

Convention collective

entre



et



Le syndicat canadien de la fonction publique
Section locale 60

En vigueur : 1^{er} janvier 2019

Date d'expiration : 31 décembre 2023

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - PRÉAMBULE	8
ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION.....	8
2.01 Droits de la direction.....	8
2.02 Qualifications, compétences et aptitudes.....	8
ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS.....	8
3.01 Unité de négociation.....	8
3.02 Tâches réservées à l'unité de négociation.....	10
<i>Entente particulière</i>	<i>10</i>
ARTICLE 4 - ÉTUDIANTS.....	10
4.01 Affectation au travail.....	10
ARTICLE 5 - DÉFINITIONS	11
5.01 Grief.....	11
5.02 Ancienneté.....	11
5.03 Employé.....	11
5.04 Employé permanent.....	11
5.05 Stagiaire - période de probation.....	11
5.06 Employé occasionnel.....	11
5.07 Projets ou programmes spéciaux.....	12
5.08 Étudiants.....	12
5.09 Une année de service.....	12
5.10 Secteur d'activités	13
ARTICLE 6 - DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT	13
6.01 Discrimination	13
6.02 Harcèlement.....	13
ARTICLE 7 - RÉGIME SYNDICAL.....	13
7.01 Adhésion au syndicat.....	13
ARTICLE 8 - PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES.....	13
8.01 Prélèvement.....	13
8.02 Retenues.....	13
8.03 Reçu des cotisations	14
8.04 Indemnité.....	14
ARTICLE 9 - NOUVEAUX EMPLOYÉS MIS AU COURANT PAR LE SYNDICAT	14
9.01 Nouveaux employés.....	14
9.02 Signalement des nouvelles embauches	14
ARTICLE 10 - CORRESPONDANCE	14
10.01 Correspondance	14
10.02 Copies et résolutions	14

ARTICLE 11 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	14
11.01 Élection des délégués syndicaux	14
11.02 Délégué syndical principal.....	14
11.03 Nom des délégués.....	14
11.04 Comité des griefs.....	15
11.05 Permission de s'absenter du travail	15
11.06 Règlement des griefs	15
<i>Procédure obligatoire de règlement des griefs</i>	<i>15</i>
11.07 Grief d'ordre général.....	15
11.08 Griefs portant sur la sécurité	16
11.09 Réponses par écrit.....	16
11.10 Locaux pour réunion du Comité des griefs	16
11.11 Lettres d'ententes supplémentaires	16
11.12 Objection de nature technique.....	16
11.13 Modification des délais.....	16
11.14 Défaut d'observer les délais prescrits.....	16
11.15 Témoins	16
11.16 Droit de l'Employeur d'initier un grief	16
ARTICLE 12 - ARBITRAGE	16
12.01 Composition du Conseil d'arbitrage	16
12.02 Défaut de nomination d'un président	17
12.03 Défaut de nomination d'un membre.....	17
12.04 Dépenses du président.....	17
12.05 Dépenses des membres nommés.....	17
12.06 Décision du conseil	17
12.07 Représentativité.....	17
12.08 Désaccord au sujet d'une décision.....	17
12.09 Pouvoir du Conseil d'arbitrage	17
12.10 Pouvoir du Conseil d'arbitrage en cas de congédiement et de discipline	17
ARTICLE 13 - CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET DISCIPLINE	17
13.01 Représentation préalable à la discipline.....	17
13.02 Suspension.....	17
13.03 Congédiement, suspension	18
13.04 Avis et motifs.....	18
13.05 Défaut de se conformer à la procédure	18
13.06 Double mesure disciplinaire pour la même infraction	18
13.07 Omission de certaines étapes	18
13.08 Suspension ou congédiement injuste.....	18
13.09 Respect de la ligne de piquetage	18
13.10 Avertissement par écrit	18
13.11 Dossier disciplinaire.....	19
13.12 Avertissement verbal ou réprimande verbale.....	19
13.13 Accès au dossier personnel	19
ARTICLE 14 - ANCIENNETÉ.....	19
14.01 Ancienneté.....	19

14.02	Liste d'ancienneté.....	19
14.03	Perte d'ancienneté.....	19
14.04	Transfert et ancienneté hors de l'unité de négociation.....	19
ARTICLE 15 - MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL AU TRAVAIL.....		20
15.01	Rôle de l'ancienneté dans la mise en disponibilité.....	20
15.02	Droit de supplantation.....	20
15.03	Avis préalable de mise en disponibilité.....	20
15.04	Procédure de rappel.....	20
15.05	Pas de nouvel employé.....	20
15.06	Sous-traitance.....	20
15.07	Avantages sociaux payés durant la mise en disponibilité.....	21
ARTICLE 16 - PROMOTION ET AVANCEMENT.....		21
16.01	Reconnaissance de l'ancienneté dans la promotion.....	21
16.02	Affichage des postes.....	21
16.03	Délai pour les nominations.....	21
16.04	Période d'essai.....	21
16.05	Défaut d'achever la période d'essai.....	22
16.06	Avis aux employés et au Syndicat.....	22
16.07	Formation des employés.....	22
16.08	Formation sur place.....	22
16.09	Avis de recrutement ou de mise en disponibilité.....	22
ARTICLE 17 - PRIORITÉ AUX EMPLOYÉS HANDICAPÉS.....		22
17.01	Disposition relative aux personnes handicapées et aux employés plus âgés.....	22
ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL.....		22
18.01	Bureau.....	22
18.02	Développement.....	23
18.03	Heure de travail – Énergie Edmundston.....	23
18.04	Travaux Publics.....	24
18.05	Service des loisirs.....	29
18.06	Tableau des quarts de travail.....	30
18.07	Temps pour le repas.....	30
18.08	Temps minimum payé.....	31
18.09	Prime de quart.....	31
18.10	Prime (en appel).....	31
18.11	Prime d'appel (Énergie et Travaux Publics).....	31
ARTICLE 19 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....		32
19.01	Définition des heures supplémentaires.....	32
19.02	Rémunération des heures supplémentaires.....	32
19.03	Heures supplémentaires le dimanche.....	32
19.04	Temps de congé au lieu d'heures supplémentaires.....	32
19.05	Partage des heures supplémentaires.....	33
ARTICLE 20 - PRIME DE SALISSURE.....		33
20.01	Égouts actifs.....	33
20.02	Marteau perforateur.....	33

ARTICLE 21 - TRAVAIL DES MÉTIERS	33
21.01 Travail des métiers	33
ARTICLE 22 - JOURS FÉRIÉS	33
22.01 Jours fériés payés.....	33
22.02 Jours de congé mobile.....	34
<i>Jours flottants aux occasionnels.....</i>	<i>34</i>
22.03 Traitement pour les jours fériés pour ceux et celles travaillant du lundi au vendredi	34
22.04 Travail prévu durant les jours fériés payés	34
22.05 Travail non prévu lors d'un jour férié payé (heures supplémentaires)	35
22.06 Traitement pour les jours fériés sur les jours de congé	35
ARTICLE 23 - VACANCES	35
23.01 Durée des vacances.....	35
23.02 Augmentation du crédit des vacances	35
23.03 Jours fériés pendant la période des vacances.....	35
23.04 Paie durant les vacances annuelles des employés permanents et les occasionnels qui y qualifient d'après l'article 23.13 e)	35
23.05 Paie des vacances pour les employés permanents sur cessation d'emploi	35
23.06 Préférence dans les vacances	35
23.07 Calendrier des vacances.....	36
23.08 Maladie pendant les vacances	36
23.09 Vacances d'été.....	36
23.10 Heures supplémentaires pendant les vacances	36
23.11 Période des vacances annuelles	36
23.12 Crédits de vacances.....	36
23.13 Employés occasionnels.....	36
ARTICLE 24 - DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGÉ DE MALADIE.....	37
24.01 Congé de maladie.....	37
24.02 Durée du congé de maladie	37
24.03 Avis de congé de maladie	38
24.04 Dispositions relatives au congé de maladie.....	38
24.05 Dispositions relatives au congé de maladie.....	38
24.06 Enquêtes sur les congés de maladie	38
24.07 Paie de cessation d'emploi ou de retraite.....	38
24.08 Rendez-vous chez le médecin ou chez le dentiste	38
24.09 Bénéfices applicables lors d'un congé de maladie	38
24.10 Maladie dans la famille.....	39
ARTICLE 25 - CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL.....	39
25.01 Durée de service nécessaire pour le congé de maternité	39
<i>Préavis</i>	<i>39</i>
<i>Prolongation du congé de maternité.....</i>	<i>39</i>
<i>Retour du congé de maternité</i>	<i>39</i>
<i>Congé parental</i>	<i>39</i>
<i>Durée du congé parental.....</i>	<i>39</i>

ARTICLE 26 - ABSENCES AUTORISÉES	40
26.01 Pour affaires syndicales	40
26.02 Convention du Syndicat	40
26.03 Représentativité syndicale	40
26.04 Congé de deuil.....	40
26.05 Funérailles d'un membre de la section locale 60	40
26.06 Porteur aux funérailles.....	41
26.07 Absence autorisée pour candidat.....	41
26.08 Absence autorisée pour fonction publique.....	41
26.09 Absence autorisée pour poste à plein temps au Syndicat.....	41
26.10 Congé familial.....	41
26.11 Congé d'urgence.....	41
26.12 Congé d'audience.....	41
26.13 Congés généraux	41
26.14 Congés d'études.....	41
26.15 Temps libre pour réunion de négociations.....	42
26.16 Formation et information.....	42
a) <i>Prérequis d'emploi</i>	42
b) <i>Formation additionnelle</i>	42
c) <i>Sessions d'information</i>	42
d) <i>Temps pour déplacements</i>	42
26.17 Naissance d'un enfant.....	42
26.18 Commission de l'apprentissage et de la certification professionnelle	42
ARTICLE 27 - PAIEMENT DES SALAIRES ET INDEMNITÉS	43
27.01 Affectations provisoires.....	43
27.02 Refus par un employé d'une affectation provisoire	43
27.03 Affectation à un salaire moindre	43
27.04 Salaires.....	43
27.05 Crédit fondé sur le service	43
27.06 Frais juridiques et dommages-intérêts	43
27.07 Consultation, objet : conseiller juridique.....	43
27.08 Cotisation professionnelle	43
27.09 Repas.....	43
27.10 Licence	44
27.11 Boni de rétention pour apprenti monteur de ligne sous tension	44
27.12 Travaux de restauration effectués à l'extérieur du territoire desservi par Énergie Edmundston	44
ARTICLE 28 - JOURS DE PAIE	45
28.01 Paie hebdomadaire	45
28.02 Enveloppe scellée	45
28.03 Virement automatique	45
ARTICLE 29 - RAPPEL	45
29.01 Rappel au travail.....	45

ARTICLE 30 - CLASSIFICATION ET RECLASSIFICATION DES EMPLOIS	45
30.01 Nouvelle classification.....	45
30.02 Définition d'emploi/Changement dans les tâches ou les responsabilités.....	46
ARTICLE 31 - ACCIDENT ET MALADIE AU TRAVAIL.....	46
31.01 Indemnisation de Travail Sécuritaire NB	46
31.02 Accès aux congés de maladie accumulés	46
31.03 Avantages sociaux applicables.....	46
31.04 Avance de fonds	48
ARTICLE 32 - RÉGIME DES AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS.....	48
32.01 Régimes d'assurance de groupe	48
32.02 Primes.....	48
32.03 Assurance vie et santé/dentaire.....	48
32.04 Mesures législatives.....	48
32.05 Régime de pension	49
a) <i>Régime de pension</i>	49
b) <i>Contribution</i>	49
c) <i>État de compte annuel</i>	49
d) <i>Comité</i>	49
ARTICLE 33 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE.....	49
33.01 Loi et règlements	49
33.02 Paie pour les employés blessés.....	49
33.03 Transport pour les victimes d'accident.....	49
33.04 Appels d'urgence ou en dehors des heures normales de travail	49
33.05 Travail sous tension.....	49
33.06 Affichage de la politique en santé et sécurité au travail.....	50
ARTICLE 34 - ALLOCATIONS ET INDEMNITÉS VESTIMENTAIRES.....	50
34.01 Allocation vestimentaire.....	50
34.02 Outils de travail	50
34.03 Utilisation régulière de véhicule personnel.....	50
34.04 Secteur Énergie.....	51
a) <i>Allocation vestimentaire</i>	51
b) <i>Uniformes</i>	51
34.05 Allocation de supervision.....	51
ARTICLE 35 - PAUSES	51
35.01 Temps de pause.....	51
ARTICLE 36 - CONVENTION COLLECTIVE	52
36.01 Impression de la convention collective	52
ARTICLE 37 - CESSATION D'EMPLOI	52
37.01 Préavis (1 mois)	52
37.02 Préavis (2 semaines).....	52

ARTICLE 38 - PAS DE GRÈVE NI DE LOCK-OUT	52
38.01 Grève et lock-out.....	52
ARTICLE 39 - AVANTAGES À LA VILLE.....	52
39.01 Paiement en espèces pour une idée d'un l'employé	52
ARTICLE 40 - REPRÉSENTATIVITÉ.....	52
40.01 Représentativité du syndicat.....	52
ARTICLE 41 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	52
41.01 Nouvelles technologies.....	52
ARTICLE 42 - DURÉE DE LA CONVENTION	53
42.01 Modifications à la convention.....	53
42.02 Rétroactivité	53
42.03 Avis de modification	53
42.04 La convention demeure valable.....	53
42.05 Durée de la convention.....	53
42.06 Lie les successeurs ou les héritiers	53
42.07 Loi sur les normes d'emploi	53
42.08 Application du féminin ou du pluriel.....	53
42.09 Comité de négociation	54
ARTICLE 43 - EMPLOYÉS OCCASIONNELS	54
43.01 Gestion des heures de travail.....	54
43.02 Gestion des heures de travail durant la période de probation	54
43.03 Reconnaissance de l'ancienneté des employés occasionnels.....	54
43.04 Période de probation	54
43.05 Articles non applicables pendant la période de probation	54
43.06 Tableau des quarts de travail	54
43.07 Heures supplémentaires (employés occasionnels).....	54
LETTRES D'ENTENTE	56
ANNEXE A - GRILLES DES SALAIRES.....	61
ÉNERGIE	62
FINANCES	64
PERSONNEL DE BUREAU	67
DÉVELOPPEMENT.....	70
ART ET CULTURE.....	72
PROPRIÉTÉS ET BÂTIMENTS.....	74
EAU ET ÉGOUT	77
MÉCANIQUE.....	82
VOIE PUBLIQUE – ESPACES VERTS - ENVIRONNEMENT	85
LOISIRS ET SPORTS	90
ANNEXE B - CALENDRIER PRINCIPAL DES QUARTS DE TRAVAIL DE 12 HEURES.....	93
ANNEXE C – ASSURANCE GROUPE.....	94

ENTRE *Edmundston, une corporation municipale dûment incorporée en vertu d'une loi de l'Assemblée législative de la province du Nouveau-Brunswick, ci-après appelée « 'Employeur », partie de première part;*

ET *Le syndicat canadien de la fonction publique, section locale 60, ci-après appelé le « Syndicat », partie de seconde part.*

ARTICLE 1 - PRÉAMBULE

Attendu que les deux parties à la présente convention ont l'intention :

1. de maintenir et d'améliorer les relations harmonieuses de travail et les conditions établies d'emploi entre l'Employeur et le Syndicat;
2. de reconnaître l'importance mutuelle des pourparlers et des négociations conjointes en tout ce qui concerne les salaires, les conditions de travail, les services et l'emploi, ainsi de suite;
3. de promouvoir les pratiques qui visent un service optimal et une efficacité maximale;
4. de promouvoir le bon moral, le mieux-être et la sécurité de tous les employés faisant partie de l'unité de négociation du Syndicat;
5. et attendu qu'il est maintenant souhaitable que les méthodes de négociation touchant à tout ce qui a trait aux salaires et aux conditions de travail des employés soient recueillies sous forme de contrat.

À ces causes, les parties conviennent de ce qui suit.

ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 Droits de la direction

Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit d'exercer les fonctions de gestion régulières et coutumières et de diriger son personnel, sous réserve des termes de la présente convention. La limitation de tels droits par la présente convention peut être déterminée en recourant à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

2.02 Qualifications, compétences et aptitudes

Les parties reconnaissent le droit de la direction d'être le juge exclusif des qualifications, des compétences et des aptitudes d'un employé, ce qui ne doit pas être fait d'une manière arbitraire, injuste ou discriminatoire. La question, à savoir si les qualifications, les compétences et les aptitudes d'un employé sont jugées d'une manière arbitraire, injuste ou discriminatoire, peut être déterminée en recourant à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS

3.01 Unité de négociation

L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique et sa section locale 60 comme le seul et exclusif agent négociateur de tous les employés de la ville d'Edmundston, à l'exception de la liste ci-dessous :

- Directeur général
- Directeur général adjoint **opérations**
- Directeur force policière
- Directeur travaux publics
- Directeur **développement**

- Directeur énergie
- Directeur **services administratifs**
- Directeur **sécurité incendie**
- Directeur loisirs et **sports**
- Directeur adjoint force policière
- Inspecteur force policière
- Chef de division opérations sécurité incendie**
- Chef de division prévention sécurité incendie**
- Coordonnateur du contentieux
- Directeur adjoint travaux publics
- Coordonnateur **planification et analyse du réseau**
- Coordonnateur **gestion financière / Trésorier adjoint**
- Ingénieur coordonnateur des infrastructures**
- Coordonnateur des technologies et de l'information**
- Programmeur analyste**
- Coordonnateur **génération et contrôle**
- Coordonnateur des équipements et installations
- Coordonnateur comptabilité
- Coordonnateur du greffe
- Coordonnateur développement **du territoire**
- Coordonnateur à la géomatique**
- Coordonnateur développement économique**
- Coordonnateur ressources humaines
- Coordonnateur administratif/ressources humaines
- Coordonnateur des communications
- Coordonnateur **espaces verts**
- Coordonnateur propriétés et bâtiments
- Coordonnateur eau et égouts
- Coordonnateur opérationnel eau et égouts**
- Coordonnateur voirie
- Coordonnateur projets capitaux
- Coordonnateur adjoint à la comptabilité
- Coordonnateur **développement durable**
- Coordonnateur **distribution et transmission**
- Coordonnateur sports et plein air**
- Coordonnateur aux arts et à la culture**
- Coordonnateur des programmes**
- Coordonnateur** loisirs communautaires
- Agent des équipements et installations
- Coordonnateur santé et sécurité
- Coordonnateur centre de prise d'appel sécurité publique**
- Secrétaire **administrative** direction générale
- Secrétaire administrative / **Secrétaire municipal adjoint**
- Secrétaire **administrative** finances
- Secrétaire administrative force policière
- Secrétaire **administrative** ressources humaines

ainsi que les employés occupant un poste de confiance en tout ce qui touche les relations de travail.

Et, par les présentes, consent à et convient de négocier avec le Syndicat ou avec tout comité autorisé par ce dernier, en ce qui concerne toutes les questions touchant les relations entre les

parties contractantes, efforçant de régler paisiblement et amicalement tout différend qui pourrait surgir entre les parties.

3.02 Tâches réservées à l'unité de négociation

Les personnes employées par l'Employeur et dont les postes ne font pas partie de l'unité de négociation ne peuvent accomplir aucune tâche de l'unité de négociation sauf à des fins d'instruction ou de formation, en cas d'urgence lorsque l'employé, ou des employés ne sont pas immédiatement disponibles, ou d'un commun accord.

Entente particulière

Aucun employé ne sera ni obligé ni autorisé ni demandé à conclure d'entente écrite ou verbale avec l'Employeur ou ses représentants, si celle-ci est incompatible avec les modalités de la présente convention collective. Rien dans le présent paragraphe ne doit porter atteinte aux droits de modifier les modalités de la présente convention, tel que le prévoit le paragraphe 42.01.

ARTICLE 4 - ÉTUDIANTS

4.01 Affectation au travail

- a) Les étudiants ne doivent pas être affectés au travail de l'unité de négociation s'il y a des employés occasionnels qui ne travaillent pas suite à une mise en disponibilité et qui sont disponibles pour travailler.
- b) Les dispositions de l'article 4.01 ci-dessus ne s'appliquent pas à l'embauche d'étudiants pour les opérations relatives à :
 1. L'équipe des espaces verts;
 2. La peinture;
 3. La propreté;
 4. Le coupage de branches;
 5. Été Jeunesse et les appariteurs au Service des Loisirs;
 6. L'assistant en arpentage, l'inspection et la sécurité sur les chantiers;
 7. Patinoires extérieures;
 8. Les guichets de l'Aréna, le Palladium, le Forum et la cuisine au Forum;
 9. Signaleurs;
 10. **Réceptionniste au pavillon sportif.**
- c) L'employeur devra soumettre au syndicat la liste des étudiants ainsi que les départements auxquels ils seront affectés.
- d) **L'affectation au travail des étudiants à titre de réceptionniste au Pavillon sportif est assujetti aux conditions suivantes :**
 - (i) **Les deux (2) préposés à l'accueil et aux renseignements seront offerts toutes les heures régulières de travail de préposé à l'accueil et aux renseignements jusqu'à un maximum de 32,5 heures chacun par semaine. Le travail régulier refusé, le travail de soutien, les congés, les vacances et les absences autorisées de ces préposés seront comblés par les étudiants.**
 - (ii) **Le poste de réceptionniste au Pavillon sportif sera assujetti aux prélèvements de cotisations syndicales. Ces conditions seront déboursées par l'Employeur au syndicat au taux de 0.20 \$ par heure de travail de l'étudiant. Les autres modalités et conditions de la présente convention collective ne s'appliquent pas au poste étudiant réceptionniste au Pavillon sportif.**

- (iii) **Les conditions de travail applicables au poste étudiant sont celles prescrites par la Loi sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick.**
- (iv) **Toute absence d'un préposé à l'accueil et aux renseignements de plus de deux (2) mois qui est connue à l'avance sera offert aux employés occasionnels par ancienneté, dans la mesure du possible.**
- (v) **Les préposés à l'accueil et aux renseignements continueront de faire le travail non-cédulé précédant et subséquent à leur relais de travail à temps supplémentaire au besoin. Ces préposés recevront aussi les heures supplémentaires pour tout travail cédulé lors des jours fériés.**

ARTICLE 5 - DÉFINITIONS

5.01 Grief

Un grief en vertu de la présente convention signifie tout différend ou toute dispute entre l'Employeur et tout employé ou le Syndicat découlant de l'interprétation, de l'application ou de l'administration de la présente convention collective.

5.02 Ancienneté

L'ancienneté est la date originale d'emploi.

5.03 Employé

Un employé est une personne recrutée pour faire du travail pour l'Employeur et doit comprendre tout employé permanent ou occasionnel, à moins d'indication ou de précision contraire.

5.04 Employé permanent

Un employé permanent est un employé qui a terminé sa période de probation et que l'Employeur désigne employé permanent.

5.05 Stagiaire - période de probation

- a) À moins d'indication contraire ci-dessous, un stagiaire est un employé en formation pendant une période d'une demi-année de service accumulé pour l'employé en question, comme le définit le paragraphe 5.09. La période de service accumulée doit être calculée à compter de la date initiale de la nomination de l'employé par l'Employeur. Les stagiaires peuvent être congédiés en tout temps durant la période de probation, sans droit de recours à la procédure de grief et d'arbitrage.
- b) À partir de la date de signature de la convention collective en 2010, lorsque l'Employeur décide de pourvoir un poste vacant dans le département d'Énergie, d'Eau et égouts ou les métiers de mécanicien et charpentier par un nouvel employé qui participe à un programme de formation menant à une certification, l'embauche de cet employé est conditionnelle à l'obtention de la certification à l'intérieur d'une période maximale de cinq (5) années tel que déterminée par l'Employeur. Cet employé maintient son statut de stagiaire durant cette période de probation prolongée de certification, ou toute autre prolongation de certification entendu entre le Syndicat et l'Employeur, et peut être congédié pour ne pas avoir obtenue la certification tel que prévus dans les délais mentionnés ci-dessus, sans avoir droit de recours à la procédure de grief et d'arbitrage.

5.06 Employé occasionnel

Un employé occasionnel est un employé qui est employé de temps à autre à des fins temporaires et qui peut ou ne peut pas être inscrit au calendrier ordinaire de travail, selon la détermination de l'Employeur.

5.07 Projets ou programmes spéciaux

- a) Les modalités et les conditions de la présente convention collective, y compris celles touchant les salaires et les avantages sociaux, ne s'appliquent pas à toute personne embauchée pour faire tout travail nécessaire dans le cadre de projet ou de programme spécial visant à aider à réduire le chômage, où le coût de la main-d'œuvre prescrit dans le projet ou dans le programme est entièrement ou partiellement financé de sources extérieures. De telles personnes ne peuvent remplacer aucun employé titulaire, occasionnel ou permanent dans ses fonctions normales de travail.
- b) Lorsqu'un employé est affecté par l'Employeur à aider dans un projet ou programme spécial dans le cadre de ses tâches ordinaires, l'employé en question doit être payé le salaire et les avantages sociaux prévus dans la présente convention.
- c) Lorsque le Développement des Ressources humaines Canada (Centre des ressources humaines) renvoie un employé en disponibilité pour travailler dans un projet ou programme spécial à un salaire moindre que son salaire normal en vertu de la présente convention, l'employé doit être payé la différence entre le salaire payé prévu dans le projet ou programme spécial et le salaire prévu en vertu de la présente convention, mais continuera d'être considéré comme un employé en disponibilité.
- d) Un employé en disponibilité que renvoie le Développement des Ressources humaines Canada (Centre des ressources humaines) pour travailler à un projet ou programme spécial, qui autrement serait rappelé au travail vu sa disponibilité et conformément aux paragraphes 15.01 et 15.04, peut être affecté par l'Employeur à travailler au projet ou au programme spécial et, s'il est ainsi affecté, doit être payé le salaire et les avantages sociaux auxquels il aurait normalement droit en vertu de la présente convention.
- e) Où les exigences fédérales ou provinciales prévoient le consentement du Syndicat pour l'approbation gouvernementale du projet ou du programme spécial, le Syndicat convient qu'il ne retiendra pas arbitrairement ou déraisonnablement un tel consentement.
- f) Le programme « coop » signifie que le stage doit être relié directement à la formation collégiale ou universitaire. L'Employeur devra soumettre au syndicat la liste des personnes embauchées pour des projets et programmes spéciaux, **incluant quel établissement d'éducation fréquenté ou inscrit**, ainsi que les départements auxquels elles seront affectées.

5.08 Étudiants

Les modalités et les conditions de la présente convention collective, y compris les salaires et les avantages sociaux, ne s'appliquent pas aux étudiants. Les membres de l'unité de négociation ne peuvent être mis en disponibilité ni ne peuvent avoir leurs heures normales de travail réduites en conséquence de l'embauche d'étudiants par l'Employeur.

« Étudiant » signifie une personne qui fréquente ou est inscrite dans une école, dans un collège, dans une université ou dans un autre établissement d'éducation ou bien inscrit à un programme coop. durant l'année courante.

5.09 Une année de service

- a) Une année de service sera de 1690 heures pour les employés travaillant 32.5 heures semaine, **de 1,820 heures pour les employés travaillant 35 heures semaine**, de 2,080 heures pour les employés travaillant 40 heures semaine, et de 2,184 heures pour les employés travaillant 42 heures semaine.
- b) L'Employeur maintiendra une liste indiquant, pour chaque employé, la date de l'emploi, le nombre d'années de service à compter du 1^{er} janvier de l'année précédente, le nombre

d'heures créditées dans l'année précédente, et le total crédité à date des heures et des années de service. La liste en question doit être affichée sur les tableaux d'affichage en février de chaque année.

- c) Méthode de calcul - Pour les fins du calcul des années de service, les heures comprennent les heures normales de travail et tous les congés d'absence approuvés.

5.10 Secteur d'activités

Secteur d'activités signifie et est comme suit :

1. Personnel de bureau
2. Finance
3. Énergie
4. Loisirs **et sports**
5. **Art et Culture**
6. **Développement**
 - a) **Infrastructures**
 - b) **Territoire**
7. **Propriétés e Bâtiments**
8. Travaux Publics :
 - a) Voie Publique – Espaces verts – Environnement
 - b) Mécanique
 - c) Eau et Égout

ARTICLE 6 - DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

6.01 Discrimination

Les parties ne doivent pas faire de discrimination – Les parties reconnaissent et confirment l'application de la Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick à la présente convention collective.

6.02 Harcèlement

Tout harcèlement personnel et sexuel est interdit.

ARTICLE 7 - RÉGIME SYNDICAL

7.01 Adhésion au syndicat

Tous les employés de l'Employeur visés par la présente convention collective deviendront membres en règle du Syndicat dans les dix (10) jours de travail suivant leur recrutement.

ARTICLE 8 - PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES

8.01 Prélèvement

L'Employeur retiendra sur la paie de chaque employé toute cotisation payable en vertu de la constitution et des règlements du Syndicat.

8.02 Retenues

Les retenues doivent être remises au secrétaire-trésorier de la section locale 60 du Syndicat, à la suite de la première paie de chaque mois, ainsi qu'une liste **électronique dans laquelle sera identifié la période de paie correspondant aux sommes perçues et versées, ainsi que les renseignements suivants pour chaque employé sur la paie duquel on aura perçu des sommes pour le syndicat : nom, statut d'emploi, classification, revenu ordinaire, heures travaillées, salaire brut et cotisations payées.**

8.03 Reçu des cotisations

La somme des cotisations syndicales que le membre a payées au cours de l'année précédente doit être indiquée clairement dans la case cotisation syndicale sur le T4.

8.04 Indemnité

Le Syndicat consent à tenir indemne et à couvrir l'Employeur contre toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article.

ARTICLE 9 - NOUVEAUX EMPLOYÉS MIS AU COURANT PAR LE SYNDICAT

9.01 Nouveaux employés

L'employé qui commence à travailler à un poste au sein de l'unité syndicale sera présenté à son délégué syndical (ou à un représentant désigné par le syndicat) par son supérieur immédiat ou un autre représentant de l'employeur

L'employeur donnera au représentant désigné par le syndicat l'occasion de rencontrer chaque nouvel employé en privé pendant son premier mois d'embauche. Cette rencontre servira à familiariser le nouvel employé avec la structure syndicale, les avantages sociaux et les cotisations syndicales. L'employeur allouera à cette rencontre une période maximale de soixante (60) minutes, sur les heures normales de travail, sans perte de salaire pour l'employé ou le représentant du syndicat.

9.02 Signalement des nouvelles embauches

L'employeur communiquera au syndicat le nom au complet de l'employé incluant son poste, statut d'emploi et sa date d'embauche.

ARTICLE 10 - CORRESPONDANCE

10.01 Correspondance

Toute correspondance découlant ou relevant de la présente convention collective se fera entre le directeur général ou son délégué et le secrétaire du Syndicat.

10.02 Copies et résolutions

Sur demande, des copies des motions, des résolutions et des règlements administratifs ou des règles, ainsi que des règlements qui sont adoptés en public à une réunion ordinaire du conseil de ville et qui touchent les membres du Syndicat en tout ce qui concerne les relations du travail, doivent être envoyées au Syndicat.

ARTICLE 11 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

11.01 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 selon la procédure de règlement des griefs.

11.02 Délégué syndical principal

Chaque département sera représenté par un délégué syndical. Un délégué syndical sera nommé par le Syndicat au titre de délégué syndical principal.

11.03 Nom des délégués

Le Syndicat communiquera par écrit à l'Employeur 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.

11.04 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.

11.05 Permission de s'absenter du travail

L'Employeur s'engage à s'abstenir d'entraver, d'intimider, d'empêcher 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, selon les modalités du présent 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 conformément aux modalités de la présente convention, et, ce, seulement lorsque de tels devoirs sont de nature urgente. Aucun délégué syndical ne quittera son travail sans avoir obtenu la permission de son superviseur. La permission lui sera accordée dans un délai raisonnable, si les affaires auxquelles doit voir le délégué syndical sont de nature urgente. Les cas ne seront pas considérés de nature urgente s'ils peuvent être raisonnablement réglés lorsque le délégué syndical n'est pas au travail.

11.06 Règlement des griefs

Un effort sérieux doit être fait afin de régler de manière juste tout grief. Les employés sont encouragés à essayer de régler toute plainte ou toute dispute avec leur superviseur immédiat avant de faire appel à la procédure de règlement des griefs.

Procédure obligatoire de règlement des griefs

Étape I - Dans un délai de 21 jours civils après que l'employé a été mis au courant de la matière qui est la cause du grief, l'employé, accompagné du délégué syndical principal ou de son délégué syndical, peut présenter son grief par écrit au Directeur du service. Le Directeur du service doit rendre sa décision dans les dix (10) jours civils après réception du grief. S'il n'y a pas de réponse ou s'il n'y a pas de règlement satisfaisant dans un délai de dix (10) jours civils, l'employé peut passer à l'étape II.

Étape II - Dans un autre délai de dix (10) jours civils après la période de dix (10) jours civils mentionnés à l'étape I, l'employé accompagné du délégué syndical principal ou de son délégué syndical peut présenter le grief par écrit au directeur général. Le directeur général doit rendre sa décision dans les dix (10) jours civils après réception du grief, et envoyer une copie au syndicat. S'il n'y a pas de réponse ou s'il n'y a pas de règlement satisfaisant dans un délai de dix (10) jours civils, l'employé peut passer à l'étape III.

Étape III - Où la réponse du directeur général est inacceptable, le Syndicat peut alors dans les quatorze (14) jours civils de la réception de la réponse présenter le grief à un médiateur.

Étape IV - Si le renvoi à un médiateur ne résulte pas en un règlement acceptable à l'une des ou aux deux parties, une ou l'autre des parties peut dans les vingt et un (21) jours civils de la réception de la recommandation du médiateur, présenter le grief à l'arbitrage, tel que le prévoit l'article 12.

11.07 Grief d'ordre général

En cas d'un différend portant sur l'interprétation ou l'application générale de la présente convention, ou si un groupe d'employés, ou le Syndicat lui-même se sent lésé, il n'est pas nécessaire de commencer à l'étape I du présent article.

11.08 Griefs portant sur la sécurité

Un employé qui se croit forcé de travailler dans des conditions dangereuses, tel que le définit la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, a le droit de déposer un grief.

11.09 Réponses par écrit

Toute réponse concernant un grief se fera par écrit à toutes les étapes.

11.10 Locaux pour réunion du Comité des griefs

L'Employeur doit fournir les locaux nécessaires pour les réunions de grief. Le présent paragraphe ne s'applique pas à l'audience d'arbitrage.

11.11 Lettres d'ententes supplémentaires

À moins de déclaration contraire dans une lettre d'entente supplémentaire, toute lettre d'entente supplémentaire, s'il y en a, fera partie de la présente convention collective et sera soumise à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

11.12 Objection de nature technique

Aucun grief ou aucune procédure d'arbitrage ne sera invalidée par suite d'une objection de forme, d'une objection de nature technique ou d'une erreur de procédure, qui résulterait en un manque de justice naturelle. Un conseil d'arbitrage ou un arbitre seul a le pouvoir de ne pas tenir compte de tels manques, de telles irrégularités ou de telles erreurs de procédure, comme le considère juste et raisonnable le conseil d'arbitrage ou l'arbitre seul.

11.13 Modification des délais

Les délais prescrits, tant dans la procédure de règlement des griefs que dans la procédure d'arbitrage, peuvent être prolongés sur consentement par écrit des parties à la présente convention.

11.14 Défaut d'observer les délais prescrits

À défaut d'application des dispositions prévues à l'article 11 dans les délais prescrits dans la présente, ou de prolongation tel que le prévoit le paragraphe 11.13 ci-dessus, le grief doit être considéré comme étant abandonné et ne peut être réouvert.

11.15 Témoins

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

11.16 Droit de l'Employeur d'initier un grief

Il est convenu que la direction peut à toute réunion du Comité des griefs de la section locale 60 du Syndicat présenter toute plainte portant sur le comportement de la section locale 60 du Syndicat, de ses dirigeants ou de ses membres du comité et que, si une telle plainte de la direction n'est pas réglée à la satisfaction mutuelle des parties conférantes, le grief peut être présenté et renvoyé à l'arbitrage de la même manière qu'un grief de tout employé.

ARTICLE 12 – ARBITRAGE

12.01 Composition du Conseil d'arbitrage

Le Conseil d'arbitrage est composé de trois membres qui sont nommés comme il suit : l'Employeur nomme un membre, et le Syndicat nomme un membre, et chacun doit être nommé dans les dix (10) jours civils suivant la réception d'une telle demande d'arbitrage par écrit, et les membres ainsi nommés doivent choisir dans les dix (10) jours civils de leur nomination un troisième membre qui sera le président. Du consentement des parties, un arbitre seul peut être nommé.

12.02 Défaut de nomination d'un président

Si les deux membres en question ne peuvent s'entendre sur le choix d'un président, le ministre du Travail de la province du Nouveau-Brunswick sera demandé de nommer un président.

12.03 Défaut de nomination d'un membre

Si l'une ou l'autre des parties à la présente convention refuse ou néglige de nommer son membre au conseil, l'autre partie peut demander au ministre du Travail de la province du Nouveau-Brunswick de nommer un membre.

12.04 Dépenses du président

Les dépenses et la rémunération du président ou de l'arbitre seul seront partagées également par l'Employeur et par le Syndicat.

12.05 Dépenses des membres nommés

Les dépenses et la rémunération des deux membres seront payées par la partie qui les ont choisis ou pour qui ils ont été nommés par le ministre du Travail.

12.06 Décision du conseil

La décision du conseil d'arbitrage ou de l'arbitre seul est considérée comme une ordonnance exécutoire de conformité liant les deux parties signataires à la présente convention.

12.07 Représentativité

Le Syndicat se réserve le droit d'avoir présent ou de se faire représenter à toute étape de règlement des griefs et d'arbitrage par un dirigeant accrédité du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP).

12.08 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 écrire au président du Conseil d'arbitrage ou à l'arbitre seul en vue de clarifier la décision, ce qui doit se faire aussi tôt que possible.

12.09 Pouvoir du Conseil d'arbitrage

L'unique fonction du Conseil d'arbitrage ou de l'arbitre seul est d'interpréter le sens des articles de la présente convention et de rendre une décision. Le Conseil d'arbitrage ou l'arbitre seul n'a pas le pouvoir d'ajouter aux, d'altérer, de modifier ou de varier les modalités de la présente convention.

12.10 Pouvoir du Conseil d'arbitrage en cas de congédiement et de discipline

Dans le cas de congédiement et de discipline, le Conseil d'arbitrage ou l'arbitre seul a le pouvoir en toute circonstance de modifier une pénalité, de disposer d'un grief ou d'une pénalité ou de substituer toute autre pénalité au congédiement et à la discipline, comme le considère juste et raisonnable dans toutes les circonstances le Conseil d'arbitrage ou l'arbitre seul.

ARTICLE 13 - CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET DISCIPLINE

13.01 Représentation préalable à la discipline

Tout employé faisant face à une action disciplinaire en ce qui concerne un incident doit avoir l'occasion de présenter sa version des faits à l'Employeur avant que toute action disciplinaire ne soit prise contre lui. L'employé a droit à la présence d'un délégué syndical de son choix à toute rencontre avec l'Employeur qui pourrait mener à une action disciplinaire.

13.02 Suspension

Si le Directeur du service suspend un employé, il doit, si c'est le désir de l'employé, le faire en présence d'un délégué syndical ou en présence d'un membre du syndicat de son choix s'il n'y a pas de délégué syndical disponible et fera rapport immédiatement d'une telle mesure au directeur général ou à son représentant. Le directeur général ou son représentant doit ensuite rendre sa

décision en ce qui a trait à la suspension, à savoir si la suspension sera avec ou sans paie, rétroactive au moment où l'employé a en fait été suspendu.

13.03 Congédiement, suspension

Un employé peut être congédié ou suspendu seulement pour raison valable, pourvu, cependant, que l'emploi d'un employé en probation puisse être terminé en aucun temps durant la période de probation, sans recours à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

13.04 Avis et motifs

Lorsqu'un employé est suspendu sans paie ou congédié de son emploi, les motifs lui seront donnés en présence d'un délégué syndical ou en présence d'un membre du syndicat de son choix s'il n'y a pas de délégué syndical disponible à condition que l'employé désire la présence d'un délégué syndical ou d'un membre du syndicat. Le directeur général ou son représentant doit en informer par écrit l'employé visé et le Syndicat dans les trois (3) jours ouvrables de la mesure disciplinaire, tout en donnant les motifs d'une telle mesure.

13.05 Défaut de se conformer à la procédure

Le défaut de se conformer aux exigences des paragraphes 13.01, 13.02 et 13.03 ci-dessus, rend la mesure disciplinaire nulle et sans objet.

13.06 Double mesure disciplinaire pour la même infraction

Un employé qui est suspendu avec paie en vertu du paragraphe 13.01 ci-dessus, et qui est suspendu par la suite sans paie ou congédié pour la même infraction ou pour le même incident, ne sera pas considéré comme ayant été discipliné deux fois pour le même incident ou pour la même infraction.

13.07 Omission de certaines étapes

Un employé considéré par le Syndicat comme congédié ou suspendu à tort ou injustement sans paie a droit à une audience en vertu des procédures de règlement des griefs. L'étape I de la procédure de règlement des griefs doit être omise dans de tels cas.

13.08 Suspension ou congédiement injuste

Un employé considéré comme ayant été suspendu ou congédié injustement sera immédiatement réintégré à son ancien poste sans perte d'ancienneté, de rémunération financière ou d'avantages sociaux auxquels il aurait eu droit en vertu de la présente convention.

13.09 Respect de la ligne de piquetage

- a) Sauf dans le cas d'une urgence, un employé ou une personne gouvernée ou sujette aux modalités de la présente convention ne peut être demandée de traverser une ligne de piquetage légale montée contre un autre employeur où il existe une appréhension ou un risque raisonnable de blessure.
- b) Un employé couvert par la présente convention ne sera pas demandé de travailler comme briseur de grève ou d'exécuter des tâches d'un autre employé de la ville, lequel employé est légalement en grève ou en lock-out par l'Employeur.

13.10 Avertissement par écrit

Dans les cas nécessaires, un employé recevra un avertissement écrit au sujet de ses activités ou de son rendement durant les heures de travail, si l'Employeur juge que l'employé mérite un tel avertissement. L'avertissement doit contenir les détails de l'activité ou du rendement jugé insatisfaisant. Si une telle procédure n'est pas suivie, une telle activité ou un tel rendement ne sera pas inscrit dans son dossier.

Si, après une plus ample enquête, l'employé est jugé avoir été averti injustement, un tel avertissement écrit ne sera pas inscrit dans son dossier. Un tel avertissement doit être donné à

l'employé dans les vingt-et-un (21) jours civils du jour où le rapport a été fait à la direction, ou du jour où la direction a été saisie de l'affaire.

13.11 Dossier disciplinaire

Le dossier disciplinaire d'un employé ne sera pas utilisé contre lui en tout temps après vingt-quatre (24) mois suivant un avertissement écrit ou suivant une suspension, pourvu qu'il n'y ait eu aucune répétition d'une infraction semblable ou d'une autre infraction.

13.12 Avertissement verbal ou réprimande verbale

Chaque fois qu'un Employeur ou son représentant juge nécessaire de réprimander verbalement un employé, une telle réprimande verbale ou un tel avertissement verbal ne doit pas être donné devant les autres employés. Ainsi, si un employé désire discuter de tout problème avec l'Employeur ou son représentant, il discutera d'un tel problème avec l'Employeur ou son représentant en privé, non pas devant les autres employés.

13.13 Accès au dossier personnel

Sur avis de deux (2) jours ouvrables, un employé a le droit d'accès à la documentation dans son dossier personnel et d'en recevoir une copie. L'employé peut aussi être accompagné de son délégué syndical ou d'une personne désignée par lui.

ARTICLE 14 - ANCIENNETÉ

14.01 Ancienneté

L'ancienneté doit déterminer la préférence ou la priorité dans toute matière relevant de l'ancienneté.

14.02 Liste d'ancienneté

L'Employeur doit maintenir une liste d'ancienneté de tous les employés, qui indique la date d'entrée au service de l'Employeur. Une liste d'ancienneté mise à jour doit être envoyée au Syndicat et affichée sur les tableaux d'affichage en février de chaque année. Les employés ayant moins de 1,000 heures normales de travail en date du 31 décembre 1993 sont considérés comme ayant entré en service le 1^{er} juillet 1993.

14.03 Perte d'ancienneté

L'employé ne perd pas son droit d'ancienneté en cas d'absence par suite de maladie, d'accident, d'un congé autorisé ou d'un congé de maternité, approuvé par le directeur général. L'employé perd son droit d'ancienneté uniquement dans les cas suivants :

- a) congédiement pour juste cause et sans réintégration ultérieure;
- b) absence du travail excédent deux (2) jours ouvrables sans donner avis à son contremaître ou à son Directeur de service, à moins qu'un tel avis n'ait pas été raisonnablement possible;
- c) démission;
- d) manque de la part d'un employé de reprendre le travail à la suite d'une mise en disponibilité, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le rappel par lettre recommandée ou par signification personnelle, sauf pour cause de maladie ou autre raison valable;
- e) mise en disponibilité pour une période excédent deux (2) années.

14.04 Transfert et ancienneté hors de l'unité de négociation

Nul employé ne sera transféré à un poste hors de l'unité de négociation sans son consentement. Si un employé est transféré à un poste hors de l'unité de négociation, il conserve son ancienneté accumulée jusqu'à la date où il quitte l'unité de négociation, y compris l'ancienneté accumulée

durant sa période d'essai hors de l'unité de négociation, qui ne doit pas dépasser une année, mais il n'accumule pas d'autre ancienneté. Si un tel employé revient plus tard dans l'unité de négociation, durant sa période d'essai, il peut exercer ses privilèges de supplantation en utilisant son ancienneté accumulée conformément aux dispositions ci-dessus.

ARTICLE 15 - MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL AU TRAVAIL

15.01 Rôle de l'ancienneté dans la mise en disponibilité

Les deux parties reconnaissent que la sécurité de l'emploi devrait augmenter en proportion de l'ancienneté. Par conséquent, en cas de mise en disponibilité en raison d'un manque de travail, les employés seront mis en disponibilité en ordre inverse de leur ancienneté, pourvu que les employés aient les qualifications, les compétences et les aptitudes nécessaires comme l'exige la définition d'emploi et comme le prévoit le paragraphe 30.02, et sous réserve du paragraphe 15.02.

15.02 Droit de supplantation

Un employé touché par un manque de travail a le droit de prendre le poste d'un autre employé dans tout autre département, sous réserve des conditions suivantes :

- i) qu'un tel poste soit occupé par un employé comptant moins d'ancienneté;
- ii) que l'employé qui prend le poste d'un autre possède les qualifications, les compétences et les aptitudes nécessaires pour accomplir les tâches de l'emploi.

15.03 Avis préalable de mise en disponibilité

L'Employeur donnera un préavis à tout employé devant être mis en disponibilité, selon le barème suivant:

- a) 10 jours ouvrables, si l'employé a été employé par l'Employeur sur une période continue d'emploi de six mois ou plus, mais moins que cinq années; et
- b) 20 jours ouvrables si l'employé a été employé par l'Employeur sur une période continue d'emploi de cinq années ou plus.

Si l'employé n'a pas travaillé les jours de l'avis tel que prévu ci-dessus, l'employé doit être payé pour les jours pour lesquels du travail ne lui a pas été offert.

15.04 Procédure de rappel

Les employés doivent être rappelés au travail dans l'ordre de leur ancienneté, pourvu qu'ils aient les qualifications, les compétences et les aptitudes pour faire le travail offert.

15.05 Pas de nouvel employé

L'Employeur ne recrutera aucun nouvel employé jusqu'à ce que les employés mis en disponibilité aient été donnés un emploi, pourvu encore une fois que les employés mis en disponibilité aient les qualifications, les compétences et les aptitudes pour faire le travail offert.

15.06 Sous-traitance

- a) Nul employé ne sera mis en disponibilité et nul employé ne verra ses heures régulières de travail réduites par suite de la sous-traitance de services par l'Employeur.
- b) Nul équipement immatriculé de l'Employeur ne sera loué par l'Employeur sans que l'Employeur ne fournisse un opérateur qui soit employé par l'Employeur.

15.07 Avantages sociaux payés durant la mise en disponibilité

Lorsqu'un employé est mis en disponibilité, l'Employeur s'engage à payer sa part des primes des avantages sociaux des employés en vertu de l'article 32, sur la période de mise en disponibilité jusqu'à un maximum de six mois.

En cas d'une mise en disponibilité plus longue, l'employé concerné aura le droit de maintenir ses avantages sociaux pour six mois additionnels en payant 100% des primes. L'Employeur se réserve le droit d'annuler la protection d'un employé qui aurait omis de payer sa part des contributions pour une période de plus de trois mois.

ARTICLE 16 - PROMOTION ET AVANCEMENT

16.01 Reconnaissance de l'ancienneté dans la promotion

Lorsqu'il y a promotion d'aide parmi les employés, les compétences, les qualifications et les aptitudes étant relativement égales, la promotion sera accordée au demandeur ayant le plus d'ancienneté, pourvu toujours que les employés satisfassent aux exigences minimales.

16.02 Affichage des postes

- a) Lorsque l'Employeur décide de pourvoir à un poste devenu vacant en raison de décès, de maladie à long terme, de retraite, de démission ou de congédiement, ou lorsqu'un nouveau poste est créé, l'Employeur doit afficher dans les quarante-cinq (45) jours de sa décision de pourvoir au poste, sur les tableaux d'affichage dans les départements, un avis sur le poste, afin que les employés puissent avoir l'occasion de faire une demande.
- b) Le poste doit être affiché sur une période de quatorze (14) jours civils avant qu'il ne soit pourvu. Une copie dudit affichage doit être envoyée au Syndicat.
- c) Nonobstant les paragraphes ci-dessus, lorsqu'un poste vacant survient en raison de décès, de maladie à long terme, de retraite, de démission ou de congédiement, et lorsque le poste est jugé comme étant excédentaire et n'est pas pourvu par un autre employé, le poste ne doit pas être affiché ni pourvu. Le Syndicat doit être avisé de tout poste excédentaire aussi tôt que le poste est jugé excédentaire, ainsi que les motifs pour un tel excédent.

16.03 Délai pour les nominations

- a) Lorsque l'Employeur décide de pourvoir un poste qui est devenu vacant en raison de décès, de maladie à long terme, de retraite, de démission ou de congédiement, ou lorsqu'un nouveau poste est créé, le poste peut être pourvu provisoirement sur une période de vingt (20) jours civils, afin de permettre à l'Employeur l'occasion d'afficher le poste pour une nomination temporaire.
- b) Lorsque l'Employeur décide de pourvoir le poste temporairement, le poste doit alors être affiché conformément à l'alinéa 16.02 b) et pourvu conformément au paragraphe 16.01.
- c) Lorsque l'Employeur décide de pourvoir un poste en permanence, le poste doit être affiché conformément aux alinéas 16.02 a) et 16.02 b) et doit être pourvu conformément au paragraphe 16.01 dans les soixante (60) jours civils de la date d'affichage, ou un tel délai peut être prolongé d'un commun accord.

16.04 Période d'essai

Lorsqu'un employé est promu en vue de pourvoir un poste vacant ou un nouveau poste, l'employé doit faire un stage d'essai sur une période ne dépassant pas six (6) mois. Le Directeur du service peut raccourcir la période de six (6) mois, si l'employé est jugé compétent.

16.05 Défaut d'achever la période d'essai

Les employés, promus ou nommés à de nouveaux postes à l'intérieur ou hors de l'unité de négociation et qui manquent de se qualifier à l'achèvement de leur période d'essai, doivent être réaffectés à leur ancien poste sans perte d'ancienneté dans les anciens postes, après quoi les autres demandeurs répondant à l'affichage original seront considérés.

16.06 Avis aux employés et au Syndicat

Chaque demandeur doit recevoir dans les sept jours civils de la date de nomination à un poste une lettre les avisant de la nomination ainsi faite. Le nom du candidat reçu doit être affiché sur les tableaux d'affichage et une copie, envoyée au Syndicat.

16.07 Formation des employés

Lorsqu'un employé reçoit une formation à un nouvel emploi, la formation doit être fournie par un employé ou un instructeur compétent et autorisé par le Directeur du service.

16.08 Formation sur place

Les employés doivent être encouragés à apprendre les tâches d'autres classifications et l'occasion doit leur être fournie selon le potentiel des compétences, des qualifications et des aptitudes et selon l'ancienneté, pour apprendre le travail d'autres classifications durant les heures normales de travail. À de telles fins de formation sur place, le Directeur du service peut prendre des arrangements avec les employés intéressés à changer de poste sur une période temporaire, sans toucher les salaires des employés intéressés. La formation doit être à l'intérieur des départements respectifs des employés.

16.09 Avis de recrutement ou de mise en disponibilité

Le Directeur du service doit aviser par écrit le délégué syndical de tout recrutement ou de toute mise en disponibilité dans le département.

ARTICLE 17 - PRIORITÉ AUX EMPLOYÉS HANDICAPÉS

17.01 Disposition relative aux personnes handicapées et aux employés plus âgés

Lorsqu'un employé est frappé d'incapacité en raison d'un handicap ou d'une maladie, ou à cause de son âge avancé ou d'une invalidité provisoire, et devient incapable d'exercer ses fonctions régulières, l'Employeur doit faire tous les efforts raisonnables pour le rétablir dans un poste ou un emploi qui lui convient compte tenu de son invalidité, de sa capacité ou de son âge. L'Employeur ne doit déplacer aucun autre employé de son poste pour accomplir ce rétablissement, sauf un employé stagiaire.

ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL

18.01 Bureau

- a) Les heures de travail pour les employés de bureau sont un maximum de six heures et demie (6,5) par jour et de **trente-cinq heures (35)** par semaine. Les employés de bureau peuvent travailler selon un horaire flexible. Les heures de travail sont entre 7 h 30 et 17 h 30. La semaine de travail est du lundi au vendredi. La pause pour le dîner est d'un maximum d'une heure et demie. Les employés exécutant des tâches de caissier en chef doivent être payés une demi-heure de plus que les six heures et demie (6,5) par jour, selon l'échelle normale des salaires, afin de préparer la monnaie pour l'ouverture et afin de faire la caisse.
- b) Technicien en informatique/web : Les heures de travail pour les employés du secteur des technologies de l'information sont de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine. Les employés du secteur des technologies peuvent travailler selon un horaire flexible.

Les heures de travail sont entre 7 h 30 et 17 h 30. La semaine de travail est du lundi au vendredi. La pause pour le dîner est d'un maximum d'une heure.

- c) Les heures de travail pour le Service des arts et de la culture sont d'un minimum de 4 heures par jour et d'un maximum de 12 heures par jour. Les employés peuvent travailler selon un horaire flexible. Les heures de travail sont entre 6 h et 24 h. La semaine de travail est du dimanche au samedi. La pause pour le dîner est d'un maximum d'une heure.

Les heures de travail pour l'**adjointe administrative** sont de **35 heures par semaine** et le préposé à la logistique et aux activités communautaires sont de 40 heures par semaine.

18.02 Développement

a) Secteur Infrastructures

Hiver (du 1^{er} lundi de la semaine qui inclut le 1^{er} jour de calendrier du mois de novembre jusqu'à la saison d'été)

Les heures de travail pour les employés du secteur **Développement** sont de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement, comme il suit :

1. 7 h 30 à midi et 13 h à 16 h 30
2. 8 h à midi et 13 h à 17 h

Été (du 1^{er} lundi de la semaine qui inclut le 1^{er} jour de calendrier du mois de mai jusqu'à la saison d'hiver)

Les heures de travail pour les employés du secteur **Développement** sont de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement, comme il suit :

7 h 30 à midi et 13 h à 16 h 30

b) Territoire

Inspecteur en construction : Les heures de travail pour les inspecteurs en construction sont de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine. Les inspecteurs en construction peuvent travailler selon un horaire flexible. Les heures de travail sont entre 7 h et 19 h. La semaine de travail est du lundi au samedi avec deux (2) jours de congé consécutifs. La pause pour le dîner est d'un maximum d'une heure. Les heures de travail sont comme suit :

Durant la saison de construction :

7 h-12 h	13 h-16 h	ou
8 h-12 h	13 h-17 h	ou
9 h-13 h	14 h-18 h	ou
10 h-13 h	14 h-19 h	

Avant / Après la saison de construction :

8 h-12 h 13 h-17 h

18.03 Heure de travail – Énergie Edmundston

- a) Sauf ce qui est prévu ailleurs dans la présente convention pour les préposés **au système SCADA**, les heures de travail pour les employés d'Énergie Edmundston sont de huit (8) heures par jour du lundi au vendredi inclusivement, comme il suit:

Hiver (du 1^{er} lundi de la semaine qui inclut le 1^{er} jour de calendrier du mois de novembre jusqu'à la saison d'été)

8 h à midi et 13 h à 17 h
ou
8 h à 16 h

Été (du 1^{er} lundi de la semaine qui inclus le 1^{er} jour de calendrier du mois de mai jusqu'à la saison d'hiver)

7 h 30 à midi et 13 h à 16 h 30

ou

8 h à 16 h

Les repas (d'une durée de 30 minutes) et les pauses seront pris sur les chantiers où l'employé travaille.

- b) Préposé au système SCADA : Les heures de travail au bureau pour le préposé au système SCADA sont de sept (7) heures par jour du lundi au vendredi inclusivement et peuvent varier entre 7 h et 18 h selon un horaire flexible. La pause pour le dîner est d'une durée maximum d'une (1) heure.

Le préposé est aussi responsable d'effectuer la surveillance et l'opération quotidienne du système (SCADA) à l'extérieur des heures mentionnées ci-dessus et les fins de semaines à partir de son domicile ou à distance. En contrepartie, l'employé sera rémunéré sept (7) heures par semaine à son taux régulier pour un total de quarante-deux (42) heures par semaine.

Le préposé au système SCADA ou un employé désigné à cet effet recevra un boni de trois (3) heures par semaine au taux régulier du poste de préposé au système SCADA pour tout travail électronique de génératrice diésel relié au SCADA et effectué à l'extérieur des heures normales de travail.

18.04 Travaux Publics

- a) Secteur Voie Publique

Hiver (du 1^{er} lundi de la semaine qui inclus le 1^{er} jour de calendrier du mois de novembre jusqu'à la saison d'été)

Les heures de travail pour les employés sont de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement, comme il suit:

1. 8 h à 17 h

2. 8 h à 16 h

3. 16 h à minuit

4. Minuit à 8 h

5. 6 h 30 à 15 h 30

Été (du 1^{er} lundi de la semaine qui inclus le 1^{er} jour de calendrier du mois de mai jusqu'à la saison d'hiver)

Les heures de travail pour les employés sont de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement, comme il suit:

1. **6 h à 14 h**

2. 7 h 30 à midi et 13 h à 16 h 30

3. 16 h à minuit

4. 6 h 30 à 14 h 30

5. 7 h à 15 h

6. 7 h 30 à 15 h 30

7. 8 h à 16 h

D'un commun accord entre l'Employeur et les employés, des quarts de travail de dix (10) heures pour **le secteur** Voie Publique peuvent être mis en vigueur.

Les repas (d'une durée de 30 minutes) et les pauses seront pris sur les chantiers où l'employé travaille.

b) Chauffeur-gardien

Hiver (du 1^{er} lundi de la semaine qui inclus le 1^{er} jour de calendrier du mois de novembre jusqu'à la saison d'été)

Les heures de travail pour les employés dans la classification chauffeur-gardien sont de douze (12) heures par jour, basé sur une période de travail de sept (7) jours, comme il suit :

1. 7 h à 19 h
2. 19 h à 7 h

Été (du 1^{er} lundi de la semaine qui inclus le 1^{er} jour de calendrier du mois de mai jusqu'à la saison d'hiver)

Les heures de travail pour les employés dans la classification chauffeur-gardien sont de douze (12) heures par jour, basé sur une période de travail de sept (7) jours, comme il suit :

7 h à 19 h

Il doit y avoir un maximum de deux (2) employés par quart de travail dans la classification chauffeur-gardien. Voici les conditions de travail pour les employés effectuant des quarts de travail de douze (12) heures dans la classification chauffeur-gardien.

1. Vacances (y compris les jours fériés), congé de maladie et jours de congé mobile seront convertis en heures au lieu de jours (exemple : huit (8) heures équivalent à un jour). Nul employé ne peut accumuler plus de douze (12) heures de congé de maladie par mois. Chaque jour de congé de maladie utilisé sera déduit comme douze (12) heures.
2. Le temps supplémentaire travaillé par l'employé, en raison du fait qu'il travaille des quarts de travail de douze (12) heures, doit être pris comme du temps de congé mobile sur une période acceptable à l'Employeur et à l'employé. Le temps de congé mobile doit être pris dans les trois (3) mois de la date d'accumulation, à moins d'entente contraire.
3. Un calendrier principal, comme le prévoit l'Annexe B de la convention collective, doit être utilisé comme la base pour préparer l'horaire de travail. Les heures et les jours de travail de chaque employé doivent être affichés au moins deux (2) semaines à l'avance sur les tableaux d'affichage. La rotation des quarts de travail par les employés doit être équitable.
4. Les calendriers des vacances ainsi que les vacances doivent être déterminées conformément à l'article 23 de la convention collective et doivent être calculés sur une base horaire.
5. La paie normale consiste en quarante-deux (42) heures par semaine.
6. Lorsque le temps travaillé dépasse douze (12) heures par jour, ou s'il y a un changement dans le calendrier de travail contrairement à l'alinéa b) 3. ci-dessus, un tel temps travaillé sera considéré comme du temps supplémentaire.

c) **Nettoyage printanier et crue des eaux**

Les heures de travail pour les employés aux travaux publics effectuant le travail de nettoyage printanier ou le travail relié à la crue des eaux sont de huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement et pas plus tard que le 2^e samedi du mois de mai, comme suit :

1. 7 h 30 à midi et 13 h à 16 h 30
2. 16 h à minuit
3. minuit à 8 h
4. 6 h 30 à 14 h 30
5. 7 h à 15 h
6. 7 h 30 à 15 h 30
7. 8 h à 16 h

D'un commun accord entre l'Employeur et les employés, des quarts de travail de dix (10) heures **pour le nettoyage printanier ou le travail relié à la crue des eaux** peuvent être mis en vigueur.

Les repas (d'une durée de 30 minutes) et les pauses seront pris sur les chantiers où l'employé travaille.

d) Secteur Eaux et Égouts

Sauf tel que prévu ailleurs, les heures de travail des employés du secteur Eau et Égout sont de huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement, comme il suit :

Hiver (du 1^{er} lundi de la semaine qui inclus le 1^{er} jour de calendrier du mois de novembre jusqu'à la saison d'été)

Sauf tel que prévu ailleurs, les heures de travail des employés du secteur Eaux et Égouts sont comme il suit :

1. 8 h à midi et 13 h à 17 h
2. 16 h à minuit
3. minuit à 8 h (curage)

Été (du 1^{er} lundi de la semaine qui inclus le 1^{er} jour de calendrier du mois de mai jusqu'à la saison d'hiver)

Sauf tel que prévu ailleurs, les heures de travail des employés du secteur Eaux et Égouts sont comme il suit :

1. 7 h 30 à midi et 13 h à 16 h 30
2. 16 h à minuit
3. 6 h 30 à 14 h 30
4. 7 h à 15 h
5. 7 h 30 à 15 h 30
6. 8 h à 16 h

Les heures de travail des employés affectés au curage des réseaux et à l'inspection des bornes fontaines seront celles du secteur Eau et Égout en plus des heures comme suit :

1. 16 h à minuit
2. minuit à 8 h

Les heures de travail des « compteurs d'eau » durant l'installation des compteurs d'eau et modules sont celles du Secteur Eaux et Égouts en plus d'un quart de travail de midi à 20 h du lundi au jeudi.

D'un commun accord entre l'Employeur et les employés, des quarts de travail de **dix** (10) heures pour le secteur Eaux et Égouts peuvent être mis en vigueur.

Les repas (d'une durée de 30 minutes) et les pauses seront pris sur les chantiers où l'employé travaille

e) Propriétés et Bâtiments

Sauf tel que prévu ailleurs, les heures de travail des employés du secteur Propriétés et Bâtiments sont de huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement, comme il suit :

Hiver (du 1^{er} lundi de la semaine qui inclus le 1^{er} jour de calendrier du mois de novembre jusqu'à la saison d'été)

Sauf tel que prévu ailleurs, les heures de travail des employés du secteur Propriétés et Bâtiments sont comme il suit :

1. 8 h à midi et 13 h à 17 h
2. 16 h à minuit

Été (du 1^{er} lundi de la semaine qui inclus le 1^{er} jour de calendrier du mois de mai jusqu'à la saison d'hiver)

Sauf tel que prévu ailleurs, les heures de travail des employés du secteur Propriété et Bâtiments sont comme il suit :

1. 7 h 30 à midi et 13 h à 16 h 30
2. 16 h à minuit
3. 6 h 30 à 14 h 30
4. 7 h à 15 h
5. 7 h 30 à 15 h 30
6. 8 h à 16 h

D'un commun accord entre l'Employeur et les employés, des quarts de travail de 10 heures pour le secteur Propriétés et Bâtiments peuvent être mis en vigueur.

Les repas (d'une durée de 30 minutes) et les pauses seront pris sur les chantiers où l'employé travaille

f) Opérateur A/Préposé de fin de semaine

Hiver (du 1^{er} lundi de la semaine qui inclus le 1^{er} jour de calendrier du mois de novembre jusqu'à la saison d'été)

Les heures de travail sont de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement, comme il suit :

1. 8 h à 17 h
2. 16 h à minuit
3. Minuit à 8 h

Été (du 1^{er} lundi de la semaine qui inclus le 1^{er} jour de calendrier du mois de mai jusqu'à la saison d'hiver)

Les heures de travail sont de huit (8) par jour le lundi et le vendredi et de douze (12) heures par jour le samedi et le dimanche. La semaine de travail est de quarante (40) heures par semaine réparties sur quatre (4) jours, soit le dimanche, le lundi, le vendredi et le samedi, comme il suit :

Le lundi et le vendredi :

1. 7 h 30 à midi et 13 h à 16 h 30
2. 6 h 30 à 14 h 30
3. 7 h à 15 h
4. 7 h 30 à 15 h 30
5. 8 h à 16 h

Le samedi et le dimanche :

7 h à 19 h

Nonobstant l'article ci-dessus, l'Employeur peut mettre à l'horaire le préposé de fin de semaine sur des quarts de travail de huit (8) heures ou dix (10) heures sur semaine afin de participer sur des projets spéciaux, tels que de la formation aux employés, divers comités, etc.

Les repas (d'une durée de 30 minutes) et les pauses seront pris sur les chantiers où l'employé travaille

g) Secteur Mécanique

Hiver (du 1^{er} lundi de la semaine qui inclus le 1^{er} jour de calendrier du mois de novembre jusqu'à la saison d'été)

Les heures de travail pour les employés sont de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement, comme il suit:

1. **8 h à 16 h**
2. 8 h à 17 h
3. 16 h à minuit
4. minuit à 8 h
5. 6 h 30 à 15 h 30

Sauf que l'Employeur se réserve le droit en respect de l'article 18.06 d'assigner un ou les mécaniciens à un différent quart de travail le vendredi sans frais additionnels à l'Employeur. L'employé doit être avisé avant la fin de son quart de travail du jeudi précédent l'assignation.

Été (du 1^{er} lundi de la semaine qui inclus le 1^{er} jour de calendrier du mois de mai jusqu'à la saison d'hiver)

Les heures de travail pour les employés sont de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement, comme il suit:

1. **7 h à 15 h**
2. 7 h 30 à midi et 13 h à 16 h 30
3. **8 h à 16 h**
4. 16 h à minuit (**du lundi au jeudi**)

D'un commun accord entre l'Employeur et les employés, des quarts de travail de dix (10) heures pour le secteur peuvent être mis en vigueur.

Les repas (d'une durée de 30 minutes) et les pauses seront pris sur les chantiers où l'employé travaille

Sauf que l'Employeur se réserve le droit en respect de l'article 18.06 d'assigner un ou des mécaniciens au quart de travail du vendredi de 16 h à minuit sans frais additionnels à

l'Employeur. L'employé doit être avisé avant la fin de son quart de travail du jeudi précédent l'assignation.

18.05 Service des loisirs

- a) Les heures de travail pour les employés du Service des loisirs sont de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine comme suit:

Durant la saison de glace :

6 h 30 à 14 h 30 ou
6 h 30 à 16 h ou
8 h à 16 h ou
8 h à 17 h ou
16 h à minuit ou
12 h à minuit ou
13 h à 1 h

Les quarts de travail de douze (12) heures seront à l'horaire du lundi au jeudi seulement.

La semaine de travail sera composée de deux (2) quarts de travail de douze (12) heures et deux (2) quarts de travail de huit (8) heures pour un total de quarante (40) heures par semaine.

Avant/après la saison de glace:

7 h 30 à 16 h 30 ou
8 h à 17 h ou
16 h à minuit ou
6 h 30 à 14 h 30 ou
7 h à 15 h ou
7 h 30 à 15 h 30 ou
8 h à 16 h

Pour les activités spéciales durant les deux (2) périodes mentionnées ci-dessus, le quart de travail de minuit à 8 h peut être mis en vigueur.

Les repas (d'une durée de 30 minutes) et les pauses seront pris sur les chantiers où l'employé travaille.

- b) Préposé aux facilités affecté au Pavillon sportif

Les heures de travail pour le préposé aux facilités affecté au Pavillon sportif sont de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine comme suit :

6 h 30 à 14 h 30 ou
7 h 30 à 16 h 30 ou
8 h à 16 h ou
8 h à 17 h ou
14 h 30 à 22 h 30 ou
16 h à minuit ou
10 h 30 à 22 h 30

Lorsque les quarts de travail de douze (12) heures sont utilisés, la semaine de travail sera composée de deux (2) quarts de travail de douze (12) heures et deux (2) quarts de travail de huit (8) heures pour un total de quarante (40) heures semaine.

Pour les activités spéciales, le quart de travail de minuit à 8 h peut être mis en vigueur.

(c) Préposé à l'accueil et aux renseignements

- (i) Les heures de travail pour le préposé à l'accueil et aux renseignements sont de 6,5 heures par jour et de 32,5 heures par semaine. Le préposé à l'accueil et aux renseignements peut travailler selon un horaire flexible. Les heures de travail sont entre 6 h 30 et 21 h 30. La semaine de travail est du dimanche au samedi. La pause pour dîner est d'un maximum d'une heure du lundi au vendredi.

Aucun relais cédulé ne sera d'une durée de moins de trois (3) heures.

- (ii) À partir du dernier dimanche de juin jusqu'au dernier samedi d'août, l'horaire de travail du préposé à l'accueil et aux renseignements du Service des loisirs et culture est modifié de telle sorte que les 32,5 heures de travail par semaine sont complétées sur une période de quatre (4) jours, soit du lundi au jeudi comme suit :

Lundi :	7 h à 16 h 30
Mardi :	7 h à 16 h 30
Mercredi :	7 h à 16 h 30
Jeudi :	7 h à 15 h

La pause pour dîner est d'un maximum d'une heure.

Ainsi, les heures de travail du préposé à l'accueil et aux renseignements sont de 8,5 heures par jour du lundi au mercredi et de 7 heures le jeudi pour un total de 32,5 heures de travail. Toutes ces heures de travail sont rémunérées à temps régulier selon l'échelle des salaires en vigueur.

Un étudiant travaillera à titre de réceptionniste durant cette période selon l'horaire suivant :

Mardi :	16 h 30 à 21 h
Jeudi :	15 h à 21 h
vendredi :	7 h à 16 h 30

18.06 Tableau des quarts de travail

Les heures et les jours de travail de chaque employé sur les quarts de travail doivent être affichés au moins deux (2) semaines à l'avance sur les tableaux d'affichage. Le quart de travail doit être l'objet d'une rotation équitable parmi les employés. Les jours de congé doivent être de deux (2) jours consécutifs. Le tableau de travail peut être modifié sur préavis de quatorze (14) heures. Le défaut de donner un préavis de quatorze (14) heures aura comme conséquence une rémunération à temps supplémentaire pour les heures prévues de travail qui ont été modifiées.

18.07 Temps pour le repas

- a) Tout employé sur un quart de travail a droit à du temps libre d'un minimum d'une demi-heure (½ h) pour le repas, sans réduction de paie.
- b) **Tous les quarts de travail qui n'incluent pas une période de temps libre pour les repas, les repas (d'une durée de 30 minutes) seront pris sur les chantiers où l'employé travaille.**
- c) **Les préposés à l'accueil et aux renseignements accumuleront une demi-heure (0,5) de travail à temps régulier et en temps libre lorsque requis de travailler leur période de repas.**

18.08 Temps minimum payé

Si un employé est ordonné par un Directeur de service de commencer le travail soit le matin ou l'après-midi d'aucune journée et s'il est envoyé chez-lui avant qu'il n'ait complété trois (3) heures, l'employé doit être payé un minimum de trois (3) heures selon l'échelle normale des salaires.

18.09 Prime de quart

- a) En raison du type de travail effectué par l'Employeur, il est nécessaire que du travail en soirée et de nuit soit maintenu. Les employés qui travaillent des quarts de travail de **quatre (4) heures**, six heures et demie (6,5), **sept (7) heures**, huit (8) heures, dix (10) heures ou douze (12) heures sur des quarts de travail de soir ou de nuit doivent recevoir une prime de **quatre-vingt cents (0.80 \$)** l'heure pour les heures travaillées entre 16 h et 24 h et prime de **quatre-vingt-dix cents (0.90 \$)** l'heure pour les heures travaillées entre 24 h et 8 h. Aucune prime de quart ne sera payée pour les heures supplémentaires travaillées comme extension d'un quart de travail de jour. Une prime de quart sera payée pour les heures supplémentaires travaillées comme extension d'un quart de travail de soir ou de nuit. **Effectif le 1^{er} janvier 2021, ces primes de quart de travail seront majorées à 0.85 \$ et 0.95 \$ respectivement.**
- b) Les employés travaillant à titre de préposés aux facilités et de préposés au développement communautaire recevront une prime de **quatre-vingt-dix cents (0.90 \$)** l'heure pour les heures travaillées entre 8 h et 16 h le samedi et le dimanche pour la période avant et après la saison de glace. **Effectif le 1^{er} janvier 2021, ces primes de quart de travail seront majorées à 0.95 \$ respectivement.**
- c) Les employés travaillant au service des arts et la culture à titre d'adjoint administratif et de préposé à la logistique et aux activités communautaires recevront une prime de **quatre-vingt-dix cents (0.90 \$)** l'heure pour les heures travaillées le samedi et le dimanche pour la période du 1^{er} juin au 31 août. **Effectif le 1^{er} janvier 2021, ces primes de quart de travail seront majorées à 0.95 \$ respectivement.**
- d) Les employés travaillant à titre de préposé aux facilités affectés au Pavillon sportif recevront une prime de **quatre-vingt-dix cents (0.90 \$)** l'heure pour les heures travaillées entre 8 h et 16 h le samedi et le dimanche pour la période à partir du dernier dimanche de juin au dernier samedi d'août. **Effectif le 1^{er} janvier 2021, ces primes de quart de travail seront majorées à 0.95 \$ respectivement.**

18.10 Prime (en appel)

Pour chaque période de 24 heures qu'un employé est assigné par l'Employeur d'être en appel le samedi, le dimanche et les jours fériés, l'employé sera rémunéré 4 heures au taux régulier, ou, au choix de l'employé, un congé de 4 heures au taux régulier sera accordé. Les heures de congé ainsi accumulées doivent être prises à une période mutuellement acceptable à l'employé et à l'Employeur.

18.11 Prime d'appel (Énergie et Travaux Publics)

Pour chaque période qu'un employé est assigné par l'Employeur d'être en appel, l'employé sera rémunéré à son taux horaire régulier et selon les modalités suivantes :

- a) Les heures d'appel seront déterminées comme suit :

Lundi au vendredi	minuit à 8 h 30 12 h à 13 h 30 16 h 30 à minuit
-------------------	---

OU, le même nombre d'heures par jour, selon l'horaire des saisons.

Samedi, dimanche et jour férié	vingt-quatre (24) heures par jour
--------------------------------	-----------------------------------

b) La rémunération d'appel est déterminée comme suit :

Lundi au vendredi	deux (2) heures par période de seize (16) heures
Samedi, dimanche et jour férié	quatre (4) heures par période de vingt-quatre (24) heures

D'un commun accord entre l'Employeur et l'employé, la rémunération peut être versée en espèce lors de la période de paye ou accumulée en temps de congé. Les heures de congé ainsi accumulées doivent être prises à une période mutuellement acceptable à l'employé et à l'employeur.

La prime d'appel inclut le travail nécessaire pour effectuer le premier (1^{er}) niveau d'intervention de l'employé, c'est-à-dire, toute démarche incluant un déplacement possible pour l'analyse et l'évaluation de la situation. Advenant que l'employé ait à effectuer du travail relié à l'appel, les autres modalités de l'entente collective s'appliquent.

c) Les primes d'appel aux Travaux publics seront offertes aux contremaîtres qui désirent faire ce travail afin d'être ajoutés à une liste de personnes éligibles. Les primes d'appel à l'Énergie seront offertes aux employés qualifiés qui désirent faire ce travail afin d'être ajoutés à une liste de personnes éligibles. Suite à cela, les semaines en appel seront réparties parmi les personnes identifiées sur lesdites listes.

ARTICLE 19 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

19.01 Définition des heures supplémentaires

Toute période de temps de travail par l'employé dépassant ses heures normales, tel que défini à l'article 18 (Heures de travail), constitue des heures supplémentaires.

19.02 Rémunération des heures supplémentaires

Sauf tel que prévu ailleurs dans la présente, les heures supplémentaires doivent être payées au taux de temps et demi.

19.03 Heures supplémentaires le dimanche

Les heures supplémentaires le dimanche doivent être payées au taux double.

19.04 Temps de congé au lieu d'heures supplémentaires

a) D'un commun accord, au lieu de paiement en espèces pour les heures supplémentaires travaillées, des congés doivent être accordés au taux équivalent de rémunération des heures supplémentaires pour les heures supplémentaires travaillées. Si l'employé choisit le congé, il doit être pris sur une période acceptable pour l'employé et pour l'Employeur, de part et d'autre. Nonobstant la disposition ci-dessus, les heures supplémentaires travaillées à effectuer la réparation des rues, le peinturage des rues, l'aménagement paysager, le tondage et la préparation des chemins avant le revêtement, **et la conduite des activités et des événements reliés aux arts et à la culture**, ainsi que tout autre travail accepté par le Syndicat et par l'Employeur, doivent être prises comme des heures supplémentaires équivalent à des congés libres, au lieu d'être payées au taux supplémentaire.

b) **Les préposés à l'accueil et aux renseignements « permanent-saisonnier » pourront utiliser leur temps accumulé jusqu'à un maximum de cent vingt (120) heures afin de combler leurs semaines de travail jusqu'à un maximum monétaire équivalent à trente-deux heures et demie (32,5) par semaine. Ce temps pourra aussi être pris en congé par entente mutuelle entre l'employé et l'Employeur.**

19.05 Partage des heures supplémentaires

- a) Les heures supplémentaires doivent être réparties dans chaque service par secteur d'activité tel que défini à l'article 5.10 et selon une grille de roulement, afin que les employés permanents ayant signifié leur intention de travailler des heures supplémentaires reçoivent leur juste part, un tel partage doit se faire volontairement, sauf dans les cas d'urgence, où l'employé permanent doit se rapporter au travail à moins qu'une excuse raisonnable ne soit donnée au superviseur immédiat. **Toute non-disponibilité d'un employé en rapport avec le travail supplémentaire sera comptabilisé sur la feuille de contrôle à titre d'heures supplémentaires travaillées en ce qui a trait à la répartition des heures supplémentaires.**

Une réconciliation hebdomadaire des heures supplémentaires effectuées par les employés sera affichée sur un tableau accessible à tous dans chaque département.

- b) Il est entendu que l'Employeur pourra prolonger le quart de travail d'un employé occasionnel, selon le besoin, nonobstant l'article 19.05 a) et nonobstant que ceci pourra occasionner des heures supplémentaires pour l'employé occasionnel.

ARTICLE 20 - PRIME DE SALISSURE

20.01 Égouts actifs

Les employés travaillant sur les égouts séparatifs actifs doivent recevoir une prime de salissure de 0,30 \$ l'heure. Le présent article ne s'applique pas aux employés dans la classification « opérateur A » « plombier », « technicien industriel » ou « assistant technicien industriel ».

20.02 Marteau perforateur

Les employés en travaillant avec un marteau perforateur léger à air comprimé doivent recevoir 1,00 \$ l'heure de prime en plus de leur taux normal de paie. Le présent article ne s'applique pas aux employés dans la catégorie « opérateur A ».

ARTICLE 21 - TRAVAIL DES MÉTIERS

21.01 Travail des métiers

Lorsque du travail est disponible dans un métier, le travail doit être effectué par une personne de métier compétente.

ARTICLE 22 - JOURS FÉRIÉS

22.01 Jours fériés payés

- a) Les jours fériés suivants sont considérés comme des jours fériés pour les employés de la corporation que couvre la présente convention collective, et les employés doivent recevoir une somme égale à un (1) jour de salaire selon l'échelle des salaires prévue pour:

- | | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| -le Jour de l'An | -la Fête du Nouveau-Brunswick |
| -le Jour de la famille | -la Fête du Travail |
| -le Vendredi Saint | -le Jour d'Action de grâce |
| -le Lundi de Pâques | -le Jour du Souvenir |
| -le Jour de Victoria | -le Jour de Noël |
| -la Fête du Canada | -le Lendemain de Noël |

ainsi que tout autre jour férié spécial proclamé et approuvé fête légale par le lieutenant-gouverneur de la province du Nouveau-Brunswick, par le Gouverneur général du Canada ou par le maire d'Edmundston.

b) Traitement des employés occasionnels pour les congés fériés - L'employé occasionnel doit recevoir une somme égale à un (1) jour de salaire selon l'échelle des salaires prévue pour lui, pourvu qu'il ait satisfait aux conditions suivantes :

1. a été à l'emploi de l'Employeur pour plus de quatre-vingt-dix (90) jours durant la période précédente de douze (12) mois civils avant le jour férié;
2. a travaillé un jour de travail prévu pendant les deux (2) semaines qui précèdent et un jour de travail prévu dans les deux (2) semaines après un congé férié. Une absence payée avant et après le congé férié, qui a été prévue avant le congé férié, doit être considérée comme un jour de travail.

22.02 Jours de congé mobile

Trois (3) jours supplémentaires de jours fériés désignés jours de congé mobile seront accordés aux employés permanents de l'Employeur, pourvu toujours que l'Employeur (le Directeur du service) reçoive un minimum de seize (16) heures d'avis de l'intention de l'employé permanent de prendre ledit congé férié et pourvu qu'un tel congé ne résulte pas dans le paiement d'heures supplémentaires par l'Employeur.

Jours flottants aux occasionnels

Un employé occasionnel aura droit au congé de jours flottants conformément aux modalités suivantes :

Employé qui travaille 32,5 heures par semaine

Après 1,690 heures travaillées	1 jour flottant par année au prorata
Après 5,070 heures travaillées	2 jours flottants par année au prorata
Après 8,450 heures travaillées	3 jours flottants par année au prorata

Employé qui travaille 35 heures par semaine

Après 1,820 heures travaillées	1 jour flottant par année au prorata
Après 5,460 heures travaillées	2 jours flottants par année au prorata
Après 9,100 heures travaillées	3 jours flottants par année au prorata

Employé qui travaille 40 heures par semaine

Après 2,080 heures travaillées	1 jour flottant par année au prorata
Après 6,240 heures travaillées	2 jours flottants par année au prorata
Après 10,400 heures travaillées	3 jours flottants par année au prorata

22.03 Traitement pour les jours fériés pour ceux et celles travaillant du lundi au vendredi

- a) Lorsqu'un jour férié énuméré ci-dessus tombe le samedi ou le dimanche, le lundi suivant sera considéré comme jour férié.
- b) Lorsque deux jours fériés consécutifs tombent le samedi et le dimanche ou le dimanche et le lundi, le lundi et le mardi suivants sont considérés comme des jours fériés.

22.04 Travail prévu durant les jours fériés payés

Un employé qui est à l'horaire pour travailler pendant un jour férié doit être payé une fois et demie son salaire normal pour les heures normales travaillées, en plus d'être rémunéré pour le congé férié. D'un commun accord entre l'employé touché et l'Employeur, l'employé peut recevoir du temps de congé pour la journée travaillée tel que prévu à l'article 19.04.

22.05 Travail non prévu lors d'un jour férié payé (heures supplémentaires)

Si un employé doit travailler lors d'un jour férié lorsqu'il n'est pas prévu de travailler (heures supplémentaires), il doit être payé pour les heures supplémentaires au taux de deux (2) fois le salaire normal de paie, et en plus d'être rémunéré pour le congé férié. D'un commun accord entre l'employé touché et l'Employeur, l'employé peut recevoir du temps de congé pour les heures travaillées tel que prévu à l'article 19.04.

22.06 Traitement pour les jours fériés sur les jours de congé

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de congé, sauf tel que mentionné au paragraphe 22.03, l'employé doit être payé une somme égale à un jour de salaire à son salaire normal.

ARTICLE 23 - VACANCES

23.01 Durée des vacances

Tout employé permanent a droit à des vacances annuelles payées conformément avec leurs années de services, avant le commencement de la période des vacances annuelles, comme il suit :

Moins d'une année	Un (1) jour par mois, maximum de dix (10) jours et/ou 4 % de son salaire brut, soit le plus élevé des deux
Une (1) année	Trois (3) semaines
Huit (8) années	Quatre (4) semaines
Seize (16) années	Cinq (5) semaines
Vingt-trois (23) années	Six (6) semaines

Une semaine de vacances est constituée de cinq (5) jours ouvrables ou de sept (7) jours civils. La date limite pour le calcul du crédit des vacances est le 31 décembre de chaque année.

23.02 Augmentation du crédit des vacances

Lorsque la date d'anniversaire de l'employé pour les années de service qui lui donne droit à une augmentation des vacances coïncide avec l'année de crédit des vacances, l'employé a droit alors à son augmentation du crédit des vacances durant l'année en question.

23.03 Jours fériés pendant la période des vacances

Lorsqu'un jour férié, tel que défini à l'article 22 de la présente convention collective, a lieu durant les vacances annuelles d'un employé, un tel employé a droit à un jour de vacance additionnelle payé, à être prévu à une date ultérieure.

23.04 Paie durant les vacances annuelles des employés permanents et les occasionnels qui y qualifient d'après l'article 23.13 e)

La paie des vacances doit être selon le salaire normal en vigueur immédiatement avant la période des vacances, mais ne doit pas inclure la prime de quart.

23.05 Paie des vacances pour les employés permanents sur cessation d'emploi

Tout employé qui cesse d'être à l'emploi de l'Employeur pour toute raison doit recevoir, à sa dernière paie, selon son salaire normal au moment où il cesse d'être employé, tout crédit des vacances inutilisées qui s'est accumulé à son crédit conformément au présent article. Chaque personne, à la cessation de son emploi, doit payer à l'Employeur les vacances qui ont été prises mais auxquelles la personne n'a pas droit, et une telle somme doit être calculée selon le salaire de l'employé du moment qu'il a cessé d'être employé.

23.06 Préférence dans les vacances

a) Les vacances doivent être fixées entre les employés et les Directeurs de service le ou avant le 30 avril de chaque année. Nul employé n'a le droit d'utiliser son ancienneté après la date d'établissement du calendrier, soit le 30 avril, pour modifier sa période des vacances prévues.

Le calendrier des vacances est sujet à l'approbation du Directeur de service respectif de l'employé.

La préférence pour les dates des vacances doit être déterminée selon l'ancienneté.

- b) Où les exigences du service le permettent, les crédits des vacances peuvent être reportés à une année subséquente. Tout employé qui désire reporter des crédits de vacances doit faire sa demande par écrit avant le 1^{er} jour d'octobre de l'année dans laquelle l'employé prendrait d'habitude les vacances que l'employé veut reporter. Lorsque l'Employeur ne peut autoriser que des crédits de vacances soient reportés, il doit donner à l'employé les motifs pour le refus avant ou le 15 octobre. Les crédits des vacances reportés doivent être prévus au calendrier pour le 15 février de l'année subséquente, et les vacances doivent être prises avant le 30 avril de l'année en question.
- c) L'employeur aura un maximum de cinq (5) jours ouvrables suite à la demande de l'employé afin d'approuver ou de refuser une demande par l'employé de céder la balance ou une partie de ses vacances non cédulées d'après l'article 23.06 a).

23.07 Calendrier des vacances

Le calendrier des vacances doit être affiché pour le 31 mai de chaque année et ne doit pas être modifié à moins d'un commun accord entre le Directeur du service et l'employé.

23.08 Maladie pendant les vacances

Le congé de maladie ou le congé de deuil peut être substitué pour des jours de vacances lorsqu'il peut être établi par l'employé qu'une maladie ou un deuil est arrivé pendant les vacances. Dans le cas d'un congé de maladie, un certificat d'un médecin doit être fourni à l'Employeur.

23.09 Vacances d'été

Nul employé d'aucun département couvert par la présente convention collective n'a droit à plus de deux (2) semaines de vacances pendant juillet et août. Si le calendrier des vacances le permet, un employé peut prendre des vacances additionnelles.

23.10 Heures supplémentaires pendant les vacances

L'Employeur reconnaît que les heures libres pour les vacances sont pour l'utilisation seule de l'employé. Un employé ne peut être obligé de travailler pendant sa période des vacances, mais si un employé acceptait de travailler pendant sa période des vacances, il doit être payé temps et demi en plus de sa paie des vacances.

23.11 Période des vacances annuelles

La période pour calculer les crédits des vacances est du 1^{er} janvier au 31 décembre.

23.12 Crédits de vacances

Nonobstant le paragraphe 23.01, les employés permanents auront droit à des crédits de vacances pour chaque mois civil durant lequel une paie normale est reçue qui couvre au moins dix (10) jours ouvrables.

23.13 Employés occasionnels

Les employés occasionnels sont admissibles à une paie des vacances selon les calculs suivants :

- a) Employés travaillant 32,5 heures la semaine :

Moins de 1,690 heures de travail	4 % du salaire normal
Plus de 1,690 mais moins de 13,520 heures de travail	6 % du salaire normal
Plus de 13,520 mais moins de 27,040 heures de travail	8 % du salaire normal
Plus de 27,040 mais moins de 38,870 heures de travail	10 % du salaire normal
Plus de 38,870 heures de travail	12 % du salaire normal

b) Employés travaillant 35 heures la semaine :

Moins de 1,820 heures de travail	4 % du salaire normal
Plus de 1,820 mais moins de 14,560 heures de travail	6 % du salaire normal
Plus de 14,560 mais moins de 29,120 heures de travail	8 % du salaire normal
Plus de 29,120 mais moins de 41,860 heures de travail	10 % du salaire normal
Plus de 41,860 heures de travail	12 % du salaire normal

c) Employés travaillant 40 heures la semaine :

Moins de 2,080 heures de travail	4 % du salaire normal
Plus de 2,080 mais moins de 16,640 heures de travail	6 % du salaire normal
Plus de 16,640 mais moins de 33,280 heures de travail	8 % du salaire normal
Plus de 33,280 mais moins de 47,840 heures de travail	10 % du salaire normal
Plus de 47,840 heures de travail	12 % du salaire normal

d) Employés travaillant 42 heures la semaine :

Moins de 2,184 heures de travail	4 % du salaire normal
Plus de 2,184 mais moins de 17,472 heures de travail	6 % du salaire normal
Plus de 17,472 mais moins de 34,944 heures de travail	8 % du salaire normal
Plus de 34,944 mais moins de 50,232 heures de travail	10 % du salaire normal
Plus de 50,232 heures de travail	12 % du salaire normal

- e)** En vertu du présent article, les employés ayant accumulé 2,000 heures d'emploi peuvent convertir les sommes en temps libre. Advenant une conversion en temps libre, la décision est irrévocable.

ARTICLE 24 - DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGÉ DE MALADIE

24.01 Congé de maladie

a) Définition du congé de maladie

Congé de maladie signifie la période de temps qu'un employé peut être absent de son travail, à plein salaire, en raison de maladie ou d'incapacité, ou en raison d'exposition à une maladie contagieuse ou en raison d'un accident pour lequel l'indemnisation d'accident du travail est non payable en vertu de la Loi sur les accidents au travail.

- b)** Un employé occasionnel accumulera des crédits de congé de maladie conformément aux modalités de l'article 24 et après avoir travaillé les heures requis selon les horaires de travail suivants :

Pour l'horaire de travail de 1,690 heures année	5,070 heures
Pour l'horaire de travail de 1,820 heures année	5,460 heures
Pour l'horaire de travail de 2,080 heures année	6,240 heures
Pour l'horaire de travail de 2,184 heures année	6,552 heures

24.02 Durée du congé de maladie

Les employés permanents **recrutés le ou avant le 1^{er} janvier 1994** accumulent les congés de maladie à raison d'un jour pour chaque mois de service rendu, jusqu'à un maximum de 260 jours. **Les employés permanents recrutés après le 1^{er} janvier 1994 accumulent les congés de**

maladie à raison d'un jour pour chaque mois de service, jusqu'à un maximum de 130 jours. Les employés permanents ont droit à des crédits de congé de maladie pour chaque mois où ils travaillent au moins 50 % de ses heures régulières inscrites à l'horaire.

24.03 Avis de congé de maladie

Tout employé qui s'absente du travail pour cause de maladie doit aviser l'Employeur, si possible avant le temps prévu où il doit se rapporter au travail, en communiquant avec son superviseur la raison de son absence et la date prévue de son retour au travail.

24.04 Dispositions relatives au congé de maladie

L'Employeur se réserve le droit d'exiger un certificat du médecin indiquant l'obligation de rester chez soi ou la nécessité d'hospitalisation, avant de donner à l'employé une paie de congé de maladie. Le certificat du médecin doit être exigé durant la période de maladie.

24.05 Dispositions relatives au congé de maladie

Tout employé de l'Employeur couvert par la présente convention collective, **ayant des crédits de maladie accumulés**, doit être payé à compter du premier jour de toute période lorsqu'il n'est pas au travail pour cause de maladie.

24.06 Enquêtes sur les congés de maladie

Les parties s'entendent que l'Employeur a le droit d'enquêter sur l'utilisation du congé de maladie. L'abus du congé de maladie peut être motif pour des mesures disciplinaires. Il incombe à l'Employeur de prouver l'abus des congés de maladie.

24.07 Paie de cessation d'emploi ou de retraite

Tout employé permanent recruté le ou avant le 1^{er} janvier 1994 et qui a accumulé des congés de maladie devra, à la cessation d'emploi ou à la retraite, recevoir une allocation salariale au lieu de tels congés égale aux crédits accumulés, selon l'échelle des salaires en vigueur immédiatement avant la cessation d'emploi ou la retraite. En cas de décès avant la cessation d'emploi ou la retraite, toute somme accumulée en congés de maladie doit être versée à la succession de l'employé en question.

Tout employé permanent recruté après le 1^{er} janvier 1994 seulement et ayant accumulé des congés de maladie à son crédit doit recevoir à la retraite une allocation salariale au lieu des congés accumulés, jusqu'à un maximum de 1,040 heures, selon l'échelle de salaire en vigueur immédiatement avant la retraite.

En cas de décès avant la retraite, toute somme accumulée en congés de maladie jusqu'à un maximum de 130 jours, doit être versée à la succession de l'employé en question.

Effectif à la date de la signature de l'entente collective, toutes les heures de maladie présentement créditées au-delà de 130 jours, s'il y a lieu, seront retenues au crédit de l'employé jusqu'à leur épuisement et ne seront pas créditées envers l'allocation à la retraite.

24.08 Rendez-vous chez le médecin ou chez le dentiste

Le congé de maladie est accordé pour des rendez-vous chez le médecin ou chez le dentiste, qui ne peuvent être fixés hors des heures normales de travail de l'employé, et ce, sans frais additionnels à l'Employeur. L'employé doit avertir son superviseur de l'heure du rendez-vous aussitôt que le rendez-vous est confirmé.

24.09 Bénéfices applicables lors d'un congé de maladie

Tout employé admissible à un congé de maladie a le droit d'accumuler, lorsqu'en congé de maladie, les avantages sociaux, sauf celui du congé de maladie. Si un employé en congé de maladie

est en congé de maladie pour plus de 480 heures consécutives de travail, l'allocation vestimentaire sera accordée proportionnellement aux heures en fait travaillées.

24.10 Maladie dans la famille

Sur approbation du directeur de services et réception d'un certificat médical, un maximum de cinq (5) jours accumulés de congé de maladie dans une année civile peut être accordé à un employé pour voir aux besoins d'un membre **gravement** malade de sa famille immédiate. **Famille immédiate sera le père, la mère, l'époux, l'épouse, conjoint de fait ou l'enfant de l'employé.**

ARTICLE 25 - CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL

25.01 Durée de service nécessaire pour le congé de maternité

Toute employée enceinte a droit à un congé de maternité sans paie. La durée du congé est déterminée selon les normes fédérales en vigueur ou un congé plus court selon la demande de l'employée. L'employée enceinte désirant prendre un congé de maternité doit aviser son employeur par écrit quatre (4) mois avant la date prévue de l'accouchement ou dès que sa grossesse est confirmée.

Préavis

L'employée enceinte, à moins d'une urgence, doit donner à l'Employeur un préavis de deux (2) semaines du début de son congé.

Prolongation du congé de maternité

L'employée doit fournir à l'Employeur un certificat médical attestant de son problème et les raisons pour lesquelles elle est incapable de reprendre le travail, et ce, pour toute prolongation dépassant la durée maximale initiale.

L'employée peut alors choisir de recevoir un paiement de son salaire hebdomadaire normal en utilisant les crédits accumulés de congé de maladie à la suite du congé initial autorisé selon les normes fédérales en vigueur.

- a) Durant le congé de maternité initial l'employée :
 - 1. Maintien son ancienneté;
 - 2. Maintien les bénéfiques de l'assurance groupe;
 - 3. Maintien les provisions de l'article (32.05) concernant le régime de retraite.
- b) Crédit fondé sur le service
L'employée continuera à recevoir le crédit fondé sur le service selon l'article 27.05.
- c) Le service doit continuer de s'accumuler durant un congé de maternité ou parental.

Retour du congé de maternité

Lorsqu'une employée décide de retourner au travail, elle doit donner à l'Employeur au moins deux (2) semaines d'avis. Au retour du congé de maternité, l'employée sera affectée à sa position antérieure, toutefois, si cette position n'existe plus, l'employée sera réaffectée selon les modalités de l'article 15.01.

Congé parental

L'employé désirant prendre un congé parental selon la disposition des normes fédérales en vigueur, doit aviser son Employeur par écrit de ses intentions au moins deux (2) mois avant le début d'un congé.

Durée du congé parental

La durée du congé parental est déterminée selon les normes fédérales en vigueur ou en un congé plus court, selon la demande de l'employé.

ARTICLE 26 - ABSENCES AUTORISÉES

26.01 Pour affaires syndicales

L'Employeur accepte que, où la permission ait été accordée à des représentants du Syndicat de quitter temporairement leur emploi pour affaire de grief, l'employé n'ait aucune perte de salaire pour le temps ainsi utilisé.

26.02 Convention du Syndicat

À la demande écrite du Syndicat, l'Employeur doit accorder un congé payé à un maximum de deux (2) employés en vue d'assister à des congrès ou à des colloques, sous réserve que le Syndicat doit avoir demandé ce congé au moins une semaine avant le congé envisagé. Le salaire et les avantages sociaux versés par l'Employeur pour le congé du ou des employés ou le coût de remplacement du ou des employés en congé seront remboursés par le SCFP.

26.03 Représentativité syndicale

Le Syndicat a le droit en tout temps d'avoir l'aide d'un représentant accrédité du Syndicat canadien de la fonction publique en traitant ou en négociant avec l'Employeur.

26.04 Congé de deuil

a) Un employé a droit à un minimum de cinq (5) jours de travail consécutifs prévus au calendrier immédiatement pendant ou à la suite de funérailles, sans perte de salaire et d'avantages sociaux, dans le cas du décès ou d'une maladie terminale du conjoint ou conjointe de l'employé, du conjoint ou conjointe de fait de l'employé(e), du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur et d'un enfant.

Un employé a droit à un minimum de trois (3) jours de travail consécutifs prévus au calendrier immédiatement pendant ou à la suite de funérailles, sans perte de salaire et d'avantages sociaux, dans le cas du décès ou d'une maladie terminale d'une belle-mère, d'un beau-père, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'un grand-parent et d'un petit-enfant.

Un employé a droit à un maximum d'un (1) jour de travail prévu au calendrier, sans perte de salaire et d'avantages sociaux afin d'assister aux funérailles lors du décès d'une tante, d'un oncle en relation immédiate avec l'employé.

Un employé a droit à un maximum d'un (1) jour de travail prévu au calendrier, sans perte de salaire et d'avantages sociaux afin d'assister aux funérailles lors du décès d'un neveu, d'une nièce.

Lorsque les funérailles ont lieu à au moins trois cent-vingt-cinq (325) km à l'extérieur d'Edmundston, un tel congé doit comprendre aussi un temps raisonnable de déplacement, ne dépassant pas trois (3) jours consécutifs, pourvu toujours que l'employé assiste aux funérailles.

b) L'article 26.04 a) ne s'appliquera pas à plus d'une belle-famille de l'employé. Si l'employé a plus d'une belle-famille, il doit aviser l'Employeur par écrit laquelle sera sa belle-famille pour les fins de l'article 26.04 a). Une fois que cet avis aura été communiqué à l'Employeur, l'employé n'aura pas le droit d'appliquer l'article 26.04 a) à une belle-famille autre que celle mentionnée dans l'avis sans le consentement de l'Employeur. Dans l'absence d'un tel avis à l'Employeur, la première belle-famille sera considérée la belle-famille pour les fins du présent article.

26.05 Funérailles d'un membre de la section locale 60

Du temps libre raisonnable avec paie doit être accordé aux employés travaillant dans le département d'un membre décédé de la section locale 60 pour assister aux funérailles du membre.

26.06 Porteur aux funérailles

Un demi-jour de congé avec paie doit être accordé sans perte de salaire pour assister à des funérailles à titre de porteur.

26.07 Absence autorisée pour candidat

L'Employeur reconnaît les droits de tout employé de participer dans les affaires publiques. Donc, sur demande par écrit, l'Employeur accordera une absence autorisée sans paie et sans perte d'ancienneté, afin qu'un employé puisse être candidat dans les élections fédérales ou provinciales.

26.08 Absence autorisée pour fonction publique

Un employé élu à un poste public doit être accordé une absence autorisée sans paie et sans perte d'ancienneté accumulée pour la durée du mandat.

26.09 Absence autorisée pour poste à plein temps au Syndicat

Un employé élu à un poste à plein temps au Syndicat ou à tout organisme auquel le Syndicat est affilié a droit à une absence autorisée sans perte d'ancienneté accumulée et sans paie, pour la durée du mandat.

26.10 Congé familial

Un employé a droit à un maximum de trois (3) jours d'absence autorisée sans perte de salaire dans le cas où l'employé se trouve sans abri en raison d'un incendie, d'une inondation, d'un cas de force majeure, sous réserve d'approbation du directeur général ou de son représentant.

26.11 Congé d'urgence

Un employé de l'Employeur qui quitte l'emploi de l'Employeur durant un état général d'urgence pour entrer dans les Forces armées canadiennes ou dans la marine marchande doit à son retour être réintégré dans la classification d'emploi et au salaire, auxquels l'employé avait normalement droit en vertu de son ancienneté et de ses droits à la promotion s'il n'avait pas quitté l'emploi de l'Employeur, pourvu qu'il revienne au travail dans les trois (3) mois de la date de son congé des Forces armées canadiennes ou de la marine marchande, ci-dessus mentionné.

26.12 Congé d'audience

Un employé qui doit normalement travailler et qui est appelé comme juré ou cité à comparaître comme témoin dans toute instance juridique doit recevoir, sur présentation au directeur général d'une preuve de comparution, son salaire quotidien normal, pourvu que l'employé retourne au travail le jour même ou pour toute partie du jour, où l'employé n'a plus à comparaître. Toute indemnité de témoin, de présence ou de comportement versée à l'employé doit être remise à l'Employeur, sauf les allocations de déplacement ou de repas, que l'employé a reçues et dont il doit rendre compte.

26.13 Congés généraux

L'Employeur peut accorder un congé payé ou non payé et sans perte d'ancienneté à un employé qui en fait la demande pour motifs valables et suffisants. Une telle demande doit être faite par écrit et peut être approuvée par le Directeur du service, sous réserve de la confirmation au préalable du directeur général de la ville, qui prend la décision finale.

26.14 Congés d'études

L'Employeur peut accorder un congé non payé et sans perte d'ancienneté à tout employé qui en fait la demande pour des fins d'études. Une telle demande doit être faite par écrit et peut être approuvée par le Directeur du service, sous réserve de la confirmation au préalable du directeur général qui prend la décision.

26.15 Temps libre pour réunion de négociations

Un représentant du Syndicat sur le comité des négociations, qui est à l'emploi de l'Employeur, a le droit d'assister sans perte de salaire aux réunions qui ont lieu durant les heures de travail.

26.16 Formation et information

a) Prérequis d'emploi

La formation requise au moment de l'emploi est déterminée par l'Employeur et est la responsabilité de l'employé. Advenant qu'un employé est nommé ou confirmé dans un poste sans posséder les prérequis de l'emploi, la confirmation ou la nomination de l'employé sera conditionnelle à ce que l'employé obtienne les prérequis à ses frais et au cours de la période de temps déterminée par l'Employeur. L'employé en sera avisé par écrit.

b) Formation additionnelle

L'Employeur doit afficher sur les tableaux d'affichage les cours de formation et les programmes expérimentaux pour lesquels les employés peuvent être choisis. Lorsqu'un employé assiste à une telle formation ou participe à un tel programme à la demande de l'Employeur, il reçoit son salaire réglementaire prévu à l'horaire de travail pour la période en question. Les frais d'inscription, de scolarité, de déplacement, de repas et d'hébergement sont la responsabilité de l'Employeur. Le paiement de ces frais sera fait conformément aux politiques municipales en vigueur.

Lorsqu'un employé assiste à une telle formation ou participe à un tel programme par sa propre initiative, il n'aura droit à aucune rémunération ni à aucun remboursement de frais.

c) Sessions d'information

Lorsque l'employé est demandé par l'Employeur d'assister à une session d'information, il accumulera les heures à son crédit sur une base de temps régulier et sera remboursé pour les frais relatifs conformément aux politiques municipales en vigueur.

Lorsque l'employé est invité par l'Employeur à assister à une telle session, il pourra y participer à sa discrétion et ce, sans rémunération ni remboursement de frais.

d) Temps pour déplacements

- i. L'Employeur prendra les mesures nécessaires pour accorder à l'employé du temps pendant les heures normales de travail à son taux de salaire régulier pour le déplacement encouru lors d'un cours ou un programme de formation qui a lieu à l'extérieur des limites de la Ville. Le déplacement et le temps prévu pour le déplacement doivent être autorisés au préalable par le directeur du Service.
- ii. Lorsque l'employé doit effectuer un déplacement de voyage à l'extérieur des limites de la Ville et au-delà de ses heures normales de travail pour un cours ou un programme de formation, l'employé accumulera les heures à son crédit sur une base de temps régulier. Le déplacement et le temps prévu pour le déplacement doivent être autorisés au préalable par le directeur du Service.

26.17 Naissance d'un enfant

Tout employé a droit à un (1) jour de congé payé et sans perte d'ancienneté et d'avantages sociaux, afin d'assister à la naissance de son enfant.

26.18 Commission de l'apprentissage et de la certification professionnelle

Un employé nommé ou choisi comme membre d'un conseil consultatif sur les qualifications peut être accordé un congé payé ou non payé et sans perte d'ancienneté, pour assister à toute activité du conseil.

ARTICLE 27 - PAIEMENT DES SALAIRES ET INDEMNITÉS

27.01 Affectations provisoires

Un employé couvert par la présente convention appelé par écrit à pourvoir un poste sur une période temporaire et pour lequel poste un salaire supérieur au salaire normal est payé selon la grille des salaires ci-annexée doit recevoir le salaire plus élevé sur la période à l'emploi en question.

27.02 Refus par un employé d'une affectation provisoire

Si un employé refuse une affectation provisoire, il perd le droit d'utiliser l'ancienneté pour des affectations provisoires futures.

27.03 AFFECTATION À UN SALAIRE MOINDRE

Lorsqu'un employé est affecté à un poste à moindre salaire, son traitement ne doit pas être réduit. La disposition ne s'applique pas dans les cas de demandes d'emploi ou lorsqu'un employé demande un transfert à un poste de moindre salaire ou dans des instances où l'employé est rétrogradé pour des raisons disciplinaires.

27.04 Salaires

Les salaires des employés couverts par la présente convention sont selon la grille annexée appelée Annexe A, et doit faire partie de la présente convention.

27.05 Crédit fondé sur le service

- a) En plus des salaires réglementaires, chaque employé permanent embauché avant le 1^{er} janvier 1997 doit être payé 16,50 \$ pour chaque année de service. Les paiements doivent se faire durant la première semaine de décembre de chaque année.
- b) Si un employé permanent n'est pas inscrit sur la feuille de paye pour plus de 480 heures consécutives de travail, le paiement de la paie fondée sur le service doit être proportionnel pour l'année en question.
- c) Si un employé permanent n'est pas inscrit sur la feuille de paye pour une pleine année civile, l'alinéa 27.05 a) ne s'applique pas à l'employé en question.

27.06 Frais juridiques et dommages-intérêts

L'Employeur assume la responsabilité de défendre les poursuites dans le cas de négligence d'un employé et, également, à payer les dommages-intérêts lorsque nécessaire, pourvu que l'employé ait agi dans le cadre de son emploi.

27.07 Consultation, objet : conseiller juridique

Un employé visé par les dispositions précédentes du présent paragraphe doit consulter avec l'Employeur avant de retenir ou d'instruire un conseiller juridique, qui doit être accepté d'un commun accord entre l'Employeur et l'employé visé.

27.08 Cotisation professionnelle

L'Employeur doit payer les cotisations professionnelles et de métier pour tout employé qui, comme condition de l'emploi, doit avoir un brevet.

27.09 Repas

L'Employeur fournira un repas d'une valeur maximale de **dix-sept dollars (17 \$)** dont une des conditions suivantes s'applique :

- a) l'employé est requis de travailler continuellement au moins quatre heures et demie (4 ½) et jusqu'à 12 h 30 sans avoir reçu une période pour son repas;

- b) l'employé est requis de travailler après 18 h et suite à au moins deux (2) heures de surtemps suivant immédiatement son relais de travail dans la mesure où cet employé n'a pas reçu de tel avis précédant son relais de travail;
- c) l'employé est requis de travailler avant 6 h et-au moins deux (2) heures de surtemps précédant immédiatement son relais de travail dans la mesure où cet employé n'a pas reçu de tel avis précédant son relais de travail;
- d) l'employé est requis de travailler en dehors des limites de la Ville d'Edmundston à un endroit où il n'y a pas de facilités propices à prendre son repas personnel et dans la mesure où cet employé n'a pas reçu de tel avis précédant son relais de travail.

27.10 Licence

L'Employeur doit payer aux employés opérant de la machinerie lourde les frais d'examen médicaux reliés au renouvellement de leur licence.

27.11 Boni de rétention pour apprenti monteur de ligne sous tension

- i. La municipalité d'Edmundston recrute les candidats issus du programme de formation de technicien monteur de lignes sous tension du CCNB. Les participants au programme de formation doivent déboursier des frais d'inscription considérables pour la formation menant à l'obtention du bloc 1.
- ii. Pour encourager le recrutement et la rétention des apprentis monteurs de lignes sous tension qui deviennent des employés de la municipalité d'Edmundston, un boni de rétention est établi pour le remboursement partiel des frais de formation du bloc 1.
- iii. Conséquemment, les participants qui ont réussi le premier bloc du programme d'apprentissage de monteurs de lignes sous tension du CCNB, qui sont devenus des employés de la municipalité d'Edmundston comme apprentis monteurs de lignes sous tension après le 19 décembre 2004, qui sont inscrits au programme d'apprentissage comme monteurs de lignes sous tension du CCNB et demeurent employés de la municipalité d'Edmundston seront éligibles à recevoir un boni de rétention sous forme de paiement forfaitaire selon le plan suivant :
 - Un an de service avec la municipalité d'Edmundston après certification comme monteur de lignes sous tension : 3000 \$
 - Six ans de service avec la municipalité d'Edmundston après certification comme monteur de lignes sous tension : 3000 \$
 - Onze ans de service avec la municipalité d'Edmundston après certification comme monteur de lignes sous tension : 3000 \$

27.12 TRAVAUX DE RESTAURATION EFFECTUÉS À L'EXTÉRIEUR DU TERRITOIRE DESSERVI PAR ÉNERGIE EDMUNDSTON

- a) Les parties s'entendent que lorsque les employés monteurs de lignes sont demandés d'aller effectuer des travaux de restauration à l'extérieur du territoire desservi par Énergie Edmundston pour venir en aide à d'autres utilités électriques suite à un sinistre majeur toutes les heures travaillées dans le but de restaurer et de rétablir le réseau électrique doivent être payées au taux double.
- b) Les heures de travail sont d'un maximum de quatorze (14) heures par jour.
- c) Le temps de déplacement pour se rendre à destination ainsi que pour revenir à Edmundston doit être payé au taux double.

- d) Les frais d'hébergement seront payés par l'Employeur d'après les modalités de la politique de déplacements. De plus, une allocation pour les repas sera payée selon les taux en vigueur à la municipalité lors des déplacements à l'extérieur.
- e) En vertu de l'article 3.02, les parties sont d'accord à ce que toutes les personnes employées par l'Employeur ayant une certification de monteur de lignes seront permises pour intervenir dans les cas de travaux de restauration à l'extérieur du territoire desservi par Énergie Edmundston pour venir en aide à d'autres utilités électriques après un sinistre majeur.
- f) L'article 19.04 ne s'applique pas dans les cas de travaux de restauration à l'extérieur du territoire desservi par Énergie Edmundston pour venir en aide à d'autres utilités électriques après un sinistre majeur.

ARTICLE 28 - JOURS DE PAIE

28.01 Paie hebdomadaire

Les employés couverts par la présente convention collective doivent être payés le jeudi de chaque semaine pour les heures travaillées durant la semaine précédente se terminant le samedi précédent le jeudi prévu comme le jour de paie.

28.02 ENVELOPPE SCELLÉE

Chaque relevé de paie d'un employé embauché avant le 1^{er} janvier 2010 doit être fourni à l'employé dans une enveloppe scellée.

28.03 Virement automatique

Le chèque de paie de tout employé sera déposé directement dans un établissement financier de son choix. Il revient toujours à l'employé d'aviser l'Employeur du numéro précis de compte. L'employé doit recevoir de l'Employeur un état de compte détaillé de son salaire et de ses déductions.

ARTICLE 29 - RAPPEL

29.01 Rappel au travail

Un employé rappelé au travail au moment où l'employé n'est pas sur les lieux de l'Employeur et hors des heures normales de travail doit être payé un minimum de trois (3) heures au salaire des heures supplémentaires ou pour les heures travaillées au salaire des heures supplémentaires, soit le plus élevé des deux, que du travail soit offert ou non, pourvu que l'employé se rapporte au travail lorsque rappelé. Le présent paragraphe ne s'applique pas au temps supplémentaire prévu au calendrier, si l'employé a été avisé avant la fin de ses heures normales de travail. Si un employé qui se rapporte au travail lors d'un rappel achève ses tâches, quitte les lieux de l'Employeur et est rappelé au travail, un nouveau rappel s'applique. D'un commun accord, un employé peut choisir de prendre l'équivalent de son minimum de salaire de rappel en temps libre équivalent, à un moment acceptable à l'employé et à l'Employeur.

ARTICLE 30 - CLASSIFICATION ET RECLASSIFICATION DES EMPLOIS

30.01 Nouvelle classification

Où une nouvelle classification non couverte par la présente convention est établie pendant la durée de la présente convention, l'échelle des salaires doit être négociée entre l'Employeur et le Syndicat, mais les autres modalités de la convention doivent s'appliquer à la nouvelle classification. Si une entente ne peut être conclue entre l'Employeur et le Syndicat, seule l'échelle des salaires peut être soumise à l'arbitrage. En attendant le résultat de l'arbitrage, l'Employeur doit fixer une échelle provisoire des salaires pour une telle nouvelle classification. Une telle

nouvelle échelle des salaires devient rétroactive au moment où un employé occupe le poste pour la première fois.

30.02 Définition d'emploi/Changement dans les tâches ou les responsabilités

L'Employeur accepte que la définition d'emploi pour chaque classification soit fournie au Syndicat. Si des changements sont effectués qui modifient les tâches ou les responsabilités des employés, seule l'échelle des salaires doit faire l'objet de négociations entre l'Employeur et le Syndicat, mais les autres modalités de la présente convention s'appliquent.

Si aucune entente ne peut être conclue entre l'Employeur et le Syndicat, seule l'échelle des salaires peut être soumise à l'arbitrage. En attendant le résultat de l'arbitrage, l'Employeur doit payer les salaires prévus à l'annexe A. La nouvelle échelle des salaires devient rétroactive au moment où la modification a été présentée pour la première fois au Syndicat.

ARTICLE 31 - ACCIDENT ET MALADIE AU TRAVAIL

31.01 Indemnisation de Travail Sécuritaire NB

Il revient à l'employé blessé au travail de faire rapport à l'Employeur à la date où il est avisé du refus d'indemnités de Travail Sécuritaire NB ou, selon le cas, à la date où les indemnités de la Travail Sécuritaire NB ont cessé.

31.02 Accès aux congés de maladie accumulés

Si Travail Sécuritaire NB refuse des indemnités à l'employé, il a le droit d'utiliser ses congés de maladie accumulés pour couvrir sa période d'absence.

31.03 Avantages sociaux applicables

- a) i. Durant le temps où un employé reçoit des indemnités de Travail sécuritaire NB, et effectif à la date de la signature de cette entente, un employé occasionnel accumulera son service au prorata basé sur la moyenne de son service durant les douze (12) mois précédents.
 1. l'employé continuera à accumuler son service;
 2. les dispositions de l'article 32 (Assurance groupe) continueront à s'appliquer;
 3. les dispositions de l'article 32.05 (Régime de retraite) continueront à s'appliquer.
- ii. Durant le temps où un employé permanent reçoit des indemnités de Travail Sécuritaire NB, jusqu'à concurrence de douze (12) mois consécutifs :
 1. l'article 22.02 (Jours de congé mobile) continuera à s'appliquer à l'employé; mais si l'absence de l'employé dépasse douze (12) mois consécutifs, l'employé pourra accumuler des crédits de congé mobile seulement pour chaque mois civil durant lequel l'employé travaille au moins cinquante pourcent (50 %) de ses heures régulières inscrites à l'horaire;
 2. l'employé sera considéré comme étant inscrit sur les feuilles de paie de l'Employeur pour les fins de l'article 23 (Vacances) et l'article 24 (Congé de maladie); mais si l'absence de l'employé dépasse douze (12) mois consécutifs, l'employé pourra accumuler des crédits de vacances et des crédits de congés de maladie seulement pour chaque mois civil durant lequel l'employé travaille au moins cinquante pourcent (50 %) pour cent de ses heures régulières inscrites à l'horaire;
 3. l'article 27.05 (Crédit fondé sur le service) continuera à s'appliquer à l'employé.
- iii. Les vacances et les jours de congé mobile qui sont accumulés en vertu des articles 23 et 22.02 doivent être pris à une période mutuellement acceptable à l'employé et à l'Employeur.

- iv. L'Employeur paiera les cotisations de l'employé qui participe au régime de retraite durant le temps où cet employé reçoit des indemnités de Travail sécuritaire NB et ce, jusqu'à une période maximale de douze (12) mois.
- b) i. Durant le temps où un employé reçoit des crédits de congé de maladie :
 - 1. l'employé continuera à accumuler son ancienneté tout en recevant les indemnités;
 - 2. les dispositions de l'article 32 (Assurance groupe) continueront à s'appliquer;
 - 3. les dispositions de l'article 32.05 (Régime de retraite) continueront à s'appliquer.
- ii. Durant le temps où un employé permanent reçoit des crédits de congé de maladie :
 - 1. l'article 22.02 (Jours de congé mobile) continuera à s'appliquer;
 - 2. l'article 23 (Vacances) continuera à s'appliquer;
 - 3. l'article 27.05 (Crédit fondé sur le service) continuera à s'appliquer;
 - 4. l'employé accumulera des crédits de congé de maladie pour chaque mois civil durant lequel l'employé travaille au moins cinquante pourcent (50 %) de ses heures régulières à l'horaire.
- iii. Les vacances et les congés mobiles qui sont accumulés en vertu des articles 23 et 22.02 doivent être pris à une période mutuellement acceptable à l'employé et l'Employeur.
- c) i. Durant le temps où un employé reçoit des indemnités d'incapacité à long terme ou des indemnités de l'assurance emploi (maladie) :
 - 1. l'employé continuera à accumuler son ancienneté;
 - 2. les dispositions de l'article 32 (Assurance groupe) continueront à s'appliquer;
 - 3. les dispositions de l'article 32.05 (Régime de retraite) continueront de s'appliquer.
- ii. Durant le temps où un employé permanent reçoit des indemnités d'incapacité à long terme ou des indemnités de l'assurance emploi (maladie) :
 - 1. l'article 22.02 (Jours de congé mobile) l'employé accumulera des crédits de congé mobile seulement pour chaque mois civil durant lequel l'employé travaille au moins cinquante pourcents (50 %) pour cent de ses heures régulières inscrites à l'horaire;
 - 2. l'article 23 (Vacances) l'employé accumulera des crédits de vacance seulement pour chaque mois civil durant lequel l'employé travaille au moins cinquante pourcents (50 %) pour cent de ses heures régulières inscrites à l'horaire;
 - 3. l'article 27.05 (Crédit fondé sur le service) l'employé accumulera des crédits fondés sur le service seulement pour chaque mois civil durant lequel l'employé travaille au moins cinquante pourcents (50 %) pour cent de ses heures régulières inscrites à l'horaire;
 - 4. l'employé accumulera des crédits de congé de maladie seulement pour chaque mois civil durant lequel l'employé travaille au moins cinquante pourcents (50 %) pour cent de ses heures régulières inscrites à l'horaire.
- iii. Les vacances et les congés mobiles qui sont accumulés en vertu des articles 23 et 22.02 doivent être pris à une période mutuellement acceptable à l'employé et l'Employeur.

31.04 Avance de fonds

- a) Si un employé ne travaille pas en raison d'un accident au travail ou d'une maladie professionnelle, l'Employeur lui avancera à titre de prêt, une somme égale à quatre-vingts pourcent (80 %) du salaire réglementaire net de l'employé, payable à la période réglementaire de paie de l'employé.
- b) Les avances de fonds mentionnées à l'alinéa 31.04 a) seront effectuées durant la période d'attente de la décision de Travail Sécuritaire NB sur la réclamation de l'employé, jusqu'à un maximum de trente (30) jours. Les avances de fonds seront effectuées au-delà de trente (30) jours, si la réclamation de l'employé auprès de Travail Sécuritaire NB n'est pas encore approuvée, et pourvu que l'employé ait accumulé des congés de maladie à son crédit qui égalent ou sont en sus des avances de fonds additionnelles après trente (30) jours.
- c) Pour recevoir les avances de fonds mentionnées à l'alinéa 31.04 a), l'employé doit céder à l'Employeur ses chèques de Travail Sécuritaire NB et, si applicable, ses chèques du Régime de pensions du Canada, afin de rembourser le prêt ci-dessus.
- d) Toute déduction des crédits de congé de maladie accumulés, pour couvrir les avances de fonds après les trente (30) premiers jours, seront recrédités à l'employé sur remboursement du prêt.

ARTICLE 32 - RÉGIME DES AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS

32.01 Régimes d'assurance de groupe

- a) Les avantages sociaux prévus en vertu des régimes d'assurance de groupe doivent être selon ceux prévus à l'annexe C, à moins d'un commun accord par écrit des parties.
- b) Un comité mixte sera établi comprenant deux (2) employés des cols bleu et blanc et deux (2) représentants de l'Employeur afin de discuter de sujets pertinents aux avantages sociaux.

32.02 Primes

Les primes pour les régimes d'assurance de groupe seront partagées par l'Employeur et par l'employé comme il suit :

Part de l'Employeur 80 %

Part de l'Employé 20 %

32.03 Assurance vie et santé/dentaire

- a) L'assurance vie et la couverture pour décès accidentel ou démembrement en vertu des régimes d'assurance groupe sont obligatoires pour tous les employés. La couverture pour incapacité à long terme est optionnelle et sera payée entièrement par l'employé.
- b) La couverture de santé, de vision et dentaire en vertu des régimes d'assurance groupe est obligatoire pour tous les employés, sauf où l'employé a une meilleure couverture en vertu d'un régime du conjoint ou de la conjointe et sur preuve fournit à l'Employeur par confirmation écrite de ladite couverture. Tout employé qui ne participe pas au régime d'assurance groupe pour les soins de santé, de vision et dentaires n'a pas droit à un paiement comptant au lieu de la part des primes de l'Employeur.
- c) Tout employé en probation doit faire la demande de couverture en vertu des régimes d'assurance groupe dans les 30 jours d'emploi.

32.04 Mesures législatives

Si les présents avantages d'assurance groupe sont modifiés par suite de mesures législatives, l'Employeur accepte le fait qu'il ne doive pas y avoir de réduction des avantages sociaux maintenant couverts dans la présente convention collective.

32.05 Régime de pension

a) Régime de pension

L'adhésion au régime de pension de l'Employeur doit être en conformité avec les exigences de l'arrêté N° 38 (Régime de retraite des employés de la Ville d'Edmundston).

b) Contribution

L'Employeur et l'employé doivent contribuer selon les exigences du régime de pension.

c) État de compte annuel

L'Employeur doit fournir annuellement à chaque employé un état de compte détaillé des avantages sociaux de l'employé, qui donne les avantages sociaux accumulés à date, la somme des contributions annuelles et accumulées, ainsi qu'une estimation des avantages sociaux futurs pour la retraite.

d) Comité

Un comité des avantages sociaux des employés doit être établi, qui comprend une représentativité égale de la section locale 60, de l'Association des policiers, policières et répartiteurs, répartitrices d'Edmundston et du personnel non syndiqué. Le comité doit étudier et passer en revue les avantages sociaux des employés. Le comité a le pouvoir de faire des recommandations aux parties à la présente convention en ce qui a trait aux avantages sociaux des employés.

ARTICLE 33 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

33.01 Loi et règlements

La *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* du Nouveau-Brunswick et les règlements sont pleinement sanctionnés par les parties à la présente convention.

33.02 Paie pour les employés blessés

Un employé blessé durant les heures de travail et qui doit quitter son travail pour traitement ou qui est envoyé chez lui pour une telle blessure recevra une paie pour le reste de son quart de travail à son salaire réglementaire, sans déduction de congé de maladie, pourvu qu'un médecin déclare que l'employé n'est pas apte à travailler davantage sur le quart en question.

33.03 Transport pour les victimes d'accident

Le transport au médecin ou à l'hôpital le plus près pour les employés nécessitant des soins médicaux en conséquence d'un accident est aux dépens de l'Employeur.

33.04 Appels d'urgence ou en dehors des heures normales de travail

Les employés du service d'Énergie Edmundston doivent répondre seuls aux appels d'urgence quand l'interprétation initiale n'indique pas, de façon évidente, que plus d'une personne est nécessaire pour répondre à l'appel. Lorsque l'employé est arrivé sur le lieu d'urgence, il a le droit d'appeler du soutien s'il y a un problème de sécurité, qu'il ne se sent pas en sécurité ou qu'il ne peut régler le problème tout seul.

Aux fins du présent article, un employé ne doit pas être considéré seul s'il est accompagné d'un employé compétent syndiqué ou non syndiqué.

33.05 Travail sous tension

En aucun temps du travail sous tension ne doit être effectué par des monteurs de lignes n'ayant pas le brevet de travailleur qualifié (*Journeyman*), sauf à des fins de formation. Le stagiaire doit avoir accumulé l'apprentissage requis sous la Loi sur l'apprentissage et la certification professionnelle du NB afin d'être assigné le travail en question.

33.06 Affichage de la politique en santé et sécurité au travail

La politique sur la santé et la sécurité au travail doit être disponible et affichée dans chaque département et révisée annuellement.

ARTICLE 34 - ALLOCATIONS ET INDEMNITÉS VESTIMENTAIRES

34.01 Allocation vestimentaire

- a) Les employés permanents et les employés occasionnels qui auront complété 4,160 heures de travail, sauf ceux dont il est précisément question dans les alinéas subséquents et sauf le personnel sédentaire, ne seront pas fournis de vêtements. Au lieu, l'Employeur accepte de payer le coût présent des vêtements maintenant fournis aux employés, le coût étant de deux pour cent (2 %) du salaire calculé selon les heures normales de travail soit 2,080 heures pour les employés travaillant quarante (40) heures semaine et de 2,184 heures pour les employés travaillant quarante-deux (42) heures semaine. Après une absence consécutive de 480 heures de travail, l'allocation vestimentaire sera proportionnelle aux heures normales en fait travaillées.
- b) D'un commun accord entre les parties, des ententes d'achat vestimentaire peuvent être conclues par secteur d'activités. Advenant une entente mutuelle à cet égard, les modalités de l'article 34.01 a) ne s'appliquent plus.
- c) Agent de bureau – lecture de compteurs et gestion des immobilisations : L'employé se verra approvisionner de pantalons, de chemises, de souliers, de couvre-chaussures, de gants, d'imperméable, de manteau d'hiver, de manteau d'été, de casquette d'été et d'hiver. Les vêtements seront identifiés à l'effigie de la municipalité d'Edmundston et remplacés au besoin en raison d'usure ou d'utilisation normale.

34.02 Outils de travail

- a) Les outils de travail seront fournis aux employés lorsqu'il est prouvé que les outils sont perdus ou hors d'usage. La présente disposition s'applique aux personnes de métier, sauf celles couvertes par l'alinéa 34.02 b).
- b) À la date de la signature, l'Employeur prévoit jusqu'à six cent **soixante-quinze dollars (675 \$)** par année pour l'achat d'outils pour les mécaniciens permanents et pour les mécaniciens occasionnels qui auront complété 6,240 heures de travail. Les sommes sont payables sur l'obtention de l'approbation au préalable du contremaître mécanique et sur présentation des reçus. Après une absence consécutive de 480 heures de travail, l'allocation sera proportionnelle aux heures en fait travaillées.
- c) Il revient à l'employé d'exercer l'attention et la diligence nécessaires au maintien de son équipement et de prendre les précautions nécessaires pour protéger contre la perte ou les dommages. L'Employeur doit payer le coût de remplacement des outils des mécaniciens permanents, outils qui ont été volés (par un voleur) ou qui ont été brisés par vandalisme ou endommagés par incendie. L'employeur peut couvrir le coût ci-dessus par couverture d'assurance.

34.03 Utilisation régulière de véhicule personnel.

Si l'Employeur demande à un employé d'utiliser son propre véhicule à moteur pour effectuer des tâches régulières, un paiement par somme forfaitaire doit être payé à l'employé et cette somme forfaitaire doit faire l'objet d'une entente entre l'Employeur et l'employé en question. Nul employé ne sera obligé d'utiliser son véhicule au service de l'Employeur à moins que l'utilisation d'un véhicule personnel soit une condition d'emploi ou à moins d'entente au préalable entre l'employé et l'Employeur.

34.04 Secteur Énergie

a) Allocation vestimentaire

L'Employeur fournira aux monteurs de lignes et aux techniciens du service d'énergie les vêtements ignifuges appropriés tel que convenu ci-dessous. Ces vêtements seront identifiés par le (Logo) d'Énergie Edmundston et distribués au besoin en raison d'usure ou d'utilisation normale. Toutefois, les employés auront la responsabilité de maintenir ces vêtements propres et en bon état, ainsi que les porter au travail.

1. 1 paire de chaussures de sécurité
2. 1 paire de bottes isolées en caoutchouc ou 1 paire de couvre chaussures
3. 1 salopette de travail d'été
4. 1 combinaison de travail d'automne
5. 1 combinaison isolée de travail d'hiver
6. 1 ensemble de pluie
7. 1 manteau d'été
8. 1 manteau d'hiver
9. **5** paires de pantalons
10. **5** chemises
11. **5** T-shirts (camisoles)
12. **3** **Sweatshirts**

L'Employeur continuera à fournir aux employés ci-dessus mentionnés les paires de bottes de caoutchouc d'été (haute) ainsi que les paires de gants et mitaines en caoutchouc comme équipement de travail et de protection. De plus, l'Employeur est d'accord d'ajouter les gants en cuir de monteurs de lignes, ainsi que les mitaines en cuir et doublure, comme équipement de protection. Les coûts de ceux-ci seront la responsabilité de l'Employeur.

b) Uniformes

Les préposés lecteurs de compteur et préposés services à la clientèle, d'Énergie Edmundston, doivent être approvisionnés de pantalons, de chemises, de cravates, de souliers en caoutchouc, de souliers, de couvre-chaussures, de gants, d'imperméable, de manteau d'hiver, de casquette d'été et d'hiver; de tels articles seront remplacés au besoin en raison d'usure ou d'utilisation normale. Le nettoyage à sec pour les vêtements fournis en vertu de l'alinéa 34.04 b) est la responsabilité de l'Employeur, jusqu'à un maximum de 15 \$ par mois l'employé.

34.05 Allocation de supervision

Le salaire de la classification Contremaître correspond au salaire le plus élevé parmi les postes supervisés ou de son salaire, selon le plus élevé des deux, plus 1.80 \$. Une prime additionnelle établie à 1.80 \$ s'ajoutera en fonction de la supervision d'au-delà de 20 employés.

Le salaire de la classification Chef d'équipe correspond au salaire le plus élevé parmi les postes supervisés ou de son salaire, selon le plus élevé des deux, plus 0.90 \$.

Cet article ne s'applique pas au Service Énergie.

ARTICLE 35 - PAUSES

35.01 Temps de pause

L'Employeur doit permettre à chaque employé une pause de quinze (15) minutes durant la première et la deuxième partie de chaque quart, tel que le prévoit le superviseur immédiat. Les pauses doivent être prises sur le chantier où l'employé travaille.

ARTICLE 36 - CONVENTION COLLECTIVE

36.01 Impression de la convention collective

La convention collective doit être imprimée par l'Employeur. Le format doit être entendu entre les parties. Le coût de l'impression doit être partagé également entre les parties.

ARTICLE 37 - CESSATION D'EMPLOI

37.01 Préavis (1 mois)

Nul employé couvert par la présente convention ne doit de sa propre volonté quitter l'emploi de l'Employeur sans avoir donné un préavis d'un mois de son intention de se faire et sans avoir remis à l'Employeur tout l'équipement qui lui a été confié pour l'exécution de ses tâches.

37.02 Préavis (2 semaines)

Nul employé à salaire horaire ou à salaire hebdomadaire couvert par la présente convention ne doit quitter l'emploi de l'Employeur sans avoir donné deux (2) semaines de préavis de son intention de se faire et sans avoir remis à l'Employeur tout l'équipement qui lui a été confié pour l'exécution de ses tâches.

ARTICLE 38 - PAS DE GRÈVE NI DE LOCK-OUT

38.01 Grève et lock-out

La section locale 60 du Syndicat consent à ce qu'il n'y ait pas de grève ni de débrayage, et l'Employeur consent à ce qu'il n'y ait pas de lock-out des membres du Syndicat pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 39 - AVANTAGES À LA VILLE

39.01 Paiement en espèces pour une idée d'un employé

Un employé qui présente une idée qui est adoptée dans l'amélioration des activités d'un département de la ville recevra une reconnaissance de l'Employeur sous la forme d'un paiement en espèces, tout en tenant compte de la valeur de l'amélioration. L'Employeur détermine la somme d'un tel paiement en espèces.

ARTICLE 40 - REPRÉSENTATIVITÉ

40.01 Représentativité du syndicat

Nul employé individuel ou nul groupe d'employés ne doit entreprendre de représenter le Syndicat à des réunions avec l'Employeur, sans autorisation au préalable du Syndicat. Afin qu'une telle disposition soit mise en vigueur, le Syndicat fournira à l'Employeur les noms de ses dirigeants syndicaux. De façon semblable, l'Employeur fournira au Syndicat, sur demande, une liste du personnel de supervision ou d'autre personnel avec qui le Syndicat peut être demandé de négocier.

ARTICLE 41 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

41.01 Nouvelles technologies

a) Si l'Employeur devait introduire de nouvelles méthodes ou machines, qui exigent des compétences nouvelles ou plus étendues que celles que possèdent les employés dans les méthodes actuelles de travail, de tels employés devront recevoir une formation suffisante et une occasion raisonnable d'acquérir les compétences pour les nouvelles méthodes de travail. L'Employeur accepte de payer les frais de scolarité et le coût du matériel, afin de former de tels employés. Tout autre coût connexe à la formation en vertu des dispositions précédentes du

présent paragraphe doit faire l'objet d'un commun accord entre l'Employeur et l'employé concerné.

- b) Si, après une période raisonnable de formation, l'employé est incapable ou refuse d'acquérir les compétences suffisantes, l'Employeur fera tous les efforts pour retenir l'employé dans un poste qui peut être disponible, selon les compétences de l'employé.
- c) L'Employeur, dans la planification des changements technologiques, ne ménagera aucun effort pour absorber le personnel devenu excédentaire par conséquence d'attrition.
- d) L'Employeur accepte de donner au Syndicat un avis de quarante (40) jours ouvrables d'introduction d'un changement technologique, qui, selon les attentes, résulte en un déplacement d'employés dans l'unité de négociation.

ARTICLE 42 - DURÉE DE LA CONVENTION

42.01 Modifications à la convention

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

42.02 Rétroactivité

Les modalités salariales de la présente convention collective entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2019, sauf indication contraire.

42.03 Avis de modification

Si l'une des parties à la présente convention désire y apporter des changements ou des modifications, elle devra avertir par écrit, dans un délai de trente (30) à quatre-vingt-dix (90) jours avant la date de son expiration, l'autre partie des modifications proposées. Dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception d'un tel avis par l'une des deux parties, l'autre partie doit entamer des négociations pour une nouvelle entente collective.

42.04 La convention demeure valable

Lorsqu'un avis de modification de la convention est signifié, les dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit signée, ou jusqu'à ce que le droit de grève ou de lock-out se présente, soit le premier des deux prévalant.

42.05 Durée de la convention

La présente convention lie les deux parties et demeure en vigueur du **1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2023**, et continue d'année en année par après, à moins que l'une des deux parties donne à l'autre partie un avis par écrit qu'elle désire terminer ou modifier la présente convention.

42.06 Lie les successeurs ou les héritiers

La présente convention lie non seulement les parties à la présente convention, mais aussi leurs successeurs ou héritiers.

42.07 Loi sur les normes d'emploi

Lorsque des avantages dans la *Loi sur les normes d'emploi* sont supérieurs à ceux prévus dans la présente convention collective, la *Loi sur les normes d'emploi* l'emporte. Où la convention collective prévoit des avantages sociaux supérieurs à ceux de la *Loi sur les normes d'emploi*, la convention collective l'emporte.

42.08 Application du féminin ou du pluriel

Dans la présente convention, le masculin comprend le féminin et le singulier comprend le pluriel lorsque le contexte l'exige.

42.09 Comité de négociation

Un comité de négociation sera établi comprenant un maximum de cinq membres représentant le Syndicat excluant le représentant syndical du bureau régional. Le Syndicat fournira à l'Employeur le nom de ses représentants siégeant au comité.

ARTICLE 43 - EMPLOYÉS OCCASIONNELS

43.01 Gestion des heures de travail

Les employés occasionnels peuvent être appelés au travail par l'Employeur en tout temps à la discrétion de l'Employeur pour travailler les heures de travail que l'Employeur juge nécessaires.

43.02 Gestion des heures de travail durant la période de probation

Durant la période de probation, les employés occasionnels peuvent être appelés au travail et peuvent être mis en disponibilité de la manière, aux moments et dans l'ordre que l'Employeur considère à propos ou convenable.

43.03 Reconnaissance de l'ancienneté des employés occasionnels

Quand il survient un poste vacant ou que l'on crée un nouveau poste au sein de l'unité de négociation, les employés occasionnels seront considérés pour le poste avant les personnes qui ne sont pas des employés de l'Employeur, selon l'article 16.01.

43.04 Période de probation

La période de probation d'un employé occasionnel sera d'une demi-année de service tel que défini à l'article 5.09.

43.05 Articles non applicables pendant la période de probation

Durant la période de probation, les articles 15.01, 15.02, 15.04, 15.05 et 15.06 ne s'appliquent pas aux employés occasionnels.

43.06 Tableau des quarts de travail

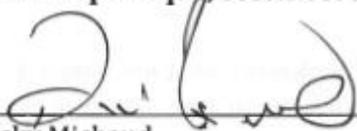
L'article 18.06 ne s'applique pas aux employés occasionnels.

43.07 Heures supplémentaires (employés occasionnels)

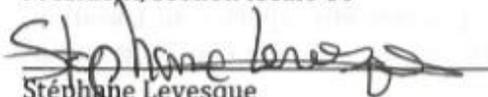
Toute période de temps travaillée par l'employé occasionnel dépassant les heures normales tel qu'indiqué à l'article 18 constitue des heures supplémentaires. Au lieu de paiement en espèces pour les heures supplémentaires, des congés doivent être accordés au taux équivalent de rémunération des heures supplémentaires pour les heures supplémentaires travaillées. Ces congés doivent être pris à une période mutuellement acceptable à l'employé et à l'Employeur dans les trois mois de la date d'accumulation, à moins d'un commun accord contraire. Sur entente mutuelle entre l'employé et l'Employeur, l'employé sera payé pour les heures supplémentaires au lieu de recevoir le congé.

FAIT À EDMUNDSTON, NOUVEAU-BRUNSWICK, en ce 4^e jour du mois de décembre 2019.

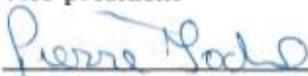
**Signée au nom du syndicat canadien de la
fonction publique, Section locale 60**



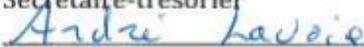
Ricky Michaud
Président, section locale 60



Stéphane Levesque
Vice-président



Pierre Godin
Secrétaire-trésorier



André Lavoie
Mécanique



Gaëtan Boucher
Loisirs

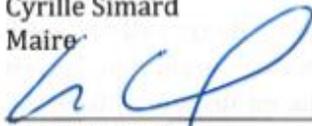


Gérald LeBlanc
Conseiller syndical

Signée au nom d'Edmundston



Cyrille Simard
Maire



Marc Michaud
Secrétaire



Im*sepb491

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : EDMUNDSTON (EMPLOYEUR)

ET : SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 60 (SYNDICAT)

OBJET : Statut d'employé permanent-saisonnier

L'employée ci-dessous détient le statut de permanent-saisonnier.

Pauline Daigle

La convention du Syndicat canadien de la fonction publique section locale 60 s'applique pleinement aux employés permanents-saisonniers indiqués sauf que ces employés permanents-saisonniers, lorsque mise à pied, n'auront pas le droit de prendre le poste d'un employé permanent à plein temps.

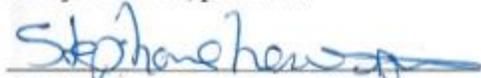
En foi de quoi les parties à la présente ont apposé leurs signatures en signe d'accord au contenu du document.

FAIT à Edmundston, NB ce 4^e jour du mois de décembre 2019.

POUR LE SYNDICAT



Ricky Michaud, président



Stéphanie Levesque, vice-président

POUR L'EMPLOYEUR



Cyrille Simard, maire



Marc Michaud, secrétaire

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : EDMUNDSTON (EMPLOYEUR)

**ET : SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 60 (SYNDICAT)**

OBJET : Poste hybride agent de bureau comptes payables / facturation et encaissement – Suzanne Ruest

Tenant compte de la révision de la structure organisationnelle, un des postes d'agent de bureau affecté aux comptes payables est modifié et réduit à 0.5. L'employé cité effectue les tâches reliées aux postes d'agent de bureau comptes payables et d'agent de bureau facturation et encaissement.

Heures et horaire de travail

Les heures de travail de l'employé sont telles que prévues dans la convention collective du SCFP 60 présentement en vigueur. Les heures travaillées aux postes d'agent de bureau des comptes payables et au poste d'agent de bureau facturation et encaissement sont sur une base de trois (3) jours – deux (2) jours par semaine en alternance selon un horaire établi au moins deux (2) semaines à l'avance.

Lorsque l'employé est demandé de travailler au poste d'agent de bureau comptes payables plus d'heures que prévoit l'horaire, l'employé doit recevoir le salaire conformément à la classification du poste de comptes payables pour les heures additionnelles travaillées à ce poste.

Lorsque l'employé est demandé de travailler au poste d'agent de bureau facturation et encaissement plus d'heures que prévoit l'horaire, l'employé doit néanmoins recevoir le salaire du poste d'agent de bureau comptes payables pour les heures telles qu'il a été prévu à l'horaire au préalable.

Salaire

L'employé recevra le salaire selon la grille des salaires des postes qui concordent à la classification d'agent de bureau comptes payables et la classification d'agent de bureau facturation et encaissement selon les heures en fait travaillées à chacune des classifications. Pendant les jours de vacance et de congé, l'employé recevra le salaire concordant respectueusement aux postes et aux heures de travail prévues à l'horaire au préalable.

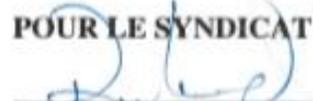
Affichage de poste

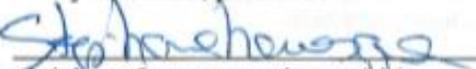
Le poste est attribué à l'employé cité et ne sera pas affiché.

En foi de quoi les parties à la présente ont apposé leurs signatures en signe d'accord au contenu du document.

FAIT à Edmundston, NB ce 4^e jour du mois de décembre 2019.

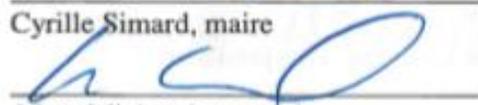
POUR LE SYNDICAT


Ricky Michaud, président


Stéphane Levesque, vice-président

POUR L'EMPLOYEUR


Cyrille Simard, maire


Marc Michaud, secrétaire

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : EDMUNDSTON (EMPLOYEUR)

ET : SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 60 (SYNDICAT)

OBJET : Employés à la retraite

L'Employeur pourra embaucher des personnes comme employés à la retraite sous les conditions suivantes;

1. Les employés à la retraite doivent être des anciens employés, membres du SCFP section locale 60.
2. Ces employés à la retraite doivent être uniquement embauchés due à un manque de personnels et qu'ils remplacent un employé absent, en cas d'urgences ou en dernier recourt, afin de combler les absences d'employés permanents ou occasionnels pour les raisons suivantes :
 - a) Maladie à long terme (plus d'un (1) mois, avis prévu);
 - b) Vacances non prévues au calendrier annuel;
 - c) Lorsque aucuns employés occasionnels ne sont disponibles aux taux réguliers.
3. Les employés permanents et occasionnels devront avoir été offerts l'opportunité de faire du surtemps avant d'utiliser les employés à la retraite.
4. L'employé permanent ou occasionnel doit être offert l'opportunité de remplacer l'assignation de l'employé absent avant de pendre l'employé à la retraite. Cependant, l'assignation ne peut être changée une fois établit.
5. L'Employeur doit déboursier un montant équivalent aux cotisations syndicales régulières pour tout travail de ces employés à la retraite selon le taux salarial en vigueur.
6. Ces employés à la retraite ne sont pas couverts par la présente entente collective.
7. Après une période initiale d'un (1) an suivant la signature de cette lettre d'entente, les parties peuvent mettre fin à la présente entente dans un ou des secteurs d'activité par un préavis de trente (30) jours ouvrables signifié par l'une ou l'autre des parties.

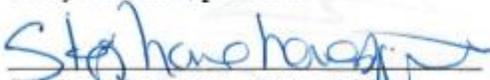
En foi de quoi les parties à la présente ont apposé leurs signatures en signe d'accord au contenu du document.

FAIT à Edmundston, NB ce 4^e jour du mois de décembre 2019.

POUR LE SYNDICAT



Ricky Michaud, président

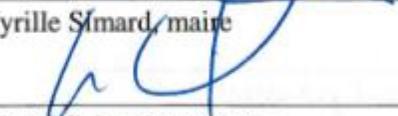


Stéphane Levesque, vice-président

POUR L'EMPLOYEUR



Cyrille Simard, maire



Marc Michaud, secrétaire

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : EDMUNDSTON (EMPLOYEUR)

ET : SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 60 (SYNDICAT)

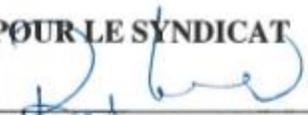
OBJET : Grille salariale – Contremaître, Service des loisirs et sports

1. Étant donné que la grille salariale de l'entente collective (1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018) du Service des loisirs et sports incluait la classification de charpentier;
2. Étant donné que la portion du taux salarial de « Contremaître » au Service des loisirs et sports était basé sur le plus haut salarié supervisé, soit le charpentier, plus 1.80 \$;
3. Étant donné que les parties ont conclu une lettre d'entente en date du 7 juin 2017 à l'effet que la portion du taux horaire basée sur le poste de charpentier sera gelé (red circle) au taux de 2017 et ce, jusqu'à ce que le taux horaire du préposé aux facilités et/ou de préposé au développement communautaire le rattrape.
4. Il est convenu de poursuivre cette entente de telle sorte que le taux salarial sera gelé (red circle) jusqu'au 1^{er} janvier 2021.

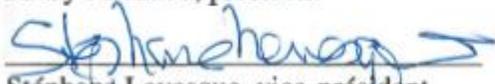
En foi de quoi les parties à la présente ont apposé leurs signatures en signe d'accord au contenu du document.

FAIT à Edmundston, N.-B. ce 4^e jour du mois de décembre 2019.

POUR LE SYNDICAT



Ricky Michaud, président



Stéphane Levesque, vice-président

POUR L'EMPLOYEUR



Cyrille Simard, maire



Marc Michaud, secrétaire

Im*sepb491

ANNEXE A - GRILLES DES SALAIRES

ÉNERGIE

Grille salariale - Apprenti monteur de lignes

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Plus de 8320 heures	35,23 \$	35,93 \$	36,74 \$	37,57 \$	38,42 \$	39,38 \$
6240-8320 heures	32,03 \$	32,67 \$	33,41 \$	34,16 \$	34,93 \$	35,80 \$
4160-6240 heures	28,73 \$	29,30 \$	29,96 \$	30,64 \$	31,33 \$	32,11 \$
2080-4160 heures	23,28 \$	23,75 \$	24,28 \$	24,83 \$	25,38 \$	26,02 \$
0-2080 heures	20,18 \$	20,58 \$	21,05 \$	21,52 \$	22,00 \$	22,55 \$

ÉNERGIE

40 heures semaines ⇒ 8320 et plus heures travaillées

42 heures semaines ⇒ 8736 et plus heures travaillées

Classification	Écart avec Monteur de lignes	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
			2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Contremaître électrique	108%	43,51 \$	44,38 \$	45,38 \$	46,40 \$	47,45 \$	48,63 \$
Chef - Monteur de lignes	104%	41,90 \$	42,74 \$	43,70 \$	44,68 \$	45,69 \$	46,83 \$
Monteur de lignes	100%	40,29 \$	41,10 \$	42,02 \$	42,97 \$	43,93 \$	45,03 \$
Technicien électromecanique II	104%	41,90 \$	42,74 \$	43,70 \$	44,68 \$	45,69 \$	46,83 \$
Technicien électromecanique I	100%	40,29 \$	41,10 \$	42,02 \$	42,97 \$	43,93 \$	45,03 \$
Préposé - Service à la clientèle	100%	40,29 \$	41,10 \$	42,02 \$	42,97 \$	43,93 \$	45,03 \$
Technicien de maintenance hydroélectrique	92%	37,07 \$	37,81 \$	38,66 \$	39,53 \$	40,42 \$	41,43 \$
Électricien	88%	35,45 \$	36,16 \$	36,98 \$	37,81 \$	38,66 \$	39,63 \$
Ouvrier - Monteur de lignes au sol	84%	33,84 \$	34,52 \$	35,30 \$	36,09 \$	36,90 \$	37,83 \$
Préposé au système SCADA	84%	33,84 \$	34,52 \$	35,30 \$	36,09 \$	36,90 \$	37,83 \$

Les nouveaux employés seront sous une progression salariale basée sur les heures travaillées. Ces progressions seront d'après la cédule suivante:

0-2080 heures	65% du salaire du poste en question
2080-4160 heures	70% du salaire du poste en question
4160-6240 heures	80% du salaire du poste en question
6240-8320 heures	90% du salaire du poste en question

FINANCES

AUGMENTATION SALARIALE POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS

32.5 heures semaines ⇒ 0 - 1690 heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Facturation et encaissement	\$21,18	\$21,60	\$22,09	\$22,59	\$23,09	\$23,67
Gestion des comptes et perception	\$23,37	\$23,84	\$24,37	\$24,92	\$25,48	\$26,12
Comptes payables	\$23,37	\$23,84	\$24,37	\$24,92	\$25,48	\$26,12
Centre de service	\$21,18	\$21,60	\$22,09	\$22,59	\$23,09	\$23,67
Lecteur de compteurs et gestion des immobilisations	\$21,18	\$21,60	\$22,09	\$22,59	\$23,09	\$23,67

32.5 heures semaines ⇒ 1690 - 3380 heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Facturation et encaissement	\$23,09	\$23,55	\$24,08	\$24,62	\$25,18	\$25,81
Gestion des comptes et perception	\$25,48	\$25,99	\$26,57	\$27,17	\$27,78	\$28,48
Comptes payables	\$25,48	\$25,99	\$26,57	\$27,17	\$27,78	\$28,48
Centre de service	\$23,09	\$23,55	\$24,08	\$24,62	\$25,18	\$25,81
Lecteur de compteurs et gestion des immobilisations	\$23,09	\$23,55	\$24,08	\$24,62	\$25,18	\$25,81

FINANCES

AUGMENTATION SALARIALE POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS

32.5 heures semaines ⇒ 3380 - 5070 heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Facturation et encaissement	\$25,19	\$25,69	\$26,27	\$26,86	\$27,47	\$28,15
Gestion des comptes et perception	\$27,79	\$28,34	\$28,98	\$29,63	\$30,30	\$31,06
Comptes payables	\$27,79	\$28,34	\$28,98	\$29,63	\$30,30	\$31,06
Centre de service	\$25,19	\$25,69	\$26,27	\$26,86	\$27,47	\$28,15
Lecteur de compteurs et gestion des immobilisations	\$25,19	\$25,69	\$26,27	\$26,86	\$27,47	\$28,15

32.5 heures semaines ⇒ 5070 - 6760 heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Facturation et encaissement	\$27,43	\$27,98	\$28,61	\$29,25	\$29,91	\$30,66
Gestion des comptes et perception	\$30,29	\$30,90	\$31,59	\$32,30	\$33,03	\$33,85
Comptes payables	\$30,29	\$30,90	\$31,59	\$32,30	\$33,03	\$33,85
Centre de service	\$27,43	\$27,98	\$28,61	\$29,25	\$29,91	\$30,66
Lecteur de compteurs et gestion des immobilisations	\$27,43	\$27,98	\$28,61	\$29,25	\$29,91	\$30,66

FINANCES

AUGMENTATION SALARIALE POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS

32.5 heures semaines ⇒ 6760 et plus heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Facturation et encaissement	\$29,91	\$30,51	\$31,19	\$31,90	\$32,61	\$33,43
Gestion des comptes et perception	\$33,04	\$33,70	\$34,46	\$35,23	\$36,03	\$36,93
Comptes payables	\$33,04	\$33,70	\$34,46	\$35,23	\$36,03	\$36,93
Centre de service	\$29,91	\$30,51	\$31,19	\$31,90	\$32,61	\$33,43
Lecteur de compteurs et gestion des immobilisations	\$29,91	\$30,51	\$31,19	\$31,90	\$32,61	\$33,43

PERSONNEL DE BUREAU

AUGMENTATION SALARIALE POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS

32.5 heures semaines ⇒ 0 - 1690 heures travaillées

40 heures semaines ⇒ 0 - 2080 heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Secrétaire	\$20,69	\$21,10	\$21,57	\$22,06	\$22,56	\$23,12
Agent de bureau	\$21,18	\$21,60	\$22,09	\$22,59	\$23,09	\$23,67
Technicien informatique / web	\$21,75	\$22,18	\$22,68	\$23,19	\$23,71	\$24,30
Préposé à l'accueil et aux renseignements	\$15,20	\$15,50	\$15,85	\$16,21	\$16,57	\$16,99

32.5 heures semaines ⇒ 1690 - 3380 heures travaillées

40 heures semaines ⇒ 2080 - 4160 heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Secrétaire	\$22,55	\$23,00	\$23,52	\$24,04	\$24,59	\$25,20
Agent de bureau	\$23,09	\$23,55	\$24,08	\$24,62	\$25,18	\$25,81
Technicien informatique / web	\$24,59	\$25,08	\$25,65	\$26,22	\$26,81	\$27,48
Préposé à l'accueil et aux renseignements	\$16,36	\$16,69	\$17,06	\$17,45	\$17,84	\$18,29

PERSONNEL DE BUREAU

AUGMENTATION SALARIALE POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS

32.5 heures semaines ⇒ 3380 - 5070 heures travaillées

40 heures semaines ⇒ 4160 - 6240 heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Secrétaire	\$24,55	\$25,04	\$25,60	\$26,18	\$26,77	\$27,44
Agent de bureau	\$25,19	\$25,69	\$26,27	\$26,86	\$27,47	\$28,15
Technicien informatique / web	\$27,82	\$28,37	\$29,01	\$29,67	\$30,33	\$31,09
Préposé à l'accueil et aux renseignements	\$18,69	\$19,07	\$19,50	\$19,94	\$20,38	\$20,89

32.5 heures semaines ⇒ 5070 - 6760 heures travaillées

40 heures semaines ⇒ 6240 - 8320 heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Secrétaire	\$26,80	\$27,34	\$27,95	\$28,58	\$29,22	\$29,95
Agent de bureau	\$27,43	\$27,98	\$28,61	\$29,25	\$29,91	\$30,66
Technicien informatique / web	\$31,43	\$32,06	\$32,78	\$33,52	\$34,28	\$35,13
Préposé à l'accueil et aux renseignements	\$21,03	\$21,45	\$21,93	\$22,43	\$22,93	\$23,51

PERSONNEL DE BUREAU

AUGMENTATION SALARIALE POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS

32.5 heures semaines ⇒ 6760 et plus heures travaillées

40 heures semaines ⇒ 8320 et plus heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Secrétaire	\$29,20	\$29,79	\$30,46	\$31,14	\$31,84	\$32,64
Agent de bureau	\$29,91	\$30,51	\$31,19	\$31,89	\$32,61	\$33,43
Technicien informatique / web	\$35,53	\$36,24	\$37,05	\$37,88	\$38,74	\$39,71
Préposé à l'accueil et aux renseignements	\$23,37	\$23,84	\$24,37	\$24,92	\$25,48	\$26,12

DÉVELOPPEMENT

AUGMENTATION SALARIALE POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS

40 heures semaines ⇒ 0 - 2080 heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Inspecteur en construction	\$17.87 + \$1.50 \$19.37	\$18.23 + \$1.50 \$19.73	\$18.64 + \$1.50 \$20.14	\$19.06 + \$1.50 \$20.56	\$19.49 + \$1.50 \$20.99	\$19.98 + \$1.50 \$21.48
Technologue civil	\$17.87 + \$1.50 \$19.37	\$18.23 + \$1.50 \$19.73	\$18.64 + \$1.50 \$20.14	\$19.06 + \$1.50 \$20.56	\$19.49 + \$1.50 \$20.99	\$19.98 + \$1.50 \$21.48
Technicien en aménagement du territoire	\$17.87 + \$1.50 \$19.37	\$18.23 + \$1.50 \$19.73	\$18.64 + \$1.50 \$20.14	\$19.06 + \$1.50 \$20.56	\$19.49 + \$1.50 \$20.99	\$19.98 + \$1.50 \$21.48

40 heures semaines ⇒ 2080 - 4160 heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Inspecteur en construction	\$20.20 + \$1.50 \$21.70	\$20.60 + \$1.50 \$22.10	\$21.06 + \$1.50 \$22.56	\$21.53 + \$1.50 \$23.03	\$22.01 + \$1.50 \$23.51	\$22.56 + \$1.50 \$24.06
Technologue civil	\$20.20 + \$1.50 \$21.70	\$20.60 + \$1.50 \$22.10	\$21.06 + \$1.50 \$22.56	\$21.53 + \$1.50 \$23.03	\$22.01 + \$1.50 \$23.51	\$22.56 + \$1.50 \$24.06
Technicien en aménagement du territoire	\$20.20 + \$1.50 \$21.70	\$20.60 + \$1.50 \$22.10	\$21.06 + \$1.50 \$22.56	\$21.53 + \$1.50 \$23.03	\$22.01 + \$1.50 \$23.51	\$22.56 + \$1.50 \$24.06

40 heures semaines ⇒ 4160 - 6240 heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Inspecteur en construction	\$22.85 + \$1.50 \$24.35	\$23.31 + \$1.50 \$24.81	\$23.83 + \$1.50 \$25.33	\$24.37 + \$1.50 \$25.87	\$24.92 + \$1.50 \$26.42	\$25.54 + \$1.50 \$27.04
Technologue civil	\$22.85 + \$1.50 \$24.35	\$23.31 + \$1.50 \$24.81	\$23.83 + \$1.50 \$25.33	\$24.37 + \$1.50 \$25.87	\$24.92 + \$1.50 \$26.42	\$25.54 + \$1.50 \$27.04
Technicien en aménagement du territoire	\$22.85 + \$1.50 \$24.35	\$23.31 + \$1.50 \$24.81	\$23.83 + \$1.50 \$25.33	\$24.37 + \$1.50 \$25.87	\$24.92 + \$1.50 \$26.42	\$25.54 + \$1.50 \$27.04

DÉVELOPPEMENT

AUGMENTATION SALARIALE POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS

40 heures semaines ⇒ 6240 - 8320 heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Inspecteur en construction	\$25.84 + \$1.50 \$27.34	\$26.36 + \$1.50 \$27.86	\$26.95 + \$1.50 \$28.45	\$27.56 + \$1.50 \$29.06	\$28.18 + \$1.50 \$29.68	\$28.88 + \$1.50 \$30.38
Technologue civil	\$25.84 + \$1.50 \$27.34	\$26.36 + \$1.50 \$27.86	\$26.95 + \$1.50 \$28.45	\$27.56 + \$1.50 \$29.06	\$28.18 + \$1.50 \$29.68	\$28.88 + \$1.50 \$30.38
Technicien en aménagement du territoire	\$25.84 + \$1.50 \$27.34	\$26.36 + \$1.50 \$27.86	\$26.95 + \$1.50 \$28.45	\$27.56 + \$1.50 \$29.06	\$28.18 + \$1.50 \$29.68	\$28.88 + \$1.50 \$30.38

40 heures semaines ⇒ 8320 et plus heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Inspecteur en construction	\$29.18 + \$1.50 \$30.68	\$29.76 + \$1.50 \$31.26	\$30.43 + \$1.50 \$31.93	\$31.11 + \$1.50 \$32.61	\$31.81 + \$1.50 \$33.31	\$32.61 + \$1.50 \$34.11
Technologue civil	\$29.18 + \$1.50 \$30.68	\$29.76 + \$1.50 \$31.26	\$30.43 + \$1.50 \$31.93	\$31.11 + \$1.50 \$32.61	\$31.81 + \$1.50 \$33.31	\$32.61 + \$1.50 \$34.11
Technicien en aménagement du territoire	\$29.18 + \$1.50 \$30.68	\$29.76 + \$1.50 \$31.26	\$30.43 + \$1.50 \$31.93	\$31.11 + \$1.50 \$32.61	\$31.81 + \$1.50 \$33.31	\$32.61 + \$1.50 \$34.11

ART ET CULTURE

AUGMENTATION SALARIALE POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS

35 heures semaines ⇒ 0 - 1820 heures travaillées

40 heures semaines ⇒ 0 - 2080 heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Adjoint administratif	\$18,63	\$19,00	\$19,43	\$19,87	\$20,31	\$20,82
Préposé à la logistique et aux activités communautaires	\$17,13	\$17,47	\$17,87	\$18,27	\$18,68	\$19,15

35 heures semaines ⇒ 1820 - 3640 heures travaillées

40 heures semaines ⇒ 2080 - 4160 heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Adjoint administratif	\$20,31	\$20,71	\$21,18	\$21,66	\$22,14	\$22,70
Préposé à la logistique et aux activités communautaires	\$19,42	\$19,81	\$20,25	\$20,71	\$21,18	\$21,71

35 heures semaines ⇒ 3640 - 5460 heures travaillées

40 heures semaines ⇒ 4160 - 6240 heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Adjoint administratif	\$22,14	\$22,58	\$23,09	\$23,61	\$24,14	\$24,74
Préposé à la logistique et aux activités communautaires	\$21,91	\$22,35	\$22,85	\$23,37	\$23,89	\$24,49

ART ET CULTURE

AUGMENTATION SALARIALE POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS

35 heures semaines ⇨ 5460 - 7280 heures travaillées

40 heures semaines ⇨ 6240 - 8320 heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Adjoint administratif	\$24,13	\$24,61	\$25,16	\$25,73	\$26,31	\$26,97
Préposé à la logistique et aux activités communautaires	\$24,79	\$25,29	\$25,85	\$26,44	\$27,03	\$27,71

35 heures semaines ⇨ 7280 et plus heures travaillées

40 heures semaines ⇨ 8320 et plus heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Adjoint administratif	\$26,31	\$26,84	\$27,44	\$28,06	\$28,69	\$29,41
Préposé à la logistique et aux activités communautaires	\$28,01	\$28,57	\$29,21	\$29,87	\$30,54	\$31,31

PROPRIÉTÉS ET BÂTIMENTS

AUGMENTATION SALARIALE POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS

40 heures semaines ⇒ 0 - 2080 heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Contremaître	\$19.05 + \$1.80 \$20.85	\$19.43 + \$1.80 \$21.23	\$19.87 + \$1.80 \$21.67	\$20.32 + \$1.80 \$22.12	\$20.77 + \$1.80 \$22.57	\$21.29 + \$1.80 \$23.09
Chef d'équipe	\$19.05 + \$0.90 \$19.95	\$19.43 + \$0.90 \$20.33	\$19.87 + \$0.90 \$20.77	\$20.32 + \$0.90 \$21.22	\$20.77 + \$0.90 \$21.67	\$21.29 + \$0.90 \$22.19
Charpentier	\$18,60	\$18,97	\$19,39	\$19,83	\$20,28	\$20,78
Aide charpentier	\$16,66	\$16,99	\$17,37	\$17,77	\$18,16	\$18,62
Maçon	\$18,60	\$18,97	\$19,39	\$19,83	\$20,28	\$20,78
Technicien à l'automatisation	\$18,60	\$18,97	\$19,39	\$19,83	\$20,28	\$20,78
Plombier	\$19,05	\$19,43	\$19,87	\$20,32	\$20,77	\$21,29

40 heures semaines ⇒ 2080 - 4160 heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Contremaître	\$21.48 + \$1.80 \$23.28	\$21.90 + \$1.80 \$23.70	\$22.40 + \$1.80 \$24.20	\$22.90 + \$1.80 \$24.70	\$23.42 + \$1.80 \$25.22	\$24.00 + \$1.80 \$25.80
Chef d'équipe	\$21.48 + \$0.90 \$22.38	\$21.90 + \$0.90 \$22.80	\$22.40 + \$0.90 \$23.30	\$22.90 + \$0.90 \$23.80	\$23.42 + \$0.90 \$24.32	\$24.00 + \$0.90 \$24.90
Charpentier	\$21,02	\$21,44	\$21,92	\$22,42	\$22,92	\$23,49
Aide charpentier	\$18,85	\$19,22	\$19,65	\$20,10	\$20,55	\$21,06
Maçon	\$21,02	\$21,44	\$21,92	\$22,42	\$22,92	\$23,49
Technicien à l'automatisation	\$21,02	\$21,44	\$21,92	\$22,42	\$22,92	\$23,49
Plombier	\$21,48	\$21,90	\$22,40	\$22,90	\$23,42	\$24,00

PROPRIÉTÉS ET BÂTIMENTS

AUGMENTATION SALARIALE POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS

40 heures semaines ⇒ 4160 - 6240 heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Contremaître	\$24.24 + \$1.80 \$26.04	\$24.72 + \$1.80 \$26.52	\$25.28 + \$1.80 \$27.08	\$25.85 + \$1.80 \$27.65	\$26.43 + \$1.80 \$28.23	\$27.09 + \$1.80 \$28.89
Chef d'équipe	\$24.24 + \$0.90 \$25.14	\$24.72 + \$0.90 \$25.62	\$25.28 + \$0.90 \$26.18	\$25.85 + \$0.90 \$26.75	\$26.43 + \$0.90 \$27.33	\$27.09 + \$0.90 \$27.99
Charpentier	\$23,79	\$24,27	\$24,81	\$25,37	\$25,94	\$26,59
Aide charpentier	\$21,30	\$21,73	\$22,21	\$22,71	\$23,23	\$23,81
Maçon	\$23,79	\$24,27	\$24,81	\$25,37	\$25,94	\$26,59
Technicien à l'automatisation	\$23,79	\$24,27	\$24,81	\$25,37	\$25,94	\$26,59
Plombier	\$24,24	\$24,72	\$25,28	\$25,85	\$26,43	\$27,09

40 heures semaines ⇒ 6240 - 8320 heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Contremaître	\$27.32 + \$1.80 \$29.12	\$27.87 + \$1.80 \$29.67	\$28.49 + \$1.80 \$30.29	\$29.14 + \$1.80 \$30.94	\$29.79 + \$1.80 \$31.59	\$30.54 + \$1.80 \$32.34
Chef d'équipe	\$27.32 + \$0.90 \$28.22	\$27.87 + \$0.90 \$28.77	\$28.49 + \$0.90 \$29.39	\$29.14 + \$0.90 \$30.04	\$29.79 + \$0.90 \$30.69	\$30.54 + \$0.90 \$31.44
Charpentier	\$26,89	\$27,43	\$28,04	\$28,67	\$29,32	\$30,05
Aide charpentier	\$24,07	\$24,55	\$25,11	\$25,67	\$26,25	\$26,91
Maçon	\$26,89	\$27,43	\$28,04	\$28,67	\$29,32	\$30,05
Technicien à l'automatisation	\$26,89	\$27,43	\$28,04	\$28,67	\$29,32	\$30,05
Plombier	\$27,32	\$27,87	\$28,49	\$29,14	\$29,79	\$30,54

PROPRIÉTÉS ET BÂTIMENTS

AUGMENTATION SALARIALE POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS

40 heures semaines ⇨ 8320 et plus heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Contremaître	\$30.81 + \$1.80 \$32.61	\$31.42 + \$1.80 \$33.22	\$32.13 + \$1.80 \$33.93	\$32.85 + \$1.80 \$34.65	\$33.59 + \$1.80 \$35.39	\$34.43 + \$1.80 \$36.23
Chef d'équipe	\$30.81 + \$0.90 \$31.71	\$31.42 + \$0.90 \$32.32	\$32.13 + \$0.90 \$33.03	\$32.85 + \$0.90 \$33.75	\$33.59 + \$0.90 \$34.49	\$34.43 + \$0.90 \$35.33
Charpentier	\$30,37	\$30,98	\$31,68	\$32,39	\$33,12	\$33,95
Aide charpentier	\$27,20	\$27,75	\$28,37	\$29,01	\$29,66	\$30,40
Maçon	\$30,37	\$30,98	\$31,68	\$32,39	\$33,12	\$33,95
Technicien à l'automatisation	\$30,37	\$30,98	\$31,68	\$32,39	\$33,12	\$33,95
Plombier	\$30,81	\$31,42	\$32,13	\$32,85	\$33,59	\$34,43

EAU ET ÉGOUT

AUGMENTATION SALARIALE POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS

40 heures semaines ⇒ 0 - 2080 heures travaillées

42 heures semaines ⇒ 0 - 2184 heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Contemaître	\$20.47 + \$1.80 \$22.27	\$20.88 + \$1.80 \$22.68	\$21.35 + \$1.80 \$23.15	\$21.83 + \$1.80 \$23.63	\$22.32 + \$1.80 \$24.12	\$22.88 + \$1.80 \$24.68
Chef d'équipe - Entretien et réparation	\$17.86 + \$0.90 \$18.76	\$18.22 + \$0.90 \$19.12	\$18.63 + \$0.90 \$19.53	\$19.05 + \$0.90 \$19.95	\$19.47 + \$0.90 \$20.37	\$19.96 + \$0.90 \$20.86
Chef d'équipe - Technicien industriel	\$20.47 + \$0.90 \$21.37	\$20.88 + \$0.90 \$21.78	\$21.35 + \$0.90 \$22.25	\$21.83 + \$0.90 \$22.73	\$22.32 + \$0.90 \$23.22	\$22.88 + \$0.90 \$23.78
Chef d'équipe - Préposé aux compteurs	\$19.05 + \$0.90 \$19.95	\$19.43 + \$0.90 \$20.33	\$19.87 + \$0.90 \$20.77	\$20.32 + \$0.90 \$21.22	\$20.77 + \$0.90 \$21.67	\$21.29 + \$0.90 \$22.19
Technicien industriel	\$20,47	\$20,88	\$21,35	\$21,83	\$22,32	\$22,88
Assistant technicien industriel	\$19,42	\$19,81	\$20,25	\$20,71	\$21,17	\$21,70
Préposé aux compteurs et arrêtés	\$17,86	\$18,22	\$18,63	\$19,05	\$19,47	\$19,96
Préposé aux appels et recherches	\$17,86	\$18,22	\$18,63	\$19,05	\$19,47	\$19,96
Plombier	\$19,05	\$19,43	\$19,87	\$20,32	\$20,77	\$21,29
Préposé à l'entretien des réseaux	\$17,10	\$17,44	\$17,84	\$18,24	\$18,65	\$19,11
Opérateur "A"	\$17,86	\$18,22	\$18,63	\$19,05	\$19,47	\$19,96
Préposé aux contrôles	\$17,86	\$18,22	\$18,63	\$19,05	\$19,47	\$19,96
Préposé qualité eau et traitement eaux usées	\$18.30 + \$1.50 \$19.80	\$18.67 + \$1.50 \$20.17	\$19.09 + \$1.50 \$20.59	\$19.52 + \$1.50 \$21.02	\$19.95 + \$1.50 \$21.45	\$20.45 + \$1.50 \$21.95

EAU ET ÉGOUT

AUGMENTATION SALARIALE POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS

40 heures semaines ⇒ 2080 - 4160 heures travaillées

42 heures semaines ⇒ 2184 - 4368 heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Contemaître	\$23.09 + \$1.80 \$24.89	\$23.55 + \$1.80 \$25.35	\$24.08 + \$1.80 \$25.88	\$24.62 + \$1.80 \$26.42	\$25.18 + \$1.80 \$26.98	\$25.81 + \$1.80 \$27.61
Chef d'équipe - Entretien et réparation	\$20.19 + \$0.90 \$21.09	\$20.59 + \$0.90 \$21.49	\$21.05 + \$0.90 \$21.95	\$21.53 + \$0.90 \$22.43	\$22.01 + \$0.90 \$22.91	\$22.56 + \$0.90 \$23.46
Chef d'équipe - Technicien industriel	\$23.09 + \$0.90 \$23.99	\$23.55 + \$0.90 \$24.45	\$24.08 + \$0.90 \$24.98	\$24.62 + \$0.90 \$25.52	\$25.18 + \$0.90 \$26.08	\$25.81 + \$0.90 \$26.71
Chef d'équipe - Préposé aux compteurs	\$21.48 + \$0.90 \$22.38	\$21.90 + \$0.90 \$22.80	\$22.40 + \$0.90 \$23.30	\$22.90 + \$0.90 \$23.80	\$23.42 + \$0.90 \$24.32	\$24.00 + \$0.90 \$24.90
Technicien industriel	\$23,09	\$23,55	\$24,08	\$24,62	\$25,18	\$25,81
Assistant technicien industriel	\$21,90	\$22,34	\$22,84	\$23,35	\$23,88	\$24,47
Préposé aux compteurs et arrêtés	\$20,19	\$20,59	\$21,05	\$21,53	\$22,01	\$22,56
Préposé aux appels et recherches	\$20,19	\$20,59	\$21,05	\$21,53	\$22,01	\$22,56
Plombier	\$21,48	\$21,90	\$22,40	\$22,90	\$23,42	\$24,00
Préposé à l'entretien des réseaux	\$19,34	\$19,73	\$20,17	\$20,63	\$21,09	\$21,62
Opérateur "A"	\$20,19	\$20,59	\$21,05	\$21,53	\$22,01	\$22,56
Préposé aux contrôles	\$20,19	\$20,59	\$21,05	\$21,53	\$22,01	\$22,56
Préposé qualité eau et traitement eaux usées	\$20.62 + \$1.50 \$22.12	\$21.03 + \$1.50 \$22.53	\$21.51 + \$1.50 \$23.01	\$21.99 + \$1.50 \$23.49	\$22.48 + \$1.50 \$23.98	\$23.05 + \$1.50 \$24.55

EAU ET ÉGOUT

AUGMENTATION SALARIALE POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS

40 heures semaines ⇒ 4160 - 6240 heures travaillées

42 heures semaines ⇒ 4368 - 6552 heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Contemaître	\$26.04 + \$1.80 \$27.84	\$26.56 + \$1.80 \$28.36	\$27.16 + \$1.80 \$28.96	\$27.77 + \$1.80 \$29.57	\$28.40 + \$1.80 \$30.20	\$29.11 + \$1.80 \$30.91
Chef d'équipe - Entretien et réparation	\$22.84 + \$0.90 \$23.74	\$23.30 + \$0.90 \$24.20	\$23.82 + \$0.90 \$24.72	\$24.36 + \$0.90 \$25.26	\$24.90 + \$0.90 \$25.80	\$25.53 + \$0.90 \$26.43
Chef d'équipe - Technicien industriel	\$26.04 + \$0.90 \$26.94	\$26.56 + \$0.90 \$27.46	\$27.16 + \$0.90 \$28.06	\$27.77 + \$0.90 \$28.67	\$28.40 + \$0.90 \$29.30	\$29.11 + \$0.90 \$30.01
Chef d'équipe - Préposé aux compteurs	\$24.24 + \$0.90 \$25.14	\$24.72 + \$0.90 \$25.62	\$25.28 + \$0.90 \$26.18	\$25.85 + \$0.90 \$26.75	\$26.43 + \$0.90 \$27.33	\$27.09 + \$0.90 \$27.99
Technicien industriel	\$26,04	\$26,56	\$27,16	\$27,77	\$28,40	\$29,11
Assistant technicien industriel	\$24,71	\$25,21	\$25,77	\$26,35	\$26,95	\$27,62
Préposé aux compteurs et arrêtés	\$22,84	\$23,30	\$23,82	\$24,36	\$24,90	\$25,53
Préposé aux appels et recherches	\$22,84	\$23,30	\$23,82	\$24,36	\$24,90	\$25,53
Plombier	\$24,24	\$24,72	\$25,28	\$25,85	\$26,43	\$27,09
Préposé à l'entretien des réseaux	\$21,88	\$22,31	\$22,82	\$23,33	\$23,85	\$24,45
Opérateur "A"	\$22,84	\$23,30	\$23,82	\$24,36	\$24,90	\$25,53
Préposé aux contrôles	\$22,84	\$23,30	\$23,82	\$24,36	\$24,90	\$25,53
Préposé qualité eau et traitement eaux usées	\$23.71 + \$1.50 \$25.21	\$24.18 + \$1.50 \$25.68	\$24.73 + \$1.50 \$26.23	\$25.28 + \$1.50 \$26.78	\$25.85 + \$1.50 \$27.35	\$26.50 + \$1.50 \$28.00

EAU ET ÉGOUT

AUGMENTATION SALARIALE POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS

40 heures semaines ⇒ 6240 - 8320 heures travaillées

42 heures semaines ⇒ 6552 - 8736 heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Contemaître	\$29.40 + \$1.80 \$31.20	\$29.99 + \$1.80 \$31.79	\$30.66 + \$1.80 \$32.46	\$31.35 + \$1.80 \$33.15	\$32.06 + \$1.80 \$33.86	\$32.86 + \$1.80 \$34.66
Chef d'équipe - Entretien et réparation	\$25.83 + \$0.90 \$26.73	\$26.34 + \$0.90 \$27.24	\$26.94 + \$0.90 \$27.84	\$27.54 + \$0.90 \$28.44	\$28.16 + \$0.90 \$29.06	\$28.87 + \$0.90 \$29.77
Chef d'équipe - Technicien industriel	\$29.40 + \$0.90 \$30.30	\$29.99 + \$0.90 \$30.89	\$30.66 + \$0.90 \$31.56	\$31.35 + \$0.90 \$32.25	\$32.06 + \$0.90 \$33.96	\$32.86 + \$0.90 \$33.76
Chef d'équipe - Préposé aux compteurs	\$27.32 + \$0.90 \$28.22	\$27.87 + \$0.90 \$28.77	\$28.49 + \$0.90 \$29.39	\$29.14 + \$0.90 \$30.04	\$29.79 + \$0.90 \$30.69	\$30.54 + \$0.90 \$31.44
Technicien industriel	\$29,40	\$29,99	\$30,66	\$31,35	\$32,06	\$32,86
Assistant technicien industriel	\$27,87	\$28,43	\$29,07	\$29,72	\$30,39	\$31,15
Préposé aux compteurs et arrêtés	\$25,83	\$26,34	\$26,94	\$27,54	\$28,16	\$28,87
Préposé aux appels et recherches	\$25,83	\$26,34	\$26,94	\$27,54	\$28,16	\$28,87
Plombier	\$27,32	\$27,87	\$28,49	\$29,14	\$29,79	\$30,54
Préposé à l'entretien des réseaux	\$24,72	\$25,22	\$25,78	\$26,36	\$26,96	\$27,63
Opérateur "A"	\$25,83	\$26,34	\$26,94	\$27,54	\$28,16	\$28,87
Préposé aux contrôles	\$25,83	\$26,34	\$26,94	\$27,54	\$28,16	\$28,87
Préposé qualité eau et traitement eaux usées	\$26.26 + \$1.50 \$27.76	\$26.79 + \$1.50 \$28.29	\$27.39 + \$1.50 \$28.89	\$28.00 + \$1.50 \$29.50	\$28.63 + \$1.50 \$30.13	\$29.35 + \$1.50 \$30.85

EAU ET ÉGOUT

AUGMENTATION SALARIALE POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS

40 heures semaines ⇒ 8320 et plus heures travaillées

42 heures semaines ⇒ 8736 et plus heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Contemaître	\$33.19 + \$1.80 \$34.99	\$33.85 + \$1.80 \$35.65	\$34.61 + \$1.80 \$36.41	\$35.39 + \$1.80 \$37.19	\$36.19 + \$1.80 \$37.99	\$37.09 + \$1.80 \$38.89
Chef d'équipe - Entretien et réparation	\$29.18 + \$0.90 \$30.08	\$29.77 + \$0.90 \$30.67	\$30.44 + \$0.90 \$31.34	\$31.12 + \$0.90 \$32.02	\$31.82 + \$0.90 \$32.72	\$32.62 + \$0.90 \$33.52
Chef d'équipe - Technicien industriel	\$33.19 + \$0.90 \$34.09	\$33.85 + \$0.90 \$34.75	\$34.61 + \$0.90 \$35.51	\$35.39 + \$0.90 \$36.29	\$36.19 + \$0.90 \$37.09	\$37.09 + \$0.90 \$37.99
Chef d'équipe - Préposé aux compteurs	\$30.81 + \$0.90 \$31.71	\$31.42 + \$0.90 \$32.32	\$32.13 + \$0.90 \$33.03	\$32.85 + \$0.90 \$33.75	\$33.59 + \$0.90 \$34.49	\$34.43 + \$0.90 \$35.33
Technicien industriel	\$33,19	\$33,85	\$34,61	\$35,39	\$36,19	\$37,09
Assistant technicien industriel	\$31,44	\$32,07	\$32,80	\$33,53	\$34,29	\$35,14
Préposé aux compteurs et arrêtés	\$29,18	\$29,77	\$30,44	\$31,12	\$31,82	\$32,62
Préposé aux appels et recherches	\$29,18	\$29,77	\$30,44	\$31,12	\$31,82	\$32,62
Plombier	\$30,81	\$31,42	\$32,13	\$32,85	\$33,59	\$34,43
Préposé à l'entretien des réseaux	\$27,97	\$28,53	\$29,17	\$29,83	\$30,50	\$31,26
Opérateur "A"	\$29,18	\$29,77	\$30,44	\$31,12	\$31,82	\$32,62
Préposé aux contrôles	\$29,18	\$29,77	\$30,44	\$31,12	\$31,82	\$32,62
Préposé qualité eau et traitement eaux usées	\$29.63 + \$1.50 \$31.13	\$30.22 + \$1.50 \$31.72	\$30.90 + \$1.50 \$32.40	\$31.60 + \$1.50 \$33.10	\$32.31 + \$1.50 \$33.81	\$33.12 + \$1.50 \$34.62

MÉCANIQUE

AUGMENTATION SALARIALE POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS

40 heures semaines ⇒ 0 - 2080 heures travaillées

42 heures semaines ⇒ 0 - 2184 heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Contremaître - Mécanique et préposé aux achats	\$19.18 + \$1.80 \$20.98	\$19.56 + \$1.80 \$21.36	\$20.00 + \$1.80 \$21.80	\$20.45 + \$1.80 \$22.25	\$20.91 + \$1.80 \$22.71	\$21.44 + \$1.80 \$23.24
Magasinier	\$17,86	\$18,22	\$18,63	\$19,05	\$19,47	\$19,96
Mécanicien - Camion et transport	\$19,18	\$19,56	\$20,00	\$20,45	\$20,91	\$21,44
Mécanicien	\$18,89	\$19,27	\$19,70	\$20,14	\$20,60	\$21,11

40 heures semaines ⇒ 2080 - 4160 heures travaillées

42 heures semaines ⇒ 2184 - 4368 heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Contremaître -Mécanique et préposé aux achats	\$21.68 + \$1.80 \$23.48	\$22.11 + \$1.80 \$23.91	\$22.61 + \$1.80 \$24.41	\$23.12 + \$1.80 \$24.92	\$23.64 + \$1.80 \$25.44	\$24.23 + \$1.80 \$26.03
Magasinier	\$20,19	\$20,59	\$21,05	\$21,53	\$22,01	\$22,56
Mécanicien - Camion et transport	\$21,68	\$22,11	\$22,61	\$23,12	\$23,64	\$24,23
Mécanicien	\$21,35	\$21,77	\$22,26	\$22,76	\$23,28	\$23,86

MÉCANIQUE

AUGMENTATION SALARIALE POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS

40 heures semaines ⇒ 4160 - 6240 heures travaillées

42 heures semaines ⇒ 4368 - 6552 heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Contremaître - Mécanique et préposé aux achats	\$24.51 + \$1.80 \$26.31	\$25.00 + \$1.80 \$26.80	\$25.56 + \$1.80 \$27.36	\$26.13 + \$1.80 \$27.93	\$26.72 + \$1.80 \$28.52	\$27.39 + \$1.80 \$29.19
Magasinier	\$22,84	\$23,30	\$23,82	\$24,36	\$24,90	\$25,53
Mécanicien - Camion et transport	\$24,51	\$25,00	\$25,56	\$26,13	\$26,72	\$27,39
Mécanicien	\$24,12	\$24,60	\$25,15	\$25,72	\$26,30	\$26,95

40 heures semaines ⇒ 6240 - 8320 heures travaillées

42 heures semaines ⇒ 6552 - 8736 heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Contremaître - Mécanique et préposé aux achats	\$27.71 + \$1.80 \$29.51	\$28.26 + \$1.80 \$30.06	\$28.90 + \$1.80 \$30.70	\$29.55 + \$1.80 \$31.35	\$30.22 + \$1.80 \$32.02	\$30.97 + \$1.80 \$32.77
Magasinier	\$25,83	\$26,34	\$26,94	\$27,54	\$28,16	\$28,87
Mécanicien - Camion et transport	\$27,71	\$28,26	\$28,90	\$29,55	\$30,22	\$30,97
Mécanicien	\$27,27	\$27,81	\$28,44	\$29,08	\$29,73	\$30,47

MÉCANIQUE

AUGMENTATION SALARIALE POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS

40 heures semaines ⇒ 8320 et plus heures travaillées

42 heures semaines ⇒ 8736 et plus heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Contremaître - Mécanique et préposé aux achats	\$31.33 + \$1.80 \$33.13	\$31.95 + \$1.80 \$33.75	\$32.67 + \$1.80 \$34.47	\$33.41 + \$1.80 \$35.21	\$34.16 + \$1.80 \$35.96	\$35.01 + \$1.80 \$36.81
Magasinier	\$29,18	\$29,77	\$30,44	\$31,12	\$31,82	\$32,62
Mécanicien - Camion et transport	\$31,33	\$31,95	\$32,67	\$33,41	\$34,16	\$35,01
Mécanicien	\$30,85	\$31,47	\$32,17	\$32,90	\$33,64	\$34,48

VOIE PUBLIQUE – ESPACES VERTS - ENVIRONNEMENT

AUGMENTATION SALARIALE POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS

40 heures semaines ⇒ 0 - 2080 heures travaillées

42 heures semaines ⇒ 0 - 2184 heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Contremaître - Voirie	\$17.86 + \$1.80 + 1.80\$ \$21.46	\$18.22 + \$1.80 + 1.80\$ \$21.82	\$18.63 + \$1.80 + 1.80\$ \$22.23	\$19.05 + \$1.80 + 1.80\$ \$22.65	\$19.47 + \$1.80 + 1.80\$ \$23.07	\$19.96 + \$1.80 + 1.80\$ \$23.56
Chef d'équipe	\$17.86 + \$0.90 \$18.76	\$18.22 + \$0.90 \$19.12	\$18.63 + \$0.90 \$19.53	\$19.05 + \$0.90 \$19.95	\$19.47 + \$0.90 \$20.37	\$19.96 + \$0.90 \$20.86
Contremaître - Environnement	\$17.86 + \$1.80 \$19.66	\$18.22 + \$1.80 \$20.02	\$18.63 + \$1.80 \$20.43	\$19.05 + \$1.80 \$20.85	\$19.47 + \$1.80 \$21.27	\$19.96 + \$1.80 \$21.76
Opérateur "A"	\$17,86	\$18,22	\$18,63	\$19,05	\$19,47	\$19,96
Chauffeur gardien	\$17,86	\$18,22	\$18,63	\$19,05	\$19,47	\$19,96
Préposé - Fin de semaine	\$17,86	\$18,22	\$18,63	\$19,05	\$19,47	\$19,96
Journalier	\$16,49	\$16,82	\$17,19	\$17,58	\$17,98	\$18,43

VOIE PUBLIQUE – ESPACES VERTS - ENVIRONNEMENT

AUGMENTATION SALARIALE POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS

40 heures semaines ⇨ 2080 - 4160 heures travaillées

42 heures semaines ⇨ 2184 - 4368 heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Contremaître - Voirie	\$20.19 + \$1.80 + \$1.80 \$23.79	\$20.59 + \$1.80 + \$1.80 \$24.19	\$21.05 + \$1.80 + \$1.80 \$24.65	\$21.53 + \$1.80 + \$1.80 \$25.13	\$22.01 + \$1.80 + \$1.80 \$25.61	\$22.56 + \$1.80 + \$1.80 \$26.16
Chef d'équipe	\$20.19 + \$0.90 \$21.09	\$20.59 + \$0.90 \$21.49	\$21.05 + \$0.90 \$21.95	\$21.53 + \$0.90 \$22.43	\$22.01 + \$0.90 \$22.91	\$22.56 + \$0.90 \$23.46
Contremaître - Environnement	\$20.19 + \$1.80 \$21.99	\$20.59 + \$1.80 \$22.39	\$21.05 + \$1.80 \$22.85	\$21.53 + \$1.80 \$23.33	\$22.01 + \$1.80 \$23.81	\$22.56 + \$1.80 \$24.36
Opérateur "A"	\$20,19	\$20,59	\$21,05	\$21,53	\$22,01	\$22,56
Chauffeur gardien	\$20,19	\$20,59	\$21,05	\$21,53	\$22,01	\$22,56
Préposé - Fin de semaine	\$20,19	\$20,59	\$21,05	\$21,53	\$22,01	\$22,56
Journalier	\$18,46	\$18,82	\$19,25	\$19,68	\$20,12	\$20,63

VOIE PUBLIQUE – ESPACES VERTS - ENVIRONNEMENT

AUGMENTATION SALARIALE POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS

40 heures semaines ⇒ 4160 - 6240 heures travaillées

42 heures semaines ⇒ 4368 - 6552 heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Contremaître - Voirie	\$22.84 + \$1.80 + 1.80\$ \$26.44	\$23.30 + \$1.80 + 1.80\$ \$26.90	\$23.82 + \$1.80 + 1.80\$ \$27.42	\$24.36 + \$1.80 + \$1.80 \$27.96	\$24.90 + \$1.80 + 1.80\$ \$28.50	\$25.53 + \$1.80 + 1.80\$ \$29.13
Chef d'équipe	\$22.84 + \$0.90 \$23.74	\$23.30 + \$0.90 \$24.20	\$23.82 + \$0.90 \$24.72	\$24.36 + \$0.90 \$25.26	\$24.90 + \$0.90 \$25.80	\$25.53 + \$0.90 \$26.43
Contremaître - Environnement	\$22.84 + \$1.80 \$24.64	\$23.30 + \$1.80 \$25.10	\$23.82 + \$1.80 \$25.62	\$24.36 + \$1.80 \$26.16	\$24.90+ \$1.80 \$26.70	\$25.53 + \$1.80 \$27.33
Opérateur "A"	\$22,84	\$23,30	\$23,82	\$24,36	\$24,90	\$25,53
Chauffeur gardien	\$22,84	\$23,30	\$23,82	\$24,36	\$24,90	\$25,53
Préposé - Fin de semaine	\$22,84	\$23,30	\$23,82	\$24,36	\$24,90	\$25,53
Journalier	\$20,88	\$21,30	\$21,78	\$22,27	\$22,77	\$23,34

VOIE PUBLIQUE – ESPACES VERTS - ENVIRONNEMENT

AUGMENTATION SALARIALE POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS

40 heures semaines ⇒ 6240 - 8320 heures travaillées

42 heures semaines ⇒ 6552 - 8736 heures travaillées

		1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
Classification	Salaire au 2018-12-31	2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Contremaître - Voirie	\$25.83 + \$1.80 + \$1.80 \$29.43	\$26.34 + \$1.80 + \$1.80 \$29.94	\$26.96 + \$1.80 + \$1.80 \$30.56	\$27.54 + \$1.80 + \$1.80 \$31.14	\$28.16 + \$1.80 + \$1.80 \$31.76	\$28.87 + \$1.80 + \$1.80 \$32.47
Chef d'équipe	\$25.83 + \$0.90 \$26.73	\$26.34 + \$0.90 \$27.24	\$26.94 + \$0.90 \$27.84	\$27.54 + \$0.90 \$28.44	\$28.16 + \$0.90 \$29.06	\$28.87 + \$0.90 \$29.77
Contremaître - Environnement	\$25.83 + \$1.80 \$27.63	\$26.34 + \$1.80 \$28.14	\$26.96 + \$1.80 \$28.76	\$27.54 + \$1.80 \$29.34	\$28.16 + \$1.80 \$29.96	\$28.87 + \$1.80 \$30.67
Opérateur "A"	\$25,83	\$26,34	\$26,94	\$27,54	\$28,16	\$28,87
Chauffeur gardien	\$25,83	\$26,34	\$26,94	\$27,54	\$28,16	\$28,87
Préposé - Fin de semaine	\$25,83	\$26,34	\$26,94	\$27,54	\$28,16	\$28,87
Journalier	\$23,62	\$24,09	\$24,63	\$25,19	\$25,75	\$26,40

VOIE PUBLIQUE – ESPACES VERTS - ENVIRONNEMENT

AUGMENTATION SALARIALE POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS

40 heures semaines ⇒ 8320 et plus heures travaillées

42 heures semaines ⇒ 8736 et plus heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Contremaître - Voirie	\$29.18 + \$1.80 + \$1.80 \$32.78	\$29.77 + \$1.80 + \$1.80 \$33.37	\$30.44 + \$1.80 + \$1.80 \$34.04	\$31.12 + \$1.80 + \$1.80 \$34.72	\$31.82 + \$1.80 + \$1.80 \$35.42	\$32.62 + \$1.80 + \$1.80 \$36.22
Chef d'équipe	\$29.18 + \$0.90 \$30.08	\$29.77 + \$0.90 \$30.67	\$30.44 + \$0.90 \$31.34	\$31.12 + \$0.90 \$32.02	\$31.82 + \$0.90 \$32.72	\$32.62 + \$0.90 \$33.52
Contremaître - Environnement	\$29.18 + \$1.80 \$30.98	\$29.77 + \$1.80 \$31.57	\$30.44 + \$1.80 \$32.24	\$31.12 + \$1.80 \$32.92	\$31.82 + \$1.80 \$33.62	\$32.62 + \$1.80 \$34.42
Opérateur "A"	\$29,18	\$29,77	\$30,44	\$31,12	\$31,82	\$32,62
Chauffeur gardien	\$29,18	\$29,77	\$30,44	\$31,12	\$31,82	\$32,62
Préposé - Fin de semaine	\$29,18	\$29,77	\$30,44	\$31,12	\$31,82	\$32,62
Journalier	\$26,70	\$27,24	\$27,85	\$28,48	\$29,12	\$29,85

LOISIRS ET SPORTS

AUGMENTATION SALARIALE POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS

40 heures semaines ⇒ 0 - 2080 heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Contemaître	\$18.23 + \$1.80 \$20.03	\$18.23 + \$1.80 \$20.03	\$18.23 + \$1.80 \$20.03	\$18.27 + \$1.80 \$20.07	\$18.68 + \$1.80 \$20.48	\$19.15 + \$1.80 \$20.95
Chef d'équipe	\$17.13 + \$0.90 \$18.03	\$17.48 + \$0.90 \$18.38	\$17.87 + \$0.90 \$18.77	\$18.27 + \$0.90 \$19.17	\$18.68 + \$0.90 \$19.58	\$19.15 + \$0.90 \$20.05
Préposé aux facilités	\$17,13	\$17,48	\$17,87	\$18,27	\$18,68	\$19,15
Préposé au développement communautaire	\$17,13	\$17,48	\$17,87	\$18,27	\$18,68	\$19,15

40 heures semaines ⇒ 2080 - 4160 heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Contemaître	\$20.61 + \$1.80 \$22.41	\$20.61 + \$1.80 \$22.41	\$20.61 + \$1.80 \$22.41	\$20.71 + \$1.80 \$22.51	\$21.17 + \$1.80 \$22.97	\$21.70 + \$1.80 \$23.50
Chef d'équipe	\$19.42 + \$0.90 \$20.32	\$19.81 + \$0.90 \$20.71	\$20.25 + \$0.90 \$21.15	\$20.71 + \$0.90 \$21.61	\$21.17 + \$0.90 \$22.07	\$21.70 + \$0.90 \$22.60
Préposé aux facilités	\$19,42	\$19,81	\$20,25	\$20,71	\$21,17	\$21,70
Préposé au développement communautaire	\$19,42	\$19,81	\$20,25	\$20,71	\$21,17	\$21,70

LOISIRS ET SPORTS

AUGMENTATION SALARIALE POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS

40 heures semaines ⇨ 4160 - 6240 heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Contemaître	\$23.33 + \$1.80 \$25.13	\$23.33 + \$1.80 \$25.13	\$23.33 + \$1.80 \$25.13	\$23.36 + \$1.80 \$25.16	\$23.89 + \$1.80 \$25.69	\$24.49 + \$1.80 \$26.29
Chef d'équipe	\$21.91 + \$0.90 \$22.81	\$22.35 + \$0.90 \$23.25	\$22.85 + \$0.90 \$23.75	\$23.36 + \$0.90 \$24.26	\$23.89 + \$0.90 \$24.79	\$24.49 + \$0.90 \$25.39
Préposé aux facilités	\$21,91	\$22,35	\$22,85	\$23,36	\$23,89	\$24,49
Préposé au développement communautaire	\$21,91	\$22,35	\$22,85	\$23,36	\$23,89	\$24,49

40 heures semaines ⇨ 6240 - 8320 heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Contemaître	\$26.36 + \$1.80 \$28.16	\$26.36 + \$1.80 \$28.16	\$26.36 + \$1.80 \$28.16	\$26.43 + \$1.80 \$28.23	\$27.03 + \$1.80 \$28.83	\$27.70 + \$1.80 \$29.50
Chef d'équipe	\$24.79 + \$0.90 \$25.69	\$25.28 + \$0.90 \$26.18	\$25.85 + \$0.90 \$26.75	\$26.43 + \$0.90 \$27.33	\$27.03 + \$0.90 \$27.93	\$27.70 + \$0.90 \$28.60
Préposé aux facilités	\$24,79	\$25,28	\$25,85	\$26,43	\$27,03	\$27,70
Préposé au développement communautaire	\$24,79	\$25,28	\$25,85	\$26,43	\$27,03	\$27,70

LOISIRS ET SPORTS

AUGMENTATION SALARIALE POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS

40 heures semaines ⇒ 8320 et plus heures travaillées

Classification	Salaire au 2018-12-31	1 janvier 2019	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023
		2,00%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Contemaître	\$29.78 + \$1.80 \$31.58	\$29.78 + \$1.80 \$31.58	\$29.78 + \$1.80 \$31.58	\$29.87 + \$1.80 \$31.67	\$30.55 + \$1.80 \$32.35	\$31.31 + \$1.80 \$33.11
Chef d'équipe	\$28.01 + \$0.90 \$28.91	\$28.57 + \$0.90 \$29.47	\$29.22 + \$0.90 \$30.12	\$29.87 + \$0.90 \$30.77	\$30.55 + \$0.90 \$31.45	\$31.31 + \$0.90 \$32.21
Préposé aux facilités	\$28,01	\$28,57	\$29,22	\$29,87	\$30,55	\$31,31
Préposé au développement communautaire	\$28,01	\$28,57	\$29,22	\$29,87	\$30,55	\$31,31

ANNEXE B - CALENDRIER PRINCIPAL DES QUARTS DE TRAVAIL DE 12 HEURES

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
		J	J	S	S					J	J	S	S					J	J	S	S		
			J	J	S	S					J	J	S	S					J	J	S	S	
				J	J	S	S					J	J	S	S					J	J	S	S
J	S	S					J	J	S	S					J	J	S	S					J

25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
		J	J	S	S					J	J	S	S					J	J	S	S		
			J	J	S	S					J	J	S	S					J	J	S	S	
				J	J	S	S					J	J	S	S					J	J	S	S
J	S	S					J	J	S	S					J	J	S	S					J

ANNEXE C – ASSURANCE GROUPE

Vie : 24,500 \$ employé(e)

5,000 \$ époux (se)

2,000 \$ enfants

24,500\$ DMA se terminant à l'âge de 70 ans

50 % réduction à l'âge de 70 ans

50 % réduction à l'âge de 75 ans

1,000 \$ à l'âge de 80 ans

Santé : Chambre d'hôpital semi-privée

Ordonnance - Plan A, co-paiement de 25 % (paiement direct)

Paramédical - Maximum de 150 \$ sur 12 mois consécutifs

Pro-Action 200 \$ par personne assurée

Vision : Remboursable à 80 % - Maximum de 250 \$ sur 24 mois consécutifs

(ce qui comprend les examens, les verres et les montures)

Dentaire : Restauration – 80 %

Restauration majeure – 50 % - Maximum de 500 \$ sur une année

(selon les tarifs applicables dans la province de résidence du preneur)

ILD : Selon les particularités du plan choisi par l'employé.

