS	29
26.01 Description des emplois.....	29
26.02 Pas d'élimination des classes actuelles.....	29
26.03 Changement des classes d'emploi	30
ARTICLE 27 – SÉCURITÉ SOCIALE	30
27.01 Pension.....	30
27.02 Assurance des frais médicaux et d'hospitalisation.....	30
27.03 Assurance-groupe sur la vie	30
27.04 Accident de travail	30
27.05 Mesures législatives	31
27.06 Assurance emploi	31
ARTICLE 28 – SÉCURITÉ ET HYGIÈNE	31
28.01 Coopération.....	31
28.02 Comité paritaire de sécurité	31
28.03 Réunions du comité	31
28.04 Mesures de sécurité.....	31
28.05 Grief sur la sécurité.....	31
28.06 Enquête sur les accidents	32
28.07 Salaire pour employé blessé	32
28.08 Transport aux accidentés.....	32
ARTICLE 29 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET AUTRES.....	32
29.01 Changements communiqués au Syndicat.....	32
29.02 Pas de congédiement	32
29.03 Formation supplémentaire	32
29.04 Programme de formation.....	33
29.05 Pas d'embauche.....	33
ARTICLE 30 – SÉCURITÉ DE L'EMPLOI.....	33
30.01 Sécurité de l'emploi	33
30.02 Intempéries.....	33
ARTICLE 31 – UNIFORMES ET HABILLEMENT	33
31.01 Vêtements de travail	33

ARTICLE 32 – CONDITIONS GÉNÉRALES	34
32.01 Facilités adéquates	34
32.02 Tableaux d’affichage	34
32.03 Outillage et matériel	34
ARTICLE 33 – CONDITIONS ET AVANTAGES ACTUELS	35
33.01 Maintien des conditions actuelles	35
ARTICLE 34 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES	35
34.01 Emploi du singulier masculin	35
34.02 Salle de réunions	35
ARTICLE 35 – DURÉE DE LA CONVENTION	35
35.01 Date d’échéance	35
35.02 Modification à la convention	35
35.03 Avis de changement	35
35.04 La convention demeure valable	36
35.05 Salaire rétroactif	36
ANNEXE A	37
ANNEXE B	38
LETTRE D’ENTENTE 1	39

CONVENTION COLLECTIVE

Convention collective de travail faite en duplicata à Caraquet le _____.

ENTRE :

VILLE DE CARAQUET, corps constitué en vertu de la
Loi sur les municipalités, L.R.N.B. 1973, c. M-22,
l'« Employeur »;

ET :

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE ET SA SECTION LOCALE 5495, le
« Syndicat ».

ARTICLE 1 -- BUT

1.01 Attendu que les présentes dispositions ont pour but:

- 1) d'entretenir et d'améliorer les relations d'emploi d'une façon harmonieuse et stable entre l'Employeur et le Syndicat;
- 2) de reconnaître l'importance des pourparlers et des négociations en tout ce qui concerne les conditions de travail, l'emploi, les services, etc.;
- 3) d'assurer un fonctionnement efficace des opérations de l'Employeur;
- 4) d'assurer le bon moral, le bien-être et la sécurité de tous les employés faisant partie de l'unité de négociations du Syndicat.

1.02 Et attendu qu'il est souhaitable que les méthodes de négociations touchant à tout ce qui a trait aux conditions de travail des employés soient recueillies sous forme de contrat.

ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 Droits de la direction

Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la ville de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les stipulations de la présente convention. La limitation de ces droits par la présente convention peut être déterminée en recourant à la procédure de règlement des griefs.

2.02 Absence de distinctions injustes

L'Employeur n'exercera pas ses droits en dirigeant ses employés d'une manière discriminatoire. Il n'usera pas de ses droits d'une manière qui priverait ses employés actuels de leur emploi, sauf pour juste cause.

2.03 Le Syndicat reconnaît également que l'Employeur se réserve les droits suivants :

- i) d'embaucher, de transférer à l'intérieur du département et pour juste cause, d'émettre, discipliner et réprimander l'employé par moyens de directives.
- ii) classer, promouvoir et assigner l'employé à diverses tâches.
- iii) déterminer l'horaire de travail

ARTICLE 3 - DÉFINITION DES TERMES

3.01 Pour les fins de la présente convention:

3.02 Les mots « employés » désignent une personne qui est dans l'unité de négociations.

3.03 Les mots « employés permanents » désignent tout employé dont l'emploi est requis et nécessaire au fonctionnement normal de la ville et qui aura complété à la satisfaction de l'Employeur, une période d'essai tel que prévue à la présente convention, et qui travaille quarante (40) heures par semaine et douze (12) mois par année.

3.04 Les mots « employés probatoires » désignent tout employé embauché à titre d'essai et qui n'aura pas complété huit cents (800) heures de travail continu pour la ville.

3.05 Employé intermittent – désigne un employé qui comble un poste « intermittent » établi par l'Employeur selon l'une des classifications spécifiées à l'Annexe A, qui a complété la période de stage tel que requis par l'entente collective, qui travaille quarante (40) heures par semaine pour un minimum de vingt-six (26) semaines ou un mille quarante (1040) heures par année et qui est rappelé au travail de façon saisonnière.

Il est entendu que ces employés n'auront pas droit aux bénéfices tel que mentionnés à l'article 27.02. Toutefois, ils auront droit aux autres dispositions de la présente convention incluant le fond de pension.

3.06 Les mots « employés occasionnels » désignent tout employé embauché de temps à autre pour remplacer un employé absent pour une journée ou plus ou tout simplement pour faire un travail ne dépassant pas une semaine. Cet employé n'aura droit à aucun bénéfice découlant de la présente convention.

3.07 Employé temporaire - Un employé embauché pour du travail de nature temporaire sera un employé temporaire et cette condition sera spécifiquement mentionnée et reconnue au moment de l'embauche. Un employé temporaire n'aura pas d'ancienneté en vertu de la présente convention et aura droit seulement aux bénéfices prescrits par la loi provinciale. L'Employeur pourra embaucher en vertu de ce sous-titre seulement lorsqu'il s'agit d'un travail qui est de nature temporaire en soi ou en raison d'un surplus temporaire dans les tâches à accomplir.

ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS

4.01 Groupement négociateur :

Attendu que la majorité des employés a choisi le Syndicat comme leur agent de négociations collectives, l'Employeur reconnaît, par la présente, le Syndicat canadien de la fonction publique et sa Section « Locale 5495 » comme étant le seul et unique agent négociateur, au nom et pour tous ses employés, à l'exception du chef de police, secrétaire municipal, superviseur des travaux publics, secrétaire confidentielle, directeur général ainsi que tout autre employé travaillant au département d'administration.

4.02 Tâches réservées au groupement négociateur :

Les employés exclus du groupement négociateur ne remplissent aucun emploi régit par la présente convention, sauf si un tel travail est fait dans le but d'instruire ou d'expérimenter ou, dans les cas d'urgence, lorsque les employés réguliers ne sont pas disponibles et à condition que le travail ainsi accompli ne réduit pas, en soit, les heures de travail ou le salaire d'un employé permanent ou intermittent.

4.03 Entente particulière :

Aucun employé ne sera ni obligé ni autorisé à conclure d'entente écrite ou verbale avec l'Employeur ou ses représentants, si celle-ci est incompatible avec les termes de la présente convention collective.

4.04 Non-discrimination :

Il n'y aura pas de discrimination pour aucune raison de la part de l'Employeur.

ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL

5.01 Adhésion obligatoire :

Sous réserve des articles 5.02 et 5.03:

- a) Comme condition de maintien de son emploi, tout employé permanent et intermittent de l'Employeur, deviendra et demeurera membre en règle du Syndicat aux termes de la constitution et des règlements du Syndicat.

b) Sous réserve des articles 5.02 et 5.03:

Comme condition de maintien de son emploi, tout employé futur permanent et intermittent deviendra et demeurera membre en règle du Syndicat aux termes de la constitution et des règlements dans les cents (100) jours ou huit cents (800) heures de travail continu pour la ville.

5.02 Étudiants et employés de divers projets :

Ne seront pas liés par la présente convention collective, les étudiants d'une école, d'une université ou d'un collège et toute autre personne embauchée par des projets subventionnés.

5.03 Colisée Léopold-Foulem :

Ne sera pas lié par la présente convention collective, les employés de la cantine du Colisée Léopold-Foulem.

ARTICLE 6 – PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES

6.01 Prélèvement :

L'Employeur retiendra sur la paie de chaque employé, toute cotisation, droit d'initiation ou imposition fixée aux termes de la constitution et des règlements du Syndicat et dont l'employé est redevable au Syndicat.

6.02 Retenues :

Les retenues mentionnées au paragraphe 6.01 seront déduites de la période de paie à la fin de chaque mois ou de chaque paie et remises par l'Employeur au secrétaire-trésorier du Syndicat au plus tard le 15 du mois suivant, accompagnées d'une liste des noms et adresses de tous les employés dont les salaires ont fait l'objet des retenues.

ARTICLE 7 - NOUVEAUX EMPLOYÉS MIS AU COURANT PAR L'EMPLOYEUR

7.01 Nouveaux employés :

L'Employeur mettra tout nouvel employé au courant de l'existence de cette convention collective et des conditions d'emploi énumérées aux articles ayant trait au régime syndical et au prélèvement des cotisations.

7.02 Copie de la convention :

Dès qu'il aura été embauché, le supérieur immédiat du nouvel employé le présentera à son délégué ou représentant syndical qui lui fournira une copie de la convention collective.

7.03 Droit d'entrevue :

L'Employeur donnera l'occasion à un représentant du Syndicat d'avoir une entrevue pouvant durer jusqu'à trente (30) minutes avec tout nouvel employé pendant les heures régulières de travail et sans perte de salaire, au cours de sa période stagiaire, dans le but d'expliquer au nouvel employé les avantages et devoirs découlant de son appartenance au Syndicat et les responsabilités et obligations qu'il a envers l'Employeur et le Syndicat.

7.04 Réunions ordinaires des employés

À chaque réunion des employés, l'Employeur donnera au Syndicat l'occasion de faire des annonces syndicales.

7.05 Signalement des nouvelles embauches

L'Employeur fournira au représentant syndical une copie du formulaire d'information personnelle (Annexe B) complété à l'embauche de tout employé couvert par la présente convention collective ainsi que les mise à jour des informations une fois par année s'il y a lieu.

ARTICLE 8 – CORRESPONDANCE

8.01 Correspondance :

Toute correspondance entre les parties, découlant ou relevant de cette convention se fera entre le directeur général de la Ville et le secrétaire du Syndicat, et avec exemplaire au chef d'atelier.

ARTICLE 9 – COMITÉ EMPLOYEUR-EMPLOYÉS

9.01 Formation d'un comité :

Il sera institué un comité mixte travailleurs-employeur, composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur. Ce comité bénéficiera de l'appui entier des deux parties contractantes, dans l'intérêt d'un service optimum au public.

9.02 Fonction du comité :

Le comité verra aux questions suivantes :

- 1) Critiques positives de toutes formes d'activités afin d'améliorer les relations entre l'Employeur et les employés.
- 2) Augmentation de la productivité du travail grâce à la collaboration dans la réalisation des mesures d'économie.
- 3) Amélioration du service au public.

- 4) Encouragement de pratiques visant à la sécurité et à la santé des employés et à l'observation des règles de sécurité.
- 5) Étude de suggestions de la part des employés et de questions concernant les conditions de travail et d'emploi (à l'exception de grief ayant trait au service).
- 6) Rectification de situations pouvant donner lieu à des griefs ou des malentendus.
- 7) Réalisation de programmes d'éducation et de formation du personnel.

9.03 Réunion du comité :

Le comité se réunira au moins une fois par trimestre à une date et un endroit fixés d'un commun accord. Les membres recevront un avis de réunion et l'ordre du jour au moins quarante-huit (48) heures avant celle-ci. Les employés ne souffriront aucune perte de salaire par suite du temps qu'ils auront accordé au comité.

9.04 Présidence des réunions :

Le comité nommera un représentant de l'Employeur et un représentant du Syndicat, qui rempliront les fonctions de co-présidents et présideront aux réunions à tour de rôle.

9.05 Procès-verbal :

Le procès-verbal de chaque réunion du comité sera rédigé et signé par les co-présidents aussitôt que possible après la clôture de chaque réunion. Le Syndicat et l'Employeur recevront chacun deux exemplaires signés du procès-verbal dans les trois (3) jours suivant la réunion.

9.06 Compétence du comité :

La compétence du comité n'inclura ni les questions de salaire, ni toute autre question du domaine des négociations collectives, y compris l'application de cette convention collective.

Le comité ne supplantera l'activité d'aucun autre comité du Syndicat ou de l'Employeur, il ne possède pas non plus le pouvoir de lier ni le Syndicat ou ses membres, ni l'Employeur relativement à d'éventuelles décisions ou conclusions prises à la suite de ses discussions. Les discussions et conclusions du comité pourront faire l'objet de recommandations au Syndicat et à l'Employeur.

ARTICLE 10 – RELATIONS SYNDICAT/DIRECTION

10.01 Représentations :

Nul employé ou groupe d'employés n'entreprendra de représenter le Syndicat lors de réunions avec l'Employeur sans l'autorisation expresse du Syndicat. Afin de rendre cette clause applicable, le Syndicat fournira à l'Employeur une liste des noms de ses responsables. De son côté, l'Employeur remettra au Syndicat, sur demande, une liste de ses agents de maîtrise ou autre personnel habitué à traiter avec le Syndicat.

10.02 Comité de négociation :

Il sera établi un comité de négociations, comprenant un maximum de quatre (4) membres représentant l'Employeur et de quatre (4) membres représentant le Syndicat. Le Syndicat fournira à l'Employeur les noms de ses représentants siégeant au comité.

10.03 Fonctions du comité de négociations :

Le comité de négociations sera saisi, aux fins de discussion et de règlements, de toutes questions intéressant les parties en ce qui concerne l'accomplissement et les problèmes du travail, les taux de salaires, les heures de travail, les négociations collectives et autres conditions de travail.

10.04 Représentants du Syndicat Canadien :

Le Syndicat aura le droit de faire appel à l'aide de représentants du Syndicat Canadien de la Fonction Publique à chaque occasion où il traite ou négocie avec l'Employeur. Ces représentants auront libre accès aux salles de réunions de l'Employeur, afin d'entreprendre des enquêtes et de contribuer au règlement des griefs.

10.05 Réunion du comité :

Au cas où l'une des parties désire convoquer une réunion du comité, la réunion aura lieu à l'heure et à l'endroit fixés d'un commun accord. Une telle réunion doit toutefois avoir lieu dans un délai raisonnable après que la demande a été faite.

10.06 Permis d'absence :

Sous réserve de l'article 10.02, tout employé remplissant les fonctions de représentant du Syndicat auprès du comité de négociations ou auprès du comité mixte travailleurs-employeur, aura le droit de participer aux réunions du comité en question sans perte de salaire et ceci après avoir avisé son supérieur immédiat. Le nombre des employés d'un service quelconque ayant droit de prendre en même temps une absence autorisée telle que stipulée, doit être laissé à la discrétion du chef de service et déterminé par le nombre d'employés disponibles.

10.07 Document technique :

Sur demande faite par le Syndicat, l'Employeur fournira à ce dernier toute documentation ou renseignement dont le Syndicat a besoin, y compris les descriptions de tâches, les catégories d'emploi faisant partie du groupement négociateur, les classes d'emplois, les taux de salaire, l'échelle d'appréciation et de l'évaluation des tâches, les régimes de pension et de bien-être social, ainsi que tous autres renseignements techniques, rapports, dossiers, études, enquêtes, manuels, directives, ou documents nécessaires aux négociations collectives.

10.08 Bureau du Syndicat :

Afin de permettre au Syndicat de représenter les employés d'une manière adéquate dans les relations syndicat/direction, l'Employeur mettra à la disposition du Syndicat une salle de réunion dans l'immeuble de l'Employeur.

ARTICLE 11 – MOTIONS ET RAPPORTS DU CONSEIL

11.01 Avis de l'Employeur au Syndicat :

Toute chose concernant les employés émise à l'ordre du jour d'une réunion régulière ou extraordinaire du conseil de ville devra être soumise au Syndicat dans les 24 heures précédant la réunion.

11.02 Copie des motions :

L'Employeur s'engage à (1) remettre au Syndicat et (2) afficher sur tous les tableaux d'affichage, des copies de toutes motions ou résolutions touchant les membres du Syndicat et adoptées par le conseil.

ARTICLE 12 – PROCÉDURE DE REDRESSEMENT DES GRIEFS

12.01 Élection des délégués syndicaux :

Dans le but de parvenir à un règlement ordonné et rapide de tout grief, l'Employeur reconnaît le droit au Syndicat de nommer ou d'élire des délégués syndicaux qui auront pour devoir d'aider les employés ayant une plainte à formuler. Le délégué aidera lesdits employés à préparer et à présenter leurs griefs aux termes de la procédure de redressement des griefs.

12.02 Noms des délégués :

Le Syndicat communiquera à l'Employeur, par écrit, le nom de chacun des délégués syndicaux ainsi que celui du délégué principal et le ou les services qu'ils représentent, à la suite de quoi l'Employeur reconnaîtra officiellement les délégués dont les noms lui auront été ainsi communiqués.

12.03 Comité des griefs :

Les délégués ainsi choisis constitueront le comité des griefs tant qu'ils seront à l'emploi de l'Employeur, ou jusqu'au moment où ils auront été remplacés par leurs successeurs.

12.04 Permission de s'absenter du travail :

L'Employeur s'engage à s'abstenir d'entraver, d'intimider ou d'empêcher les délégués, ou d'intervenir d'une façon quelconque dans les devoirs qui incombent aux délégués de par leur charge syndicale au cours de leurs enquêtes et autres activités visant au redressement des griefs, aux termes de cet article. De son côté, le Syndicat convient et reconnaît que tout délégué est employé dans le but de travailler à pleines journées pour le compte de l'Employeur et qu'il ne quittera pas son travail pendant les heures de travail, sauf dans le but de s'acquitter de ses devoirs aux termes de cette convention. Aucun délégué syndical ne quittera donc son travail sans avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat.

12.05 Définition des griefs :

Aux termes de cette convention, un grief sera défini comme étant tout désaccord ou différend relatif à la présente convention.

12.06 Redressement de griefs :

Il est entendu qu'en cas de grief un effort sérieux sera fait afin de redresser un tel grief de manière juste et prompte et selon la procédure suivante:

Pré-grief – Les deux parties conviennent que tout effort raisonnable doit être déployé pour régler, le plus rapidement possible, par discussion, tout désaccord ou différend entre les deux parties. À défaut, la procédure suivante sera suivie :

Première étape – Si une solution ne peut être trouvée dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réunion, le ou les employés lésés, en compagnie du délégué syndical, présenteront au chef de service une déclaration écrite comportant les détails de la plainte de redressement demandé. Le chef de service les mettra au courant de sa décision dans les quatre (4) jours ouvrables après réception d'un tel avis.

Deuxième étape – À défaut d'un règlement au cours de la première étape, le ou les employés lésés, en compagnie du délégué syndical, présenteront l'affaire au directeur général ou son représentant, quel que soit son titre officiel, qui les mettra au courant de sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables après réception d'un tel avis.

Troisième étape – À défaut d'un règlement satisfaisant au cours de la deuxième étape, le Syndicat peut renvoyer le différend à l'arbitrage dans les cinq (5) jours suivant la remise à l'Employeur d'un préavis écrit à cet effet.

12.07 Grief d'ordre général :

En cas d'un différend portant sur l'interprétation ou l'application générale de cette convention ou au cas où un groupe d'employés ou le Syndicat lui-même se sente lésé, le grief peut être présenté directement à la deuxième étape sans passer par la première étape.

12.08 Droit du Syndicat d'initier un grief :

Le Syndicat et ses représentants auront le droit d'instituer un grief pour le compte d'un employé ou d'un groupe d'employés sans passer par l'intermédiaire de l'employé ou du délégué et de demander le redressement d'un tel grief auprès de l'Employeur selon la procédure de redressement des griefs. Un tel grief débutera à la deuxième étape.

12.09 Grief portant sur la sécurité :

Un employé ou groupe d'employés qui se croirait forcé de travailler dans des conditions dangereuses ou malsaines aura le droit de présenter un grief à la deuxième étape de la procédure de redressement des griefs, et un tel grief aura un traitement préférentiel au cours de ladite procédure et de l'arbitrage.

12.10 Correspondance par écrit :

Toute correspondance concernant un grief se fera par écrit et ce, à toutes les étapes, soit de la part des employés ou syndicat et employeur.

12.11 Salle de réunions pour réunions du comité des griefs :

Sous réserve de l'article 34.02, l'Employeur fournira les locaux nécessaires aux réunions du comité des griefs.

12.12 Convention supplémentaire :

Toute convention supplémentaire, s'il y en a, fera partie de la présente convention et sera soumise à la procédure de redressement des griefs.

12.13 Défaut d'observer les délais prescrits :

Le défaut de la part de l'employé lésé ou du Syndicat de transférer le grief à l'étape suivante de la procédure de redressement des griefs dans les délais prescrits, ne portera pas atteinte à toute démarche de la part du Syndicat en ce qui concerne un grief analogue futur.

12.14 Objections de nature technique :

Aucun grief ne sera invalidé par suite d'une objection technique ou d'une objection de forme et le conseil d'arbitrage aura le pouvoir de ne pas tenir compte d'irrégularités éventuelles de procédure au cours du redressement d'un grief, ceci afin de déterminer le fond du différend et de rendre une décision conforme à la justice et à l'équité de la cause.

ARTICLE 13 - ARBITRAGE

13.01 Référence en arbitrage :

Lorsque l'une des parties demande à soumettre un grief à l'arbitrage, une telle demande sera présentée par courrier recommandé ou par courriel avec accusé de lecture, adressée à l'autre partie contractante, et contiendra le nom de l'arbitre nommé par le requérant. La partie adverse enverra sa réponse par courrier recommandé ou par courriel avec accusé de lecture dans les cinq (5) jours qui suivent, en indiquant le nom et adresse de l'arbitre qu'elle désire nommer.

13.02 Défaut de nomination d'un arbitre :

Si le destinataire de l'avis néglige de nommer un arbitre, l'une ou l'autre partie pourra demander au ministre du Travail de nommer un arbitre.

13.03 Procédures à suivre par l'arbitre :

L'arbitre pourra déterminer ses propres règles de procédures; il devra cependant garantir à toutes les parties la possibilité de présenter leurs preuves et leurs observations.

13.04 Décision :

La décision de l'arbitre sera définitive; elle liera les parties et sera exécutoire à leur égard. L'arbitre n'aura cependant en aucun cas le pouvoir de modifier la présente convention ou de changer, de modifier ou d'amender aucune de ses dispositions. Il aura toutefois le droit de statuer sur tout congédiement et sur tout grief de nature disciplinaire et de prendre toutes mesures qui, à son avis, lui semblent justes ou équitables.

13.05 Désaccord au sujet d'une décision :

En cas de désaccord entre les parties quant au sens de la décision, l'une ou l'autre des parties peut demander à l'arbitre de convoquer les parties afin de clarifier la décision rendue.

13.06 Frais et honoraires :

Chaque partie réglera 50% de la facture de l'arbitre.

13.07 Modification des délais :

Les délais établis tant pour la procédure de redressement des griefs que celle d'arbitrage pourront proroger sur un commun accord des parties contractantes.

13.08 Témoins :

Les parties pourront faire appel à leurs témoins, qu'il s'agisse du ou des employés en cause ou de toute autre personne à toute étape de la procédure de redressement des griefs ou d'arbitrage. De plus, toutes mesures raisonnables seront prises en vue de permettre aux parties en cause, ou aux arbitres, l'accès des locaux de l'Employeur, afin d'examiner les conditions de travail pertinentes au règlement du grief.

ARTICLE 14 – CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET DISCIPLINE

14.01 Avertissements :

Chaque fois que l'Employeur ou son agent juge nécessaire de réprimander un employé d'une manière indiquant que toute répétition de l'acte ou de l'omission en question pourrait entraîner un congédiement, ou que l'employé pourrait être congédié s'il néglige d'améliorer la qualité de son travail avant une certaine date, l'Employeur fournira au secrétaire du Syndicat, par écrit, les motifs d'une telle réprimande dans les cinq (5) jours qui suivent, et remettra une copie du rapport à l'employé en cause.

14.02 Méthode de congédiement :

Un employé ayant accompli sa période de probation de huit cents (800) heures de travail continu, peut être congédié, mais un tel congédiement doit être motivé par des justes causes et sur l'autorité expresse de l'Employeur. En cas de congédiement ou de suspension d'un employé, celui-ci doit être mis au courant des raisons d'une telle mesure en présence de son délégué syndical, et l'Employeur devra aviser sans délai, par écrit, l'employé en cause et le Syndicat des raisons d'un tel congédiement ou d'une telle suspension.

14.03 Certaines étapes peuvent être omises :

Un employé qui, de l'avis du Syndicat, a été congédié ou suspendu injustement ou de façon injustifiée a droit à une audition aux termes de l'article 12 - Procédure de redressement des griefs. Dans un tel cas, la première étape de la procédure sera omise.

14.04 Suspension ou congédiement injuste :

S'il s'avère, à la suite d'une enquête, qu'un employé a été injustement suspendu ou congédié, l'employé sera immédiatement réintégré à son ancien poste, sans perte d'ancienneté, et sera compensé pour la totalité du temps perdu. Il recevra un montant égal à sa rémunération normale au cours de la période de paie directement antérieure à sa suspension ou son congédiement, ou sera compensé de toute autre manière qui, de l'avis des parties ou, le cas échéant, de l'avis du conseil d'arbitrage, semble juste et équitable.

14.05 Lignes de piquetage :

Dans le cas d'une ligne de piquetage établie par suite d'une grève décrétée soit par des employés de l'Employeur autres que ceux régis par la présente convention, soit par des travailleurs impliqués dans un conflit de travail, tout employé régi par la présente convention aura le droit de refuser de traverser lesdites lignes de piquetage, mais l'employé peut être assigné à d'autres fonctions. Le fait de ne pas les traverser ne pourra être considéré comme une violation de la présente convention et ne pourra donner lieu à aucune mesure disciplinaire.

14.06 Accès au dossier personnel :

L'employé a le droit, sur signification d'un avis raisonnable à l'employeur, de lire son dossier personnel et d'en faire une copie. Toutes les mentions d'une mesure disciplinaire prise à l'endroit d'un employé doivent être retirées du dossier après un délai de 18 mois de la date d'exercice de cette mesure disciplinaire, à condition qu'un autre cas de mesure disciplinaire de même nature à l'endroit de l'employé n'a pas été écrite durant cette période.

ARTICLE 15 – ANCIENNETÉ

15.01 Définition :

Ancienneté désigne la durée de service accompli dans l'unité de négociations. L'ancienneté sera applicable au groupement négociateur tout entier.

15.02 Liste d'ancienneté :

L'Employeur tiendra à jour une liste d'ancienneté indiquant les dates d'entrée en service. Une liste d'ancienneté en règle sera envoyée au Syndicat et affichée sur tous les tableaux d'affichage en janvier de chaque année.

15.03 Période probatoire :

Tout employé nouvellement embauché sera considéré comme **employé probatoire** pendant une durée de huit cents (800) heures de travail continu à partir de la date de son embauche. Au cours de cette période probatoire, il jouira de tous les droits et privilèges contenus dans la présente convention, à l'exception de cas de congédiement. L'emploi peut prendre fin à n'importe quel moment au courant de la période probatoire, sans recours à la procédure de redressement des griefs. Une fois accomplie sa période probatoire, l'ancienneté de l'employé comptera à partir de la date initiale de son entrée en service.

15.04 Perte d'ancienneté :

L'employé ne perd pas son droit d'ancienneté en cas d'absence par suite de maladie, accident, licenciement ou d'un congé sans solde approuvé par l'Employeur. L'employé perd son droit d'ancienneté uniquement dans les cas suivants:

- 1) Congédiement pour cause juste, sans réintégration ultérieure.
- 2) Démission.
- 3) Absence excédent cinq (5) jours ouvrables, sans motif raisonnable ou sans donner d'avis à l'Employeur, sauf s'il était raisonnablement impossible à l'employé de donner un tel avis.
- 4) Manque, de la part de l'employé, de reprendre le travail à la suite d'un licenciement suivi d'un rappel au travail, dans les sept (7) jours de calendrier suivant le rappel, sauf pour cause de maladie ou autre raison valable. Le rappel au travail se fera par lettre recommandée et l'employé est tenu de tenir l'Employeur au courant de son adresse courante.
- 5) Licenciement excédent deux (2) ans.

15.05 Transfert et ancienneté hors du groupement négociateur :

Nul ne sera transféré à un poste hors du groupement négociateur sans son consentement. Un employé transféré hors du groupement négociateur conservera l'ancienneté supplémentaire. Si un tel employé revient plus tard au groupement négociateur, il obtiendra un poste en rapport avec son ancienneté. Un tel retour n'entraînera ni le licenciement ni le déplacement d'un employé ayant une ancienneté supérieure.

15.06 Maintien des droits d'ancienneté :

En cas de fusion de l'Employeur avec un autre Employeur, ou au cas où tout ou partie des activités de l'Employeur fusionneraient avec celles d'un autre Employeur, l'Employeur consent à ce que tous les employés en cause conservent leur ancienneté auprès du nouvel Employeur.

ARTICLE 16 – AVANCEMENT ET CHANGEMENT AU SEIN DU PERSONNEL

16.01 Affichage des postes vacants :

L'Employeur avisera le Syndicat par écrit de tout poste vacant ou nouvellement créé, à l'intérieur ou l'extérieur du groupement négociateur et affichera un avis à cet effet dans ses bureaux, vestiaires, ateliers et sur tous les tableaux d'affichage pendant une durée minimum d'une semaine, afin que tous les employés soient au courant du poste et puissent poser leur candidature par écrit.

16.02 Renseignements à fournir :

Un tel avis contiendra les renseignements suivants : nature du poste, qualités requises, connaissances et éducation requises, habiletés, équipe, taux ou échelle des traitements. Les qualités requises seront établies selon la description des tâches ou si un nouveau poste, selon les descriptions établies par l'Employeur.

16.03 Pas d'annonce extérieure :

L'Employeur ne recherchera pas de nouveaux employés par voie d'annonces au dehors, tant que ses employés actuels n'auront pas eu toutes possibilités de se présenter et de prouver leurs aptitudes.

16.04 Reconnaissance de l'ancienneté :

Les deux parties contractantes reconnaissent:

- a) le principe d'avancement au sein de l'entreprise;
- b) l'ancienneté de chaque employé concerné, et
- c) la condition physique, les qualifications et les aptitudes exigées par l'occupation.

Lorsque, de par le jugement de l'Employeur, le facteur (c) est à toute fin égale entre deux (2) employés ou plus, alors l'employé ayant le plus d'ancienneté sera promu.

16.05 Méthode de nomination :

Dans toute question de changement au sein du personnel, transfert ou avancement, l'Employeur s'engage à choisir le candidat selon les exigences établies dans la section 16.04 de cette convention. Toute nomination au sein de l'unité de négociation sera faite dans les trois (3) semaines suivant l'affichage.

16.06 Période d'essai :

Le candidat ayant les qualifications requises auquel le poste est attribué sera mis à l'essai pendant une période de deux (2) mois. Sous réserve d'un travail satisfaisant, une telle promotion provisoire deviendra définitive après une période de deux (2) mois. Au cas où le candidat ne remplit pas sa tâche d'une manière satisfaisante dans ce délai, ou au cas où il s'avère inapte à remplir ses nouvelles fonctions, il sera réintégré à son ancien poste sans perte d'ancienneté ni de salaire. Tout autre employé promu ou transféré par suite de ce changement de fonctions sera lui aussi réintégré à son ancienne fonction sans perte d'ancienneté ni de salaire.

16.07 Promotions nécessitant des aptitudes plus grandes :

En cas de promotions nécessitant de plus grandes aptitudes ou un brevet professionnel, l'Employeur considérera la demande d'un employé possédant de l'ancienneté qui quoique ne possédant pas les aptitudes requises, avait pris des dispositions antérieures pour se perfectionner. L'Employeur lui donnera un temps raisonnable pour acquérir les aptitudes nécessaires et l'employé sera réintégré à son ancien poste s'il n'a pas acquis les aptitudes requises dans le délai prévu.

16.08 Avis au Syndicat :

L'Employeur avisera le Syndicat de tout embauche, nomination, licenciement, transfert, rappel au travail et cessation d'emploi.

16.09 Priorité pour employés incapacités :

Tout employé frappé d'incapacité dans l'accomplissement de sa tâche par suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle indemnisable, et tout employé qui, à cause de son âge avancé ou d'une incapacité temporaire est incapable d'accomplir ses tâches régulières, sera affecté à un autre travail, sans égard aux dispositions d'ancienneté contenues dans le présent contrat, à condition, toutefois, qu'une telle mesure n'ait pas pour effet de déplacer un employé jouissant d'une ancienneté plus élevée. Le salaire de l'employé variera selon sa nouvelle classification après une période de six (6) mois.

16.10 Formation pendant le travail :

L'Employeur s'engage à instituer et à maintenir un système de formation "sur le tas", afin que tout employé ait la possibilité de se former en vue de devenir éligible à être promu, en cas de vacances, à un poste immédiatement supérieur au sien. Dans ce but, les employés plus anciens auront l'occasion de se former dans ces tâches pendant les heures régulières de travail, en échangeant leurs postes avec d'autres à titre temporaire, sans qu'une telle mesure modifie les taux de salaire des employés en cause.

ARTICLE 17 – LICENCIEMENTS ET RAPPELS AU TRAVAIL

17.01 Modalités de licenciement et de rappel :

Les deux parties reconnaissent que la sécurité de l'emploi devrait augmenter en proportion de son ancienneté. Par conséquent, en cas de licenciement, les employés seront licenciés en ordre de leur ancienneté à condition qu'ils soient aptes à accomplir le travail en question.

17.02 Pas d'employé nouveau :

L'Employeur n'embauchera aucun nouvel employé tant qu'il n'aura pas donné à tous ses employés licenciés la possibilité de reprendre le travail.

17.03 Avis de licenciement :

L'Employeur donnera un préavis de dix (10) jours ouvrables ou selon la loi provinciale à tout employé devant être licencié. Si l'employé ainsi licencié n'a pas eu l'occasion d'accomplir sept dix (10) entiers de travail à partir de la date à laquelle il a reçu l'avis, il aura droit à son salaire pour toute portion des dix (10) jours pendant lesquels il n'a pas eu l'occasion de travailler.

17.04 Maintien des contributions :

L'Employeur s'engage à maintenir ses contributions au titre de régime d'assurance groupe pour tout employé permanent, licencié pour une période ne dépassant pas six (6) mois, si l'employé précité remet à l'Employeur, sa partie de cotisation. En cas de licenciement plus long, les employés en cause auront le droit de maintenir leur assurance au moyen de paiement direct, c'est-à-dire, 100% de la prime durant la durée de la présente convention.

17.05 Grief relatif aux licenciements :

Tout grief relatif à des licenciements ayant pour effet de réduire les effectifs du personnel, sera institué à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs.

ARTICLE 18 – HEURES DE TRAVAIL

18.01 Heures :

(a) La semaine de travail normale se composera de cinq (5) journées de huit (8) heures chacune, du dimanche au samedi inclusivement réparti sur une base de 40 heures par semaine.

(b) Aucun poste de huit (8) heures ne s'étendra sur plus de neuf (9) heures, y compris une pause d'une heure pour les repas. Les heures de travail seront de 08h00 à 16h00, 16h00 à 24h00 et de 24h00 à 08h00.

Pour la période du 1er lundi de juin au dernier vendredi d'août, les heures de travail seront de 7h30 à 16h30.

18.02 Horaire de travail :

Les heures et jours de travail de chaque employé seront affichés dans un endroit approprié, au moins deux (2) semaines à l'avance. L'Employeur établira l'horaire de travail de chaque service.

18.03 Jours de repos :

Les jours de repos seront consécutifs et seront arrangés de façon à ce qu'ils soient équitablement répartis parmi tous les employés. Un employé ne sera en aucun cas cédulé à travailler plus de six (6) jours consécutifs, sans obtenir ses jours de repos à moins d'entente mutuelle entre les deux parties.

18.04 Travail de fin de semaine :

Sauf en cas de travaux nécessaires ou urgents ne pouvant être accomplis au cours de la semaine (du lundi au vendredi inclusivement), aucun employé des travaux publics et eau et égout ne sera obligé de travailler le samedi ou le dimanche.

18.05 Travail par poste :

L'horaire régulier de travail des employés travaillant à des postes du soir ou de nuit comportera une demi-heure au repas.

18.06 Heures minimales :

Tout employé se présentant pour son horaire régulier de travail aura droit à un minimum de quatre (4) heures de salaire s'il n'a pas de travail à accomplir, le tout au taux régulier de son salaire.

18.07 Pauses :

Les employés auront droit à une pause de quinze (15) minutes au cours de la première moitié de leur poste et à une pause de même durée au cours de la seconde moitié de leur poste.

18.08 Assemblée syndicale :

Chaque mois, à la date prévue pour l'assemblée syndicale ordinaire, extraordinaire ou différée, le travail cessera au plus tard à 18 heures, sauf pour les employés devant travailler durant les postes de soir et de nuit.

18.09 Journée fractionnée :

Pour tout employé permanent, il n'y aura pas de journée fractionnée.

18.10 Employés au Colisée Léopold-Foulem :

Les employés du Colisée Léopold-Foulem auront droit à une fin de semaine de repos par mois.

ARTICLE 19 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

19.01 Définition :

"Heures supplémentaires" désignent toute période de temps pendant laquelle l'employé a travaillé en dessus de sa journée ou semaine normale de travail ou pendant un jour férié.

19.02 Heures supplémentaires – rémunération :

Les heures supplémentaires seront rémunérées au taux suivant pour le nombre d'heures effectuées:

- A) Les jours normaux de travail au taux et demi pour les premières quatre (4) heures continues et au taux double pour tout travail dépassant quatre (4) heures supplémentaires continues au cours d'une seule journée ou d'un seul poste.
- B) Les jours de repos prévus par l'horaire - à temps et demi.
- C) i) Les jours fériés, à l'exception du Jour de Noël et Jour de l'An - au taux double.
ii) À partir de 18h00 le 24 décembre et le 31 décembre ainsi que le Jour de Noël et le Jour de l'An. – au taux double et demi.
- D) Les jours fériés qui tombent sur un jour de congé cédulé et rappelé au travail - au taux double et demi.
- E) Les travaux effectués entre 22h et la fin des travaux d'urgence si applicable – au taux double.

19.03 a) Pas de repos forcé destiné à compenser les heures supplémentaires :

Nul employé ne sera obligé de prendre du repos pendant ses heures régulières de travail dans le but de compenser les heures supplémentaires qu'il a travaillées.

- b) Employés permanents : Les heures supplémentaires peuvent être prises, d'un commun accord avec le chef de département, en temps libre au lieu de salaire. Un employé permanent a le droit d'avoir un maximum de 80 heures dans sa banque d'heures supplémentaires. L'Employeur réduira la banque d'heures supplémentaires à zéro sur la première paye de décembre de chaque année.
- c) Employés intermittents : Les heures supplémentaires peuvent être prises, d'un commun accord avec le chef de département, en temps libre au lieu de salaire. Un employé intermittent a le droit d'avoir un maximum de 40 heures dans sa banque d'heures supplémentaires. L'Employeur paiera la totalité des heures banquées à la dernière paye de l'employé avant sa mise en disponibilité. Si l'employé n'est pas mis en disponibilité avant décembre, l'Employeur réduira la banque d'heures supplémentaires à zéro sur la première paye de décembre de chaque année.

19.04 Heures supplémentaires par employés intermittents :

Les employés intermittents, travaillant moins de huit (8) heures par jour et obligés de travailler plus longtemps que leur journée régulière de travail, seront payés au taux simple pour toutes heures de travail ne dépassant pas huit (8) heures au cours d'une même journée et pour tout travail supplémentaire outre que les heures prévues à l'horaire, soit un jour férié ou un jour régulier de repos, ils auront droit au taux applicable pour les heures supplémentaires.

19.05 Répartition des heures supplémentaires :

Les heures supplémentaires et les heures de rappel au travail seront réparties équitablement entre les employés permanents et intermittents, prêts et qualifiés à accomplir le travail disponible.

19.06 Heures supplémentaires réduites au minimum :

L'Employeur s'efforcera de réduire les heures supplémentaires à leur minimum et s'engage par conséquent à fournir au Syndicat une liste des employés ayant travaillé des heures supplémentaires. Cette liste sera remise au Syndicat à tous les trois (3) mois.

19.07 Heures supplémentaires en période de licenciements :

L'Employeur s'engage à ne pas faire exécuter des heures supplémentaires dans tout secteur comportant des employés licenciés, si ces derniers sont capables d'accomplir ledit travail.

19.08 (a) Indemnité de convocation :

Sous réserve de l'article 19.08(b), tout employé rappelé à son travail en dehors de ses heures de travail aura droit à un minimum de trois (3) heures de salaire au taux supplémentaire. Son temps de travail inclura le temps nécessaire de déplacement à compter du départ de son domicile ou de la limite de la municipalité, soit l'endroit le plus éloigné des deux, jusqu'au moment où il rentre directement chez lui.

(b) Indemnité de convocation avant les heures normales de travail :

L'article 19.08(a) ne s'appliquera pas pour un rappel au travail fait une (1) heure et moins avant les heures normales de travail. Dans ce cas, l'employé sera payé au taux supplémentaire pour le temps qu'il aura travaillé incluant le temps nécessaire de déplacement à compter du départ de son domicile ou à la limite de la municipalité, soit l'endroit le plus éloigné des deux. Si l'employé est appelé plus d'une (1) heure avant le début de son horaire normal de travail, ce dernier aura droit de prendre un trente (30) minutes en matinée pour aller prendre son déjeuner et ceci sans perte de salaire.

19.09 Définition des postes :

Sera considéré comme poste du soir tout poste au cours duquel au moins la moitié des heures travaillées tombe entre seize (16) heures et minuit. Sera considéré comme poste de nuit tout poste au cours duquel au moins la moitié des heures travaillées tombe entre minuit et huit (8) heures.

ARTICLE 20 – TRAVAIL POSTE (TRAVAIL D'ÉQUIPE)

20.01 Avis de changement de poste :

Tout changement de poste sera précédé d'un avis donné au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance. Tout employé permanent ne disposant pas d'un minimum de seize (16) heures de repos entre deux postes en cours de changement aura droit à être rémunéré au taux établi d'heures travaillées pendant ladite période de repos.

ARTICLE 21 – JOURS FÉRIÉS

21.01 Liste des jours fériés :

L'Employeur reconnaît les jours suivants fériés et payés:

Le jour de l'An	La fête du Nouveau-Brunswick
Le jour de la Famille	Le 15 août
Le Vendredi Saint	La fête du Travail
Le lundi de Pâques	La Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
La fête de la Reine	Le jour du Souvenir
La fête du Canada	Le jour de Noël
	Le lendemain de Noël

ainsi que tout autre jour proclamé fête légale par le gouvernement fédéral ou provincial, ou les fêtes proclamées civiques par le conseil.

21.02 Congé supplémentaire :

Lorsque le jour de Noël tombe un mardi, le lendemain de Noël sera observé le lundi précédent le jour de Noël.

21.03 Jours fériés tombant un jour de repos :

Lorsqu'un ou plusieurs des jours fériés précités tombent un jour de repos sans qu'il y ait proclamation les reportant à une autre date, la première ou la deuxième journée suivante sera considérée comme étant fériée aux fins de la présente convention, ou à une autre journée d'un commun accord avec le local 5495.

ARTICLE 22 - VACANCES

22.01 Durée des vacances :

Tout employé a droit aux vacances payées annuelles suivantes calculées d'après la longueur de son service antérieur au début de la période de vacances. En plus des vacances annuelles, l'employé a droit à un congé flottant ou jour de fête.

Moins de deux (2) ans de service :	1 journée par mois, maximum 10 jours
Deux (2) à cinq (5) ans :	15 jours ouvrables
Cinq (5) à huit (8) ans :	20 jours ouvrables
Huit (8) ans et plus :	25 jours ouvrables

22.02 Le droit des vacances :

Le droit des vacances devra être gagné du 1er mai au 30 avril de chaque année pour tout nouvel employé. L'évaluation sera faite le 30 avril de chaque année.

22.03 Jour férié :

Pour tout jour férié, tombant ou observé au cours de ses vacances, l'employé aura droit à une journée additionnelle, en plus de ses vacances régulières.

22.04 Calcul de la rémunération des vacances des employés intermittents et occasionnels :

La paye des vacances sera calculée comme suit :

Moins de 2 ans = 4% Intermittent

Plus de 2 ans = 6% Intermittent

Plus de 6 ans = 8% Intermittent

payée à chaque période de paye du revenu régulier brut.

22.05 Rémunération en cas de cessation d'emploi :

Tout employé qui cesse d'être à l'emploi de l'Employeur avant de prendre ses vacances de l'année en cours, a droit au paiement d'un montant équivalent à la valeur de son crédit de vacances.

22.06 Priorité :

La priorité du choix des vacances par ordre d'ancienneté pour les trois (3) premières semaines de vacances.

22.07 Affichage :

Un tableau de vacances sera affiché par l'Employeur au plus tard le 1er mai de chaque année et ne sera pas modifié à moins de consentement mutuel entre l'employé et l'Employeur.

22.08 Vacances ininterrompues :

Tout employé permanent ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté aura droit de prendre ses vacances de façon ininterrompue. Les employés permanents ayant plus de cinq (5) ans d'ancienneté, auront droit à trois (3) semaines consécutives, et les autres jours de vacances seront cédulés à une autre date, sauf commun accord entre l'employé et l'Employeur.

22.09 Maladie pendant les vacances :

Tout employé pouvant établir qu'il est tombé malade ou a été victime d'un accident au cours de ses vacances aura le droit de substituer aux vacances un congé de maladie.

ARTICLE 23 – CONGÉ DE MALADIE

23.01 Définition :

« Congé-maladie » désigne toute période pendant laquelle un employé a le droit de s'absenter de son travail par suite de maladie, d'invalidité, d'un accident non compensable aux termes de la *Loi des Accidents de Travail*, ou parce qu'il est exposé à une maladie contagieuse.

23.02 Longueur :

- a) Tout employé a droit à un crédit de congé-maladie d'une journée et quart (1¼) par mois de service. Il aura droit à accumuler toute portion inutilisée de son congé-maladie pour en tirer profit plus tard.
- b) Chaque employé rencontrera le représentant de l'employeur pour faire le calcul antérieur des journées de maladie.
- c) Les jours de maladie ne seront plus comptabilisés après avoir accumulés 160 jours de maladie.
- d) Lorsqu'un employé aura atteint son solde maximum de jours de maladie, le reste des journées non-utilisées seront payables à la fin de l'année à 33%.

23.03 Maladie dans la famille :

- (a) Dans le cas de maladie d'un membre de la famille immédiate de l'employé, lorsque personne à la maison, autre que le salarié, ne peut pourvoir aux besoins du malade, l'employé aura le droit, après en avoir informé son supérieur immédiat d'utiliser à cet effet jusqu'à cinq (5) journées de son congé-maladie accumulées, par maladie.
- (b) Dans le cas d'une maladie grave de son père, sa mère, sa femme, son mari, son frère, sa sœur, son enfant, son beau-père, sa belle-mère, un grand-parent ou un ancien tuteur, un employé aura le droit après avoir informé son supérieur immédiat, d'utiliser à cet effet, jusqu'à cinq (5) journées de congé-maladie par maladie.

23.04 Déduction du congé-maladie :

Toute journée ouvrable normale, à l'exception des jours fériés, pendant laquelle un employé est absent pour congé-maladie, selon la définition contenue au paragraphe 23.01 sera retranchée de son congé-maladie accumulé. Toute absence de moins d'une journée sera retranchée d'après le nombre d'heures d'absence.

23.05 Preuve de maladie :

L'Employeur peut exiger de l'employé malade, un certificat, établi par un médecin ou un infirmier praticien dûment qualifié, attestant qu'il n'est pas en mesure de remplir ses fonctions pour cause de maladie. À tout endroit où le mot maladie est mentionné dans ce contrat, l'Employeur peut exiger un certificat du médecin traitant de l'employé afin d'en établir son exactitude. Il est entendu que l'Employeur peut exiger que l'employé se rapportant malade, subisse un examen additionnel par un médecin au choix de l'Employeur, payable par celui-ci.

23.06 Congé-maladie au cours d'une absence autorisée :

Tout employé reprenant le travail après un congé non payé, quelle qu'en soit la raison, ou après avoir été mis à pied par suite d'un manque de travail, n'aura pas droit aux crédits-maladie accumulés, auxquels il avait droit au début dudit congé ou mise à pied.

23.07 Congé-maladie non payé :

Tout employé non éligible au congé-maladie ou incapable de reprendre le travail après avoir épuisé son crédit-maladie, aura droit au congé-maladie non payé.

23.08 Registre des congés-maladie :

L'Employeur maintiendra un registre des congés-maladie inutilisés, aux fins d'un fonds de réserve. Dès la fin de chaque année, tous les employés pourront examiner ledit registre, pour s'assurer que le congé-maladie à leur crédit est exact. L'Employeur informera tout employé, sur demande, de la quantité de congé-maladie accumulé à son crédit.

ARTICLE 24 – ABSENCE AUTORISÉE

24.01 Activité syndicale :

Les représentants du syndicat ne souffriront aucune perte de salaire s'ils ont besoin de s'absenter temporairement soit dans le but de négocier avec l'Employeur, soit pour s'occuper d'un grief.

24.02 Congrès et formation syndicaux :

L'employé aura droit à trois (3) jours sans perte de salaire. Toutes journées additionnelles seront payées par le Syndicat sur demande de l'Employeur. Toutefois, l'Employeur se réserve le droit de limiter le nombre d'employés.

24.03 Absences pour fonctions publiques ou syndicales :

L'Employeur reconnaît le droit des employés à participer aux affaires publiques. Il accordera par conséquent un congé non payé, sans perte d'ancienneté, à tout employé qui en fera la demande écrite dans le but de se présenter à des élections fédérales ou provinciales.

Tout employé élu ou choisi pour remplir un poste à plein temps au service du Syndicat ou d'un organisme auquel ce dernier est affilié et tout employé élu à une charge publique aura droit à un congé non payé, sans perte d'ancienneté, d'une durée pouvant atteindre un an. Un tel congé sera renouvelé sur demande d'année en année, tant que l'employé occupe le poste ou la charge.

24.04 Congé de deuil :

- a) Un employé aura droit à un maximum de cinq (5) jours ouvrables consécutif de congé payé d'après son horaire régulier de travail en cas de décès de son conjoint, conjoint de fait, son enfant, son père, sa mère, son frère ou sa sœur. Une de ces journées sera pour le jour des funérailles. Si l'enterrement a lieu hors de la province, ce congé inclura en outre un temps raisonnable réservé au voyage, ne pouvant toutefois pas dépasser 2 jours additionnels pour un maximum de sept (7) jours.
- b) Un employé aura droit à un maximum de trois (3) jours ouvrables consécutif de congé payé d'après son horaire régulier de travail, en cas de décès de sa belle-mère, son beau-père, son grand-père, sa grand-mère, son ancien tuteur, son beau-frère, sa belle-sœur. Une de ces journées sera pour le jour des funérailles. Si l'enterrement a lieu hors de la province, ce congé inclura en outre un temps raisonnable réservé au voyage, ne pouvant toutefois pas dépasser 2 jours additionnels pour un maximum de cinq (5) jours.
- c) L'employé aura également droit à un maximum d'une journée ouvrable de congé d'après son horaire de travail, sans perte de salaire, pour assister aux funérailles de son oncle, sa tante, le grand-père d'un(e) conjoint(e) ou la grand-mère d'un(e) conjoint(e).
- d) Un congé d'une journée sans perte de salaire sera accordé à l'employé dans le but d'assister à des funérailles à titre de porteur.

24.05 Congé pour soins médicaux :

Tout employé aura droit à un maximum de trois (3) jours par an pour soins médicaux et dentaires préventifs pour lui-même et sa famille immédiate et jusqu'à 5 jours au total s'il doit se déplacer à l'extérieur de la région de la Péninsule Acadienne et la région Chaleur. L'Employeur aura le droit d'exiger une preuve de tels soins, s'il le désire.

24.06 Quarantaine obligatoire :

Un employé mis en quarantaine obligatoire aura droit à son salaire régulier pour le temps passé en quarantaine, si cette dernière a été certifiée par un médecin sanitaire. Son temps ainsi perdu ne pourra être imputé à son congé-maladie. L'Employeur, à sa discrétion, pourra que payer la différence de salaire, soit entre le salaire de l'employé et l'assurance-maladie, si le cas s'applique.

24.07 Congé de maternité :

Sur demande écrite, l'Employeur accordera un congé non payé pouvant atteindre jusqu'à vingt-six (26) semaines sans perte d'ancienneté à toute employée enceinte. L'employée lui donnera un préavis d'au moins deux (2) semaines avant de reprendre le travail. À son retour au travail, l'employée remplira un poste conforme aux dispositions de cette convention portant sur l'ancienneté.

24.08 Congé familial :

Un employé aura droit à un congé payé, sans perte d'ancienneté, pour les motifs suivants:

<u>MOTIFS</u>	<u>DURÉE DU CONGÉ</u>
Mariage de l'employé :	3 jours consécutifs, y compris le jour du mariage
Mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur de l'employé :	Le jour du mariage
Naissance d'un enfant de l'employé :	3 jours consécutifs, y compris le jour de la naissance
Sinistre grave dans la maison de l'employé :	Un maximum de trois jours

24.09 Congé pour élections :

Les employés auront droit à quatre (4) heures consécutives de congé sans perte de salaire avant la fermeture du scrutin, à l'occasion d'élections ou d'un référendum fédéral, provincial ou municipal.

24.10 Juré ou témoin :

Tout employé appelé comme juré ou témoin à un tribunal quel qu'il soit, aura droit à un congé sans perte d'ancienneté. L'Employeur s'engage en outre à lui rembourser la différence entre son salaire réel et l'indemnité ou allocation éventuelle, à l'exception des sommes reçues pour ses repas, déplacements, ou autres dépenses, qui lui auront été payées pour ses services en tant que juré ou témoin. L'employé fournira à l'Employeur une pièce justificative prouvant son titre de témoin ou de juré et indiquant les sommes ainsi reçues.

24.11 Congé de formation professionnelle :

L'Employeur accordera un congé payé sans perte d'ancienneté à tout employé ayant à passer un examen ayant pour effet d'améliorer ses qualités professionnelles.

24.12 Autorisation générale d'absence :

L'Employeur accordera une absence autorisée non payée, sans perte d'ancienneté, à un employé qui en fera la demande par écrit pour une raison valable. Un tel congé devra avoir été approuvé par l'Employeur, qui ne devra toutefois pas le lui refuser pour des raisons injustes.

24.13 Congés en cas de violence familiale, violence entre partenaires intimes et violence sexuelle

a) L'Employeur reconnaît que les employés et leurs enfants peuvent faire face à des situations de violence ou d'abus dans leur vie personnelle qui peuvent influencer la présence des employés et leur rendement au travail.

b) L'Employeur doit accorder un congé aux employés en cas de violence familiale, de violence entre partenaires intimes ou de violence sexuelle, lorsque l'employé ou son enfant est victime de ce type de violence. La durée du congé ne peut excéder le total des congés suivants :

- i) un congé maximal de dix (10) jours, pris de façon intermittente ou continue; et
- ii) un congé maximal de seize (16) semaines, pris de façon continue.

Les cinq (5) premiers jours de congés sont payés.

L'Employeur doit accorder le congé pour tout motif lié à ce type de violence ou en résultant, y compris pour obtenir des soins médicaux, des consultations psychologiques, des services juridiques, des services offerts aux victimes ou pour déménager. Ce congé s'ajoute aux congés existants.

iii) Cet article ne s'applique pas si qu'il est démontré que l'employé est l'auteur de l'agression.

c) Confidentialité

Tous les documents ou les informations que reçoit l'Employeur relativement au congé sont confidentiels et ne peuvent être communiqués, sauf si l'employé y consent par écrit ou la communication est autorisée ou exigée par la loi.

d) Protection contre la discipline

L'Employeur convient qu'aucune mesure disciplinaire ou sanction ne sera prise à l'encontre d'un employé si sa présence ou son rendement au travail souffre du fait qu'il a subi ou que son enfant a subi de la violence familiale, de la violence entre partenaires intimes ou de la violence sexuelle.

ARTICLE 25 - PAIEMENT DES SALAIRES ET INDEMNITÉS

25.01 Jour de paie :

Les salaires et les traitements seront payables chaque jeudi de la semaine avant cinq (5) heures de l'après-midi et correspondront à l'Annexe « A » ci-jointe, formant partie intégrante de la présente convention. Le jour de paie, chaque employé recevra un décompte détaillé de son salaire et des retenues.

25.02 Salaire égal pour travail égal :

L'Employeur respectera le principe de salaire égal à travail égal, quel que soit le sexe de l'employé.

25.03 Employés intermittents :

Sous réserve de l'article 3.05, les employés réguliers, travaillant à temps partiel, auront droit au taux de salaire, conditions d'emploi et avantages prévus par la présente convention, en proportion des heures de travail accomplies.

25.04 Salaire en cas de transfert temporaire :

Tout employé qui, à titre temporaire, travaille comme remplaçant ou remplit les fonctions principales à un poste mieux payé et rémunéré à un taux unique de salaire, aura droit à toucher le taux fixé pour ces fonctions.

Tout employé qui, à titre temporaire, travaille comme remplaçant ou remplit les fonctions principales à un poste mieux payé et rémunéré au moyen d'une échelle de salaires, aura le droit de toucher le taux de salaire immédiatement supérieur à celui qu'il gagnait auparavant. Un employé affecté à un poste rémunéré à un taux de salaire inférieur au sien ne subira pas de baisse de salaire correspondant, sauf s'il demeure à ce poste pendant une durée dépassant soixante (60) jours ouvrables consécutifs.

25.05 Salaire de vacances :

À condition de donner un préavis d'au moins trois (3) jours, un employé partant en vacances pourra recevoir, le dernier jour de bureau précédent ses vacances, tout chèque de paie tombant au cours de ses vacances.

25.06 Indemnité de kilométrage :

Les employés se servant de leur propre automobile pour tout travail accompli pour le compte de l'Employeur auront droit aux indemnités suivantes, calculées à tant par kilomètre:

- a) \$0.53 du kilomètre pour tout déplacement approuvé. Le kilométrage sera calculé du premier au dernier jour de chaque mois.
- b) L'indemnité inclura le parcours aller-retour du lieu de travail.
- c) L'Employeur s'engage en outre à payer la différence de prime entre le taux d'assurance de responsabilité, payable par l'employé pour promenades d'agrément, et celui payable si l'automobile est utilisée pour les besoins de l'Employeur selon le taux prévu par l'assureur.

La possession d'une automobile ne constituera en aucun cas une condition sine qua non à un emploi. Au cas où les besoins du service l'exigent, l'employé peut choisir, avec l'approbation de l'Employeur, sa voiture ou s'il n'en possède pas, l'Employeur lui fournira au besoin un autre moyen de transport approprié

25.07 (a) Indemnité de disponibilité à la maison :

Tout employé placé « en disponibilité » chez lui, aura le taux suivant:

Les journées de travail régulier (**lundi au vendredi**) de l'employé: 2 heures de salaire régulier par jour.

Les fins de semaine et jours fériés de l'employé : 4 heures de salaire régulier par jour (24h).

Toutes les heures travaillées par un employé « en disponibilité » lui seront payées au taux d'heures supplémentaires prévues par l'article 19 (heures supplémentaires) de la présente convention. Le service « en disponibilité » sera réparti équitablement parmi les employés possédant les qualités requises.

(b) Indemnité de disponibilité ailleurs qu'à la maison :

Sous réserve de l'article 25.07(c), tous les employés placés « en disponibilité » au garage municipal ou ailleurs que chez lui aura le taux suivant en plus d'un repas payé:

Les journées de travail régulier de l'employé : 2 heures de salaire par période de huit (8) heures.

Les journées de congé de l'employé : 3 heures de salaire par période de huit (8) heures.

Les jours fériés figurant à l'article 21 : 4 heures de salaire par période de huit (8) heures.

Toutes les heures travaillées par un employé « en disponibilité » lui seront payées au taux d'heures supplémentaires prévues par l'article 19 (heures supplémentaires) de la présente convention. Le service « en disponibilité » sera réparti équitablement parmi les employés possédant les qualités requises.

(c) Indemnité de disponibilité au garage municipal les jours de tempête de neige :

8 heures de salaire au taux et demi si l'employé doit rester au garage municipal pour une nuit complète. Advenant que l'employé doit répondre à un appel, ce dernier sera rémunéré au taux applicable pour le temps passé sur cet appel. Un employé recevra en tout temps qu'un taux de salaire.

25.08 Indemnité de repas pour heures supplémentaires :

- a) Tout employé devant prendre un ou des repas à l'extérieur de la ville lors de son travail sera remboursé par l'Employeur.

- b) Tout employé envoyé à l'extérieur de la ville pour une durée d'un (1) jour ou plus pourra se faire payer son allocation repas selon la politique établie par la ville.

25.09 Allocation de déplacement :

L'employeur fournira le coût du voyage aller-retour en taxi du domicile de l'employé ou un montant de 10 \$ pour couvrir les coûts du déplacement de l'employé à tout employé appelé d'urgence au travail par l'employeur.

25.10 Allocation de formation professionnelle :

Lorsque l'Employeur demande à un employé de suivre un cours d'éducation dans le but de se perfectionner dans les connaissances nécessaires à son emploi, il s'engage à en payer intégralement le coût, dès que l'employé aura terminé son cours avec succès.

25.11 Taux de salaire de chef d'équipe :

Est désigné « chef d'équipe » tout employé qui, en plus de son travail normal, surveille deux employés ou davantage, tout en demeurant sous la surveillance d'un contremaître. Tout employé lorsqu'il remplit les fonctions de chef d'équipe, aura droit au moins à un taux de 12% supérieur à celui que gagne l'employé le mieux payé sous sa surveillance.

25.12 Allocation de retraite :

- a) Lorsqu'un employé comptant au moins dix (10) ans de service prend sa retraite, 50 % du solde indiqué au registre des congés-maladie inutilisés prévu à l'article 23.08 lui sera payé en argent. Lorsqu'un employé comptant au moins quinze (15) ans de service prend sa retraite, 60 % du solde indiqué au registre des congés-maladie inutilisés lui sera payé en argent. Si l'employé compte au moins 25 ans de service lorsqu'il prend sa retraite, 65 pour cent du solde lui sera payé. Si l'employé compte au moins 30 ans de service lorsqu'il prend sa retraite, 70 pour cent du solde lui sera payé.
- b) Aux fins des calculs au présent article seulement, le registre des congés-maladie contiendra un solde minimum de 15 jours de congés-maladie inutilisés.

ARTICLE 26 – CLASSEMENT ET RECLASSEMENT DES EMPLOIS

26.01 Description des emplois :

L'Employeur s'engage à établir des descriptions d'emploi pour tous les emplois et les classes compris dans le groupement négociateur du Syndicat. Lesdites descriptions seront présentées au Syndicat et deviendront officielles dans les trente (30) jours suivant leur présentation.

26.02 Pas d'élimination des classes actuelles :

Aucune classe existante ne sera éliminée sans l'accord préalable du Syndicat.

26.03 Changement des classes d'emploi :

Au cas où les fonctions ou le volume de travail d'une classe d'emploi subissent une modification ou un accroissement, ou au cas où le Syndicat ou un employé considère qu'un emploi a été injustement ou faussement classifié, ou au cas où l'Employeur crée un emploi non inclus dans le barème "A" pendant le terme de la présente convention, le taux de salaire applicable à un tel emploi fera l'objet de négociations entre l'Employeur et le Syndicat.

Si les parties ne peuvent se mettre d'accord sur le reclassement ou le taux de salaire de l'emploi en question, le différend sera renvoyé à la procédure de redressement des griefs et à l'arbitrage. Le nouveau taux de salaire sera rétroactif à la date où le travail en question a été confié à un employé pour la première fois.

ARTICLE 27 – SÉCURITÉ SOCIALE

27.01 Pension :

- a) En plus du régime de pension du Canada, chaque employé participera à un régime de retraite choisi d'un commun accord avec l'Employeur. Les contributions seront payables par l'Employeur et les employés aux termes des dispositions du régime choisi.
- b) Les dispositions du régime choisi seront défrayées à 9% par l'Employeur et 5% par les employés permanents et intermittent.

27.02 Assurance des frais médicaux et d'hospitalisation :

L'Employeur paiera les primes des régimes au taux de 60% du présent régime sujet à négociations pour tous les employés permanents et les personnes à leur charge. Un employé à la retraite anticipée, s'il le désire, pourra participer au régime jusqu'à l'âge de 65 ans en payant lui-même 100 % des primes, par l'intermédiaire de l'Employeur. En cas de maladie, la contribution de l'Employeur sera maintenue pendant une durée maximum d'un (1) an à compter du début de la maladie. L'employé peut ensuite, s'il le désire, payer lui-même les contributions, par l'intermédiaire de l'Employeur.

27.03 Assurance-groupe sur la vie :

- a) L'Employeur s'engage à payer les primes d'un régime d'assurance- groupe sur la vie, de mort accidentelle, de perte de membres, tel que convenu d'après le régime d'assurance groupe en vigueur.
- b) Les contributions seront payées à 60 % par l'employeur.

27.04 Accident de travail :

Il a été convenu entre les parties contractantes que l'employé continuera de recevoir son chèque régulier de l'Employeur et que l'employé remettra à la Ville son indemnité de la Commission des Accidents de Travail du N.-B. pour un maximum de douze (12) mois.

27.05 Mesures législatives :

En cas de réduction, par suite d'une mesure législative ou autre, d'une prime payable par l'Employeur pour tout avantage au profit des employés, l'économie ainsi réalisée servira, d'un commun accord, soit à augmenter les taux de salaire des employés.

27.06 Assurance emploi:

Tous les employés tomberont sous le coup des dispositions de la Loi sur l'assurance emploi.

ARTICLE 28 – SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

28.01 Coopération :

Le Syndicat et l'Employeur conviennent de coopérer en vue de maintenir et de perfectionner les règlements visant à protéger adéquatement les employés exécutant des travaux dangereux.

28.02 Comité paritaire de sécurité :

Est institué un comité de sécurité et d'hygiène composé de deux représentants nommés par le Syndicat.

28.03 Réunions du comité :

Le comité de sécurité et d'hygiène se réunira sur demande du Syndicat ou de l'Employeur. Ses réunions porteront sur toute condition dangereuse. Le comité rédigera des procès-verbaux de toutes ses réunions, dont des copies seront remises tant à l'Employeur qu'au Syndicat.

28.04 Mesures de sécurité :

L'Employeur s'engage à fournir aux employés exécutant des travaux insalubres ou dangereux tout le matériel et habillement protecteur nécessaire tel que requis par le ministère de la Santé et Services Communautaires.

28.05 Grief sur la sécurité :

Un employé ou groupe d'employés ayant l'impression qu'on exige d'eux un travail comportant des conditions dangereuses ou insalubres dépassant le danger normal inhérent au travail en question, auront le droit de déposer un grief prioritaire à la deuxième étape de la procédure de redressement des griefs prioritaires et à l'arbitrage.

Aucun employé ne fera l'objet de sanction pour avoir refusé d'effectuer un travail, qui de l'avis de n'importe quel membre du comité de sécurité et d'hygiène, présente des dangers.

28.06 Enquête sur les accidents :

Le Syndicat sera immédiatement informé de tout accident ou blessure. Sur demande du Syndicat, le comité de sécurité et d'hygiène entreprendra une enquête et déposera promptement un rapport sur la nature et les causes de l'accident ou de la blessure.

28.07 Salaire pour employé blessé :

Tout employé blessé pendant ses heures de travail et obligé de quitter son travail pour se faire soigner ou pour rentrer chez lui à cause de sa blessure, sera payé au taux normal de son salaire pour le restant de sa journée de travail, sans entamer son congé-maladie, à moins qu'un médecin ou une infirmière déclare que l'employé est capable de reprendre son travail au cours de la même journée de travail.

28.08 Transport aux accidentés :

Le transport au médecin le plus proche ou à l'hôpital, des employés nécessitant des soins médicaux par suite d'un accident se fera aux frais de l'Employeur.

ARTICLE 29 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET AUTRES

29.01 Changements communiqués au Syndicat :

L'Employeur s'engage à communiquer au Syndicat, trois (3) mois à l'avance, tout projet de changements technologiques ou autres, ainsi que tout changement projeté dans les conditions d'emploi, les taux de salaires ou les charges de travail des employés. Aucun changement de ce genre ne pourra avoir lieu sans un accord préalable entre le Syndicat et l'Employeur, au moyen des négociations collectives. En cas d'impossibilité de parvenir à un tel accord, la question sera renvoyée aux procédures de redressement des griefs et d'arbitrage, faisant partie de cette convention.

29.02 Pas de congédiement :

Aucun employé régulier ne sera congédié par l'Employeur, par suite de la mécanisation ou de changements technologiques, n'aura pas à subir de réduction de son salaire normal; il aura en outre la possibilité de se prévaloir de ses droits d'ancienneté pour combler une autre vacance.

29.03 Formation supplémentaire :

Au cas où l'introduction de nouvelles méthodes de travail nécessiterait un recyclage ou un perfectionnement exigeant une durée de formation professionnelle dépassant une année, cette durée supplémentaire fera l'objet de discussions entre l'Employeur et le Syndicat.

29.04 Programme de formation :

Au cas où l'Employeur introduirait de nouvelles méthodes ou machines, exigeant des habiletés nouvelles ou plus étendues que celles que possèdent les employés travaillant selon les méthodes de travail actuelles, l'Employeur accordera, à ses frais, aux employés ainsi affectés, une période minimum ne pouvant dépasser un (1) an, pour leur permettre de se perfectionner ou d'acquérir les compétences nécessaires aux nouvelles méthodes de travail. Aucun changement ne sera apporté aux taux de salaires de ces employés pendant la période d'un tel recyclage et leur salaire ne subira pas de réduction lorsqu'ils seront reclassifiés à leur nouveau poste.

29.05 Pas d'embauche :

L'Employeur n'embauchera pas de nouvel employé tant qu'il n'aura pas avisé les employés titulaires des changements technologiques qu'il se propose d'introduire et tant qu'il ne leur aura pas accordé une période de recyclage afin de leur permettre d'acquérir les nouvelles connaissances ou habiletés nécessaires pour conserver leur emploi.

ARTICLE 30 – SÉCURITÉ DE L'EMPLOI

30.01 Sécurité de l'emploi :

Afin de garantir aux membres du groupement négociateur la sécurité de leurs emplois, l'Employeur convient qu'aucun travail ou service exécuté actuellement par le groupement négociateur ou qui lui serait confié à l'avenir, ne sera ni sous-traité, ni transféré, ni affermé, ni assigné, ni cédé en entier ou en partie à une autre usine, personne, entreprise, ou étrangers au groupement négociateur. L'Employeur peut contracter le déblaiement de la neige et la collection des vidanges.

30.02 Intempéries :

Chaque fois qu'un travail ordinaire ne peut raisonnablement être exécuté pendant les heures de travail à cause du mauvais temps, l'Employeur fournira à l'employé permanent, du travail à l'intérieur à toute équipe travaillant dehors, ou lui permettre d'attendre à l'abri. Les dispositions de la présente clause n'entraîneront aucune perte de salaire.

ARTICLE 31 – UNIFORMES ET HABILLEMENT

31.01 Vêtements de travail :

L'Employeur fournira les uniformes suivants que les employés doivent porter durant leur travail :

- A) Une paire de gants sera fourni par l'employeur suivant l'embauche d'un employé. Lorsque ces gants seront usés et/ou endommagés, ce dernier devra les rapporter à son superviseur immédiat pour obtenir des gants neufs après inspection.

- B) Une chienne de travail sera fournie par l'Employeur suivant l'embauche d'un mécano-opérateur. Lorsque ce vêtement sera usé et/ou endommagé, ce dernier devra le rapporter à son superviseur immédiat pour obtenir une chienne de travail neuve après inspection.
- C) Une paire de lunettes de sécurité avec prescription sera fourni par l'Employeur une fois à tous les 2 ans. L'Employeur remboursera un maximum de \$250 avec preuve de paiement. Par la suite l'employé sera responsable de défrayer les coûts pour ce genre de lunettes jusqu'à ce que les 2 années soient écoulées.
- D) Un habit de pluie sera fourni par l'Employeur suivant l'embauche d'un employé. Par la suite, lorsque cet habit de pluie sera usé et/ou endommagé, l'employé devra l'apporter à son supérieur immédiat pour obtenir un habit de pluie neuf après inspection.
- E) Une paire de bottes de caoutchouc sera fournie par l'Employeur suivant l'embauche d'un employé. Lorsque cette paire de bottes sera usée et /ou endommagée, ce dernier devra le rapporter à son supérieur immédiat pour obtenir une paire de bottes neuves après inspection.
- F) Les frais reliés à un examen médical pour les chauffeurs de camion seront remboursés, avec preuve de paiement, un montant maximal de \$75, pour le renouvellement de leur permis de conduire.
- G) Un casque de sécurité lorsque l'employé est embauché. Si ce casque est brisé lors de son travail, il devra le rapporter à son supérieur immédiat pour obtenir un casque neuf après inspection.
- H) Pour les autres uniformes, l'Employeur paiera la somme de \$50 par mois.
- I) Les paiements mentionnés au paragraphe (8) seront effectués à la fin avril et à la fin octobre de chaque année.

ARTICLE 32 – CONDITIONS GÉNÉRALES

32.01 Facilités adéquates :

L'Employeur mettra à la disposition des employés des facilités convenables pour prendre leur repas et pour se changer.

32.02 Tableaux d'affichage :

L'Employeur mettra à la disposition du Syndicat des tableaux d'affichage disposés de telle façon que tous les employés y trouveront accès; le Syndicat aura le droit d'y afficher des avis d'assemblées et tout autre avis pouvant intéresser les employés.

32.03 Outillage et matériel :

L'Employeur, fournira aux employés tout l'outillage et le matériel nécessaire à l'exécution de leur travail.

ARTICLE 33 – CONDITIONS ET AVANTAGES ACTUELS

33.01 Maintien des conditions actuelles :

Tout droit, avantage, privilège, et conditions de travail dont jouissent, que possèdent et que reçoivent actuellement les employés en vertu de leur emploi auprès de l'Employeur, sont maintenus dans la mesure où ces droits, avantages, privilèges et conditions de travail sont conformes à la présente convention; ils pourront toutefois être modifiés d'un commun accord entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 34 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

34.01 Emploi du singulier masculin :

Partout où, dans la présente convention, il est fait usage du nombre singulier ou du genre masculin, ceux-ci seront considérés comme représentant le pluriel ou le féminin lorsque le contexte l'exige.

34.02 Salle de réunions :

Le mot « salle de réunions » désigne tout endroit dans un édifice municipal réservé pour fin de réunion. Ceci n'inclut pas les espaces réservés pour bureau de travail.

ARTICLE 35 – DURÉE DE LA CONVENTION

35.01 Date d'échéance :

La présente convention sera obligatoire et demeurera en vigueur du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2025 et, par la suite, d'année en année, à moins que l'une des parties donne préavis par écrit à l'autre partie selon l'article 35.03.

35.02 Modification à la convention :

Toute modification jugée nécessaire à la présente convention peut être entreprise d'un commun accord, n'importe quand pendant la durée de la convention.

35.03 Avis de changement :

Lorsque l'une des parties à cette convention désire y apporter des changements ou des modifications, elle devra avertir l'autre partie par écrit des modifications proposées, et ceci dans un délai de trente (30) à soixante (60) jours avant la date de son expiration. Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivront la réception de cet avis par l'une des parties, l'autre partie devra entamer les négociations en vue du renouvellement ou de la révision de la convention, à la suite de quoi les deux parties devront entreprendre lesdites négociations de bonne foi et faire tout effort raisonnable en vue de conclure une convention nouvelle ou révisée.

35.04 La convention demeure valable :

Lorsqu'un tel avis ne propose que des révisions, les conditions suivantes s'appliqueront :

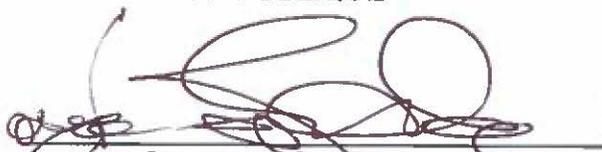
- a) L'avis précisera les révisions proposées et les négociations se limiteront à celles-ci, à moins que les parties en décident d'un commun accord.
- b) Les deux parties se conformeront intégralement aux dispositions de la présente convention tant que les négociations collectives se poursuivent de bonne foi; au cas où les négociations se prolongent au-delà de la date anniversaire de la convention, toute entente concernant toute révision de ses dispositions aura un effet rétroactif à ladite date, à moins que les parties en décident autrement d'un commun accord.

35.05 Salaire rétroactif :

Au cas où la nouvelle convention n'est pas conclue dans les trois (3) mois suivants la date d'échéance de la présente, l'Employeur s'engage à payer le salaire rétroactif payable à chacun des employés.

SIGNÉE À Caraquet CE 17^e JOUR DE octobre 2022.

AU NOM DE LA SECTION « LOCALE
5495 » DU SYNDICAT CANADIEN DE
LA FONCTION PUBLIQUE


Jacques Boudreau, Comité de négociation

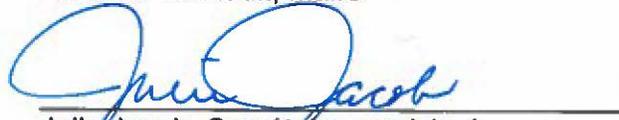

François Cormier, Comité de négociation


Frédéric Haché, Comité de négociation


Guy Lanéry, Comité de négociation

AU NOM DE LA VILLE DE CARAQUET


Bernard Thériault, Maire


Julie Jacob, Secrétaire municipale

ANNEXE « A »
SECTION LOCALE 5495
ÉCHELLE DES SALAIRES
DU 1^{er} JUILLET 2022 AU 30 JUIN 2025

POSTE	ÉCHELLE	JUIL. 2021 JUIN 2022	JUIL. 2022 JUIN 2023	JUIL. 2023 JUIN 2024	JUIL. 2024 JUIN 2025
			4.50%	3.75%	3.75%
Opérateur eau et égout II ²	A	\$28.20	\$29.47	\$30.57	\$31.72
	B	\$29.18	\$30.49	\$31.64	\$32.82
	C	\$30.12	\$31.48	\$32.66	\$33.88
Opérateur eau et égout I ¹	A	\$25.39	\$26.53	\$27.53	\$28.56
	B	\$26.42	\$27.61	\$28.64	\$29.29
	C	\$27.06	\$28.28	\$29.34	\$30.44
Préposé eau et égout	A	\$22.59	\$23.61	\$24.49	\$25.41
	B	\$23.66	\$24.72	\$25.65	\$26.61
	C	\$24.00	\$25.08	\$26.02	\$27.00
Mécano-opérateur II	A	\$29.46	\$30.79	\$31.94	\$33.14
	B	\$29.78	\$31.12	\$32.29	\$33.50
	C	\$30.12	\$31.48	\$32.66	\$33.88
Mécano-opérateur I	A	\$29.18	\$30.49	\$31.64	\$32.82
	B	\$29.50	\$30.83	\$31.98	\$33.18
	C	\$29.83	\$31.17	\$32.34	\$33.55
Opérateur II ⁴	A	\$26.40	\$27.59	\$28.62	\$29.70
	B	\$26.95	\$28.16	\$29.22	\$30.31
	C	\$27.50	\$28.74	\$29.82	\$30.93
Opérateur I ³	A	\$25.38	\$26.52	\$27.52	\$28.55
	B	\$25.65	\$26.80	\$27.81	\$28.85
	C	\$26.50	\$27.69	\$28.73	\$29.81
Utilité	A	\$24.39	\$25.49	\$26.44	\$27.43
	B	\$24.67	\$25.78	\$26.75	\$27.75
	C	\$24.96	\$26.08	\$27.06	\$28.08
Journalier	A	\$23.38	\$24.43	\$25.35	\$26.30
	B	\$23.66	\$24.72	\$25.65	\$26.61
	C	\$24.00	\$25.08	\$26.02	\$27.00
Sports et loisirs					
Préposé II	A	\$24.78	\$25.90	\$26.87	\$27.87
	B	\$25.04	\$26.17	\$27.15	\$28.17
	C	\$25.31	\$26.45	\$27.44	\$28.47
Préposé I	A	\$23.38	\$24.43	\$25.35	\$26.30
	B	\$23.59	\$24.65	\$25.58	\$26.54
	C	\$24.02	\$25.10	\$26.04	\$27.02
Journalier	A	\$22.42	\$23.43	\$24.31	\$25.22
	B	\$22.61	\$23.63	\$24.51	\$25.43
	C	\$22.88	\$23.91	\$24.81	\$25.74
Concierge	A	\$22.04	\$23.03	\$23.90	\$24.79
	B	\$22.66	\$23.68	\$24.57	\$25.49
	C	\$23.38	\$24.43	\$25.35	\$26.30
Préposé à l'Entretien	A	\$27.46	\$28.70	\$29.77	\$30.89
	B	\$28.06	\$29.32	\$30.42	\$31.56
	C	\$28.66	\$29.95	\$31.07	\$32.24

Opérateur eau et égout I ¹ : Le candidat doit avoir réussi avec succès les certifications suivantes : Distribution de l'eau (DE) classe I, épuration des eaux usées (EEU) classe I et collecte des eaux usées (CEU) classe I.

Opérateur eau et égout II ² : Le candidat doit avoir réussi avec succès les certifications suivantes : Distribution de l'eau (DE) classe II, épuration des eaux usées (EEU) classe II et collecte des eaux usées (CEU) classe I.

Opérateur I ³ : Le candidat doit avoir réussi avec succès une formation d'opérateur en machinerie lourde ou l'équivalent.

Opérateur II ⁴ : Le candidat doit avoir réussi avec succès une formation d'opérateur en machinerie lourde ou l'équivalent et avoir un permis de conduire de classe 3 ou supérieure incluant les freins à air.

LETTRE D'ENTENTE 1
ENTRE
LA VILLE DE CARAQUET
ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE SECTION LOCALE 5495

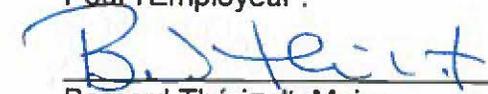
Objet : Fond de pension

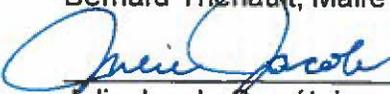
Les parties s'engagent à poursuivre les discussions suite à la signature de la convention collective afin d'explorer d'autre possibilité quant au fond de pension actuel afin de l'améliorer.

1. Le Syndicat s'engage à fournir à l'Employeur des options possibles afin d'améliorer/changer le fond de pension actuel.
2. Il est convenu que ceci n'engendra aucun risque financier sur l'Employeur.
3. Tout changement apporté au fond de pension sera sujet au vote par l'Employeur ainsi que par les membres de la Section locale 5495 du SCFP.
4. Les parties s'engagent, si des changements devraient être apportés à la convention collective, d'ouvrir les clauses nécessaires de la convention collective afin de faire les modifications qui s'y imposent. Ceci est conformément à l'article 35.02.

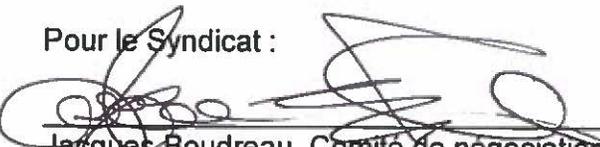
Signé à Caraquet en ce 17^e jour de octobre 2022.

Pour l'Employeur :


Bernard Thériault, Maire

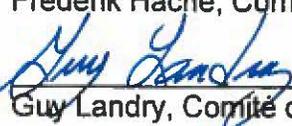

Julie Jacob, Secrétaire municipal

Pour le Syndicat :


Jacques Boudreau, Comité de négociation


François Cormier, Comité de négociation


Frédéric Haché, Comité de négociation


Guy Landry, Comité de négociation