



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

La ville de Grand-Sault (NB)

ET

**La section locale 886 du Syndicat canadien
de la fonction publique, employés
municipaux de la ville de Grand-Sault (NB)**

**Date en vigueur : 1^{er} janvier 2017
Date d'échéance : 31 décembre 2023**

A handwritten signature in the bottom right corner of the page.

Table des matières

ARTICLE 1 – PRÉAMBULE	6
ARTICLE 2 – DROITS DE LA DIRECTION	6
2.02 AUCUNE DISCRIMINATION	6
ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS	7
3.01 L'UNITÉ DE NÉGOCIATION.....	7
3.02 TRAVAIL RÉSERVÉ AUX EMPLOYÉS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	7
ARTICLE 4 – DÉFINITION – EMPLOYÉ À TEMPS PLEIN PERMANENT	7
4.01 EMPLOYÉ À TEMPS PLEIN PERMANENT	7
4.02 ÉTUDIANT	7
ARTICLE 5 – ABSENCE DE DISCRIMINATION - HARCÈLEMENT	8
ARTICLE 6 – SÉCURITÉ SYNDICALE	8
ARTICLE 7 – PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES	8
7.01 PRÉLÈVEMENTS	8
7.02 RETENUES.....	8
ARTICLE 8 – CORRESPONDANCE.....	9
ARTICLE 9 – COMITÉ DE NÉGOCIATION PATRONAL-SYNDICAL	9
9.01 CRÉATION DU COMITÉ	9
9.02 COMPÉTENCE DU COMITÉ.....	9
9.03 RÉUNION DU COMITÉ	9
ARTICLE 10 - COMITÉ DE NÉGOCIATION	9
10.01 REPRÉSENTATION	9
10.02 COMITÉ DE NÉGOCIATION.....	9
10.03 REPRÉSENTANT DU SYNDICAT CANADIEN	10
10.05 RÉUNION DU COMITÉ	10
10.06 TEMPS LIBRE POUR RÉUNION.....	10
10.07 INFORMATION DE NATURE TECHNIQUE.....	10
ARTICLE 11 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	10
11.01 ÉLECTION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX	10
11.02 DÉLÉGUÉ SYNDICAL PRINCIPAL.....	10
11.03 NOM DES DÉLÉGUÉS.....	10
11.04 COMITÉ DES GRIEFS.....	10
11.05 PERMISSION DE S'ABSENTER DU TRAVAIL	11
11.06 DÉFINITION D'UN GRIEF	11
11.07 REDRESSEMENT DES GRIEFS	11
11.08 DROIT DU SYNDICAT D'INITIER UN GRIEF.....	11
11.10 GRIEF PORTANT SUR LA SÉCURITÉ.....	12
11.11 RÉPONSES PAR ÉCRIT	12
11.12 LOCAUX POUR RÉUNION DU COMITÉ DES GRIEFS	12
11.13 ENTENTES SUPPLÉMENTAIRES.....	12
11.14 VICE DE FORME OU DE PROCÉDURE	12
11.15 DÉSACCORD SUR LA DÉCISION.....	12

11.16	DÉPENSES DU CONSEIL	12
11.17	MODIFICATION DES DÉLAIS	12
11.18	TÉMOINS	12
11.19	COMPOSITION DU CONSEIL D'ARBITRAGE	13
11.20	PROCÉDURE DU CONSEIL.....	13
11.21	DÉCISION DU CONSEIL	13
ARTICLE 12 – CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES		13
12.02	PROCÉDURE DE CONGÉDIEMENT	13
12.03	OMISSION D'ÉTAPES DE LA PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS.....	13
12.04	SUSPENSION ET CONGÉDIEMENT INJUSTES	13
12.05	TRAVERSER LES LIGNES DE PIQUETAGE PENDANT UNE GRÈVE.....	14
12.06	RAPPORT DÉFAVORABLE ET AVERTISSEMENT.....	14
ARTICLE 13 – ANCIENNETÉ		14
13.01	DÉFINITION DE L'ANCIENNETÉ	14
13.02	ACCUMULATION D'ANCIENNETÉ	15
13.03	LISTE D'ANCIENNETÉ.....	15
13.06	PERTE D'ANCIENNETÉ	16
13.07	TRANSFERT ET ANCIENNETÉ HORS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION.....	17
ARTICLE 14 – PROMOTIONS ET CHANGEMENTS AU SEIN DU PERSONNEL.....		17
14.01	AFFICHAGE DE POSTES	17
14.02	RENSEIGNEMENTS SUR L'AFFICHAGE.....	17
14.03	AUCUNE ANNONCE EXTÉRIEURE.....	17
14.04	MÉTHODE DE NOMMER À UN POSTE.....	17
14.05	PÉRIODE D'ESSAI	17
14.06	AVANCEMENT EXIGEANT DES QUALIFICATIONS SUPÉRIEURES.....	18
14.07	AVIS AU SYNDICAT	18
14.08	FORMATION SUR PLACE	18
ARTICLE 15 – MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL		18
15.01	PROCÉDURE DE MISE EN DISPONIBILITÉ ET RÉEMBAUCHE.....	18
15.02	PAS DE NOUVEL EMPLOYÉ.....	18
15.03	AVIS DE MISE EN DISPONIBILITÉ	18
15.05	PROCÉDURE DE RAPPEL.....	19
ARTICLE 16 – HEURES DE TRAVAIL		19
16.01	A) HEURES	19
	c) HEURES ESTIVALES	19
16.02	RÉUNION SYNDICALE EN SOIRÉE	19
16.03	PAUSES.....	19
16.04	SERVICES DE RÉCRÉATION, TOURISME ET CULTURE.....	19
16.05	PRÉPOSÉ SERVICES DE RÉCRÉATION, TOURISME ET CULTURE.....	20
16.07	TRAITEMENT DES EAUX	20
16.08	CONCIERGE	20
16.09	HORAIRE DE TRAVAIL LOISIRS	20
ARTICLE 17 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE		20
17.01	DÉFINITION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	20
17.02	TAUX DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	20
17.04	PARTAGE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	21
17.05	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE PENDANT UNE MISE EN DISPONIBILITÉ	21

17.06	A) TEMPS MINIMUM POUR RAPPEL AU TRAVAIL	21
ARTICLE 18 – JOURS FÉRIÉS		22
ARTICLE 19 – CONGÉS ANNUELS		23
19.01	DURÉE DES CONGÉS ANNUELS	23
19.02	JOURS FÉRIÉS PENDANT LES CONGÉS ANNUELS	23
19.03	CALCUL DE LA PAIE DURANT LES CONGÉS ANNUELS	23
19.04	INDEMNITÉ DE CONGÉ PAYÉ À LA CESSATION D'EMPLOI.....	23
19.05	PRÉFÉRENCE DANS LES CONGÉS ANNUELS	24
19.06	CALENDRIER DES CONGÉS ANNUELS	24
19.07	MALADIE PENDANT LES CONGÉS ANNUELS	24
ARTICLE 20 – CONGÉS DE MALADIE		24
20.01	AVANCE DE CONGÉS DE MALADIE	24
20.02	A) DÉFINITION DES CONGÉS DE MALADIE	24
	B) QUARANTAINE OBLIGATOIRE	24
20.03	ACCUMULATION DES CONGÉS DE MALADIE.....	24
20.04	DÉDUCTION DES CONGÉS DE MALADIE.....	25
20.05	A) PREUVE DE MALADIE.....	25
20.06	PAIEMENT DE CESSATION D'EMPLOI OU DE RETRAITE	25
20.07	REGISTRE DES CONGÉS DE MALADIE	25
ARTICLE 21 – ABSENCES AUTORISÉES		25
21.01	ABSENCE POUR AFFAIRES SYNDICALES	25
21.03	CONGÉ DE DEUIL	26
21.04	CONGÉ FAMILIAL	26
21.05	CONGÉ D'URGENCE.....	27
21.06	CONGÉ D'AUDIENCE	27
21.07	CONGÉS GÉNÉRAUX.....	27
21.08	CONGÉS D'ÉTUDES	27
ARTICLE 22 – PAIEMENT DES SALAIRES ET INDEMNITÉS		27
22.01	JOURS DE PAIE.....	27
22.02	PAIE LORS D'UN TRANSFERT PROVISOIRE.....	27
22.03	INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ	28
22.04	CRÉDIT FONDÉ SUR LE SERVICE.....	28
22.05	FRAIS DE LA COUR.....	28
22.06	RÉTROACTIVITÉ POUR LES EMPLOYÉS AYANT MIS FIN À LEUR EMPLOI	29
22.07	RÉTROACTIVITÉ	29
22.08	A) PRIME DE QUART	29
ARTICLE 23 – CLASSIFICATION ET RECLASSIFICATION DES EMPLOIS		29
23.02	NOUVELLES CLASSIFICATIONS	29
ARTICLE 24 – LE RÉGIME DES AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS		30
24.01	RÉGIME D'ASSURANCE	30
24.05	BÉNÉFICES DE TRAVAIL SÉCURITAIRE NB.....	30
24.06	ASSURANCE CHÔMAGE	31
24.07	RÉGIME DE RETRAITE	31
ARTICLE 25 – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ.....		31
25.01	COLLABORATION EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ	31

25.02	COMITÉ SYNDICAL-PATRONAL SUR L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ	31
25.03	RÉUNIONS DU COMITÉ.....	31
25.04	PROCÈS-VERBAL	31
25.05	MESURES DE SÉCURITÉ	31
25.06	ENQUÊTE SUR LES ACCIDENTS.....	32
25.07	PAIÉ POUR LES EMPLOYÉS BLESSÉS.....	32
25.08	TRANSPORT POUR LES VICTIMES D'ACCIDENT.....	32
25.09	PAS DE MESURE DISCIPLINAIRE	32
25.10	TRAVAUX DE CREUSEMENT	32
ARTICLE 26 – SÉCURITÉ D'EMPLOI.....		32
ARTICLE 27 – UNIFORME ET ALLOCATION VESTIMENTAIRE		32
ARTICLE 28 – GÉNÉRALITÉS		33
28.01	OUTILS ET ÉQUIPEMENT	33
28.02	PAS DE GRÈVE NI DE LOCK-OUT.....	33
ARTICLE 29 – CONDITIONS ET AVANTAGES ACTUELS		33
ARTICLE 30 – COPIES DE L'ENTENTE COLLECTIVE.....		33
ARTICLE 31 – DURÉE DE LA CONVENTION		33
31.01	MODIFICATION À LA CONVENTION	33
31.02	RÉTROACTIVITÉ	34
31.03	AVIS DE MODIFICATION.....	34
31.05	RÉTROACTIVITÉ POUR LES EMPLOYÉS AYANT MIS FIN À LEUR EMPLOI	34
ANNEXE A		36
ÉCHELLE DES SALAIRES		36

CONVENTION COLLECTIVE

Cette entente a été signée le jour de 2017.

ENTRE : La ville de Grand Sault, Nouveau-Brunswick ci-après appelée, « l'Employeur »,
partie de la première part ;

ET : Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 886, employés de la
ville de Grand Sault, ci-après appelé « le Syndicat », partie de la deuxième part.

ARTICLE 1 – PRÉAMBULE

Attendu que les parties à la présente convention désirent :

1. maintenir et améliorer leurs rapports harmonieux et établir des conditions de travail entre l'Employeur et le Syndicat;
2. reconnaître les avantages mutuels découlant des négociations et des discussions conjointes portant sur toute question relative aux conditions de travail, aux salaires, aux services, à l'emploi, etc.
3. encourager l'efficacité du travail;
4. favoriser le bien-être physique et moral et la sécurité de tous les employés faisant partie de l'unité de négociation;
5. et attendu qu'il est maintenant souhaitable que les méthodes de négociation et tout ce qui a trait aux conditions de travail des employés soient recueillis sous forme de contrat.

A ces causes, les parties conviennent de ce qui suit :

ARTICLE 2 – DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 Le Syndicat reconnaît qu'il incombe à l'Employeur 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/ou l'arbitrage.
- 2.02 **Aucune discrimination** – L'Employeur ne doit pas exercer ses droits de diriger son personnel de façon discriminatoire et, à moins d'un motif valable, ne doit pas exercer ces droits de façon à ce que ceux-ci privent les employés de leur emploi.

4

ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS

- 3.01 L'unité de négociation** – L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique et sa section locale 886 comme l'unique agent négociateur de tous les employés à l'exception de :

Le Directeur du service de traitement des égouts, le Directeur de l'Aréna, l'Administrateur municipal, le Trésorier, l'adjoint au Trésorier, le chef de police, le chef des pompiers, le Directeur de la voirie, eaux et égouts, le Directeur du **Service de Recréation, Tourisme et Culture**, le Directeur des sports, Contremaître, les saisonniers, les étudiants et étudiantes travaillant pendant les congés d'été, le technologue et les personnes qualifiants pour emploi sur les projets à condition qu'aucune position actuelle soit éliminée ou réduite et qu'aucun projet ne soit accepté s'il cause la mise en disponibilité des employés et par la présente, s'engage à négocier avec le Syndicat, ou tout comité autorisé par ce dernier, toute question relative aux rapports existant entre les parties aux présentes dans le but de régler paisiblement et amicalement tout litige qui pourrait survenir entre lui et le Syndicat.

- 3.02 Travail réservé aux employés de l'unité de négociation** – Il est interdit aux personnes qui ne sont pas membres de l'unité de négociation de faire le travail d'un employé régulier qui fait partie de l'unité de négociation, sauf pour les activités de formation, les expériences et les cas d'urgence lorsque les employés réguliers ne sont pas disponibles.
- 3.03 Aucun employé ne sera permis de faire une entente écrite ou verbale avec l'employeur ou ses représentants qui serait en conflit avec les dispositions de la présente convention.**

ARTICLE 4 – DÉFINITION – EMPLOYÉ À TEMPS PLEIN PERMANENT

- 4.01 Employé à temps plein permanent** – signifie une personne embauchée à temps plein par l'Employeur pour remplir les fonctions accomplies par les employés visés par la présente convention. Cet employé travaille généralement quarante (40) heures par semaine, douze (12) mois par année.
- 4.02 Étudiant**
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 Co-op durant l'année courante.

L'employeur avisera le syndicat de tout embauche et de mis-à-pied de personnes embauché à titre d'étudiant.

ARTICLE 5 – ABSENCE DE DISCRIMINATION - HARCÈLEMENT

- 5.01 a) L'Employeur, ses fonctionnaires et ses représentants consentent à ce qu'aucune discrimination, **harcèlement**, ingérence, restriction ou coercition ne soit exercée envers un employé selon la « *Politique relative à la conduite du personnel* » et la « *Politique sur le harcèlement au travail* » de la *Ville de Grand-Sault*.
- b) **Toute politique de la Ville de Grand-Sault, qu'elle soit référée ou non dans cet article ou autres endroits dans l'entente collective, est non-négociable entre le Ville et le Syndicat et peut être modifiée uniquement et en tout temps par l'Employeur.**

ARTICLE 6 – SÉCURITÉ SYNDICALE

- 6.01 Comme condition de maintien de son emploi, tout employé de l'Employeur, en vertu de la présente convention et des statuts du Syndicat, deviendra et demeurera membre en règle du Syndicat. Tous les nouveaux employés de l'Employeur, comme condition de maintien de leur emploi, doivent devenir et demeurer membres en règle du Syndicat dans les trente (30) jours civils suivant leur embauche avec l'Employeur.

ARTICLE 7 – PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES

- 7.01 **Prélèvements** – L'Employeur doit retenir sur la paie de chaque employé ayant été à l'emploi de l'Employeur les cotisations hebdomadaires dues au Syndicat et remettre au Secrétaire-trésorier national du SCFP ces retenues, accompagnées d'une liste indiquant les noms de tous les employés dont les salaires ont fait l'objet des retenues et envoyer une copie au Secrétaire-trésorier de la section locale.
- 7.02 **Retenues** – L'Employeur consent à ce que les sommes doivent être retenues à la fin de chaque semaine et remises au Secrétaire-trésorier national du SCFP, au plus tard le 15^{ième} jour du mois suivant, accompagnées d'une liste indiquant le nom des employés dont les salaires ont fait l'objet des retenues et envoyer une copie au Secrétaire-trésorier de la section locale.
- 7.03 **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.**
- 7.04 **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.**
- 

ARTICLE 8 – CORRESPONDANCE

8.01 Toute correspondance ayant trait à la présente convention doit se faire par l'entremise de l'Administrateur municipal et le Secrétaire de la section locale.

ARTICLE 9 – COMITÉ DE NÉGOCIATION PATRONAL-SYNDICAL

9.01 **Création du comité** – Un comité de négociation sera établi et sera composé de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de l'Employeur. Le comité recevra l'appui des deux parties à cette présente convention dans le but de fournir un service optimal au public.

9.02 **Compétence du comité** – Le comité peut discuter des sujets tel que :

1. considérer les critiques constructives en rapport avec les activités afin que les relations de travail entre l'Employeur et le Syndicat s'améliorent;
2. augmenter l'efficacité des opérations en promouvant la coopération lors des transformations économiques;
3. améliorer le service au public;
4. promouvoir les pratiques en matière de sécurité et d'hygiène et l'observation des règles de sécurité;
5. réviser les suggestions des employés, les questions en rapport avec les conditions de travail et le service (mais non les griefs concernant le service);
6. corriger les situations occasionnant des griefs et des mécontentes;
7. promouvoir l'éducation et la formation du personnel.

9.03 **Réunion du comité** – Le comité peut se rencontrer mensuellement si nécessaire, sur convocation du Président.

ARTICLE 10 - COMITÉ DE NÉGOCIATION

10.01 **Représentation** – Nul employé ou nul groupe d'employés ne doit entreprendre de représenter le Syndicat à des réunions avec l'Employeur sans l'autorisation préalable du Syndicat. Afin qu'une telle disposition soit mise en vigueur, le Syndicat fournira à l'Employeur le nom 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.

10.02 **Comité de négociation** – Un comité de négociation sera établi et sera composé d'une limite de cinq (5) personnes nommées par l'Employeur et d'une limite de cinq (5) membres du Syndicat nommés par la section locale. Le Syndicat avisera l'Employeur du nom de ses représentants au sein du comité. Trois membres du comité, représentant chacun des parties à la présente convention, constituent le quorum pour mener les affaires suivant les termes de cette disposition.

- 10.03 **Représentant du Syndicat canadien** - Le Syndicat peut, en tout temps, avoir recours à des représentants du Syndicat canadien de la fonction publique lorsqu'il traite ou négocie avec l'Employeur. Ces représentants auront accès aux locaux de l'Employeur afin d'enquêter et d'aider au règlement de griefs.
- 10.04 En tout temps, les parties auront droit de faire appel à des consultants et des conseillers qu'ils jugeront nécessaire lorsqu'ils traitent ou négocient avec l'autre partie. Ces consultants ou conseillers bénéficieront de l'entière coopération des parties.
- 10.05 **Réunion du comité** – Dans l'éventualité qu'une des parties désire convoquer une réunion du comité, la réunion devra avoir lieu à un endroit et à un temps fixé par entente mutuelle. Par contre, ladite réunion doit avoir lieu pas plus tard que six (6) jours civils suivant la demande.
- 10.06 **Temps libre pour réunion** – Les représentants du Syndicat siégeant sur le comité de négociation sous l'article 10.02, ont le privilège d'assister aux réunions du comité tenues à l'intérieur des heures de travail et ce, sans perte de traitement.
- 10.07 **Information de nature technique** – Sur demande, l'Employeur rendra disponible toute information demandée par le Syndicat, tel que les descriptions d'emploi, les positions dans l'unité de négociation, les classifications d'emploi, les échelles salariales, une analyse détaillée des estimations du pointage dans l'évaluation des tâches, les régimes de retraite et d'assurance ainsi que toute autre information et rapports techniques, études, sondages, manuels, directives ou documents nécessaires à la négociation collective.

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 représentés par ces délégués syndicaux, à préparer et à présenter leurs griefs selon la procédure de règlement des griefs.
- 11.02 **Délégué syndical principal** – Chaque service sera représenté par un délégué syndical. Un délégué syndical sera nommé par le Syndicat comme délégué syndical principal.
- 11.03 **Nom des délégués** – Le Syndicat communiquera par écrit à l'Employeur le nom de chaque délégué syndical et le(s) service(s) qu'il ou elle représente et le nom du délégué syndical principal avant même que l'Employeur soit tenu de les reconnaître.
- 11.04 **Comité des griefs** – Les délégués ainsi élus constituent le comité de grief 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 reconnaît que les délégués syndicaux ne doivent pas être empêchés, forcés, restreints ou contraints d'aucune façon dans l'exercice de leurs fonctions lorsqu'ils font enquête sur des différends et qu'ils soumettent des rajustements tel qu'il est prévu dans le présent article. Le Syndicat comprend et reconnaît que chaque délégué syndical est employé par l'Employeur et qu'il ne quittera pas son travail pendant les heures de travail, sauf pour exercer ses fonctions aux termes de la présente convention. Par conséquent, un délégué syndical ne doit pas quitter son travail sans en obtenir la permission de son surveillant et cette permission doit être accordée dans un délai raisonnable.
- 11.06 Définition d'un grief** – Un grief aux fins de la présente convention désigne tout litige ou dispute entre l'Employeur et les employés ou entre l'Employeur et le Syndicat ou dans une situation où l'Employeur a agi injustement.
- 11.07 Redressement des griefs** – Avant d'entreprendre la présente procédure de grief, les deux parties conviennent que tout effort raisonnable doit être déployé pour régler, le plus rapidement possible, par discussion, tout désaccord ou différend entre les deux parties qui survient sur les lieux de l'Employeur. A défaut, la procédure suivante sera suivie :

Première étape – Si l'employé considère que le grief est justifié, le ou les employés lésés essayeront tout d'abord, en compagnie du chef d'atelier, de régler le différend avec le directeur responsable du service. L'Employé devra initier son grief dans les dix (10) jours ouvrables suivant la survenance de l'incident donnant lieu au grief et le soumettre à son directeur de service.

Deuxième étape – A défaut d'une solution satisfaisante dans les dix (10) jours ouvrables après que le grief eut été présenté au directeur responsable du service, le ou les employés lésés, en compagnie du délégué d'atelier, présenteront à l'administrateur municipal une déclaration écrite comportant les détails de la plainte et du redressement demandé. L'administrateur municipal avisera l'employé de sa décision dans les dix (10) jours ouvrables après réception d'un tel avis.

Troisième étape – Dans un délai de dix (10) jours ouvrables de l'expiration du délai de dix (10) jours mentionnés à la deuxième étape, le Syndicat peut renvoyer le différend à l'arbitrage s'il le considère approprié.

Les deux parties pourront utiliser, comme option mutuelle, la méthode de médiation de griefs pour résoudre un différend avant qu'il ne soit soumis à l'arbitrage.

- 11.08 Droit du Syndicat d'initier un grief** – Il est convenu que le Syndicat et ses représentants peuvent initier un grief pour le compte d'un employé ou d'un groupe d'employés, autrement qu'à travers un employé ou un délégué syndical et de voir à obtenir un règlement avec l'Employeur sous réserve de la Procédure de règlement des griefs. Un tel grief sera présenté à la deuxième étape de la procédure.

- 11.09 Il est convenu qu'en tout temps, l'Employeur et ses représentants peuvent initier un grief alléguant que le Syndicat ou un employé a violé, a mal interprété, ou a mal employé une section ou des sections de la présente convention. Un tel grief sera présenté à la quatrième étape de la procédure.
- 11.10 **Grief portant sur la sécurité** – Un employé ou un groupe d'employés qui se croit forcé de travailler dans des conditions dangereuses et malsaines a le droit de refuser selon la Loi sur les accidents du travail ou de déposer un grief à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs afin d'obtenir un traitement préférentiel dans ladite procédure d'arbitrage.
- 11.11 **Réponses par écrit** – Toute réponse concernant un grief se fera par écrit à toutes les étapes ou sera considérée comme refus de la part de l'employeur.
- 11.12 **Locaux pour réunion du comité des griefs** – L'Employeur doit fournir les locaux nécessaires pour les réunions de griefs.
- 11.13 **Ententes supplémentaires** – Toute entente supplémentaire, s'il y en a, fera partie de la présente convention et pourra être soumise à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.
- 11.14 **Vice de forme ou de procédure** – Aucun grief ne doit être rejeté pour défaut de formalité ou vice de forme. Le Conseil d'arbitrage peut autoriser toute modification nécessaire au grief et il peut ignorer tout défaut de procédure afin de déterminer le véritable litige et de rendre une décision basée sur des principes d'équité et de justice.
- 11.15 **Désaccord sur la décision** - En cas de désaccord quant à l'interprétation d'une décision, l'une ou l'autre partie peut demander au président du Conseil d'arbitrage de convoquer une réunion du Conseil pour préciser la décision. Le Conseil doit se réunir le plus tôt possible.
- 11.16 **Dépenses du Conseil** - Chaque partie doit payer :
1. les frais et dépenses de la personne qu'elle nomme;
 2. la moitié des frais et dépenses du président.
- 11.17 **Modification des délais** – Les délais applicables aux procédures relatives aux griefs et à l'arbitrage peuvent être prolongés avec le consentement des parties à la présente convention.
- 11.18 **Témoins** - Les parties peuvent, à n'importe quelle étape de la procédure applicable au grief ou à l'arbitrage, utiliser comme témoin l'employé ou les employés en cause ou toute autre personne. Toute disposition raisonnable sera prise pour permettre aux parties en cause ou aux arbitres l'accès aux locaux de l'Employeur pour l'examen des conditions de travail qui pourraient être pertinentes au règlement du grief.
- 

- 11.19 **Composition du Conseil d'arbitrage** – Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, elle doit le signifier à l'autre partie par courrier recommandé et donner le nom de son représentant au conseil d'arbitrage. L'autre partie doit, dans les cinq (5) jours civils de la réception de l'avis, répondre par courrier recommandé et donner le nom et l'adresse de la personne qu'il nomme sur le Conseil arbitral. Les deux personnes nommées doivent alors se réunir et choisir un président impartial.
- 11.20 **Procédure du Conseil** – Le Conseil peut établir ses propres procédures, mais il doit donner toutes les possibilités à toutes les parties de présenter des preuves et de s'expliquer. Le Conseil doit entendre la cause, déterminer le litige ou les allégations et rendre une décision dans les dix (10) jours civils de la nomination du président.
- 11.21 **Décision du Conseil** – Le Conseil d'arbitrage a le pouvoir d'amender un grief, de modifier une pénalité ou de disposer d'un grief d'une façon qu'il estime juste et équitable. Une décision majoritaire constitue la décision du Conseil d'arbitrage. A défaut d'une décision majoritaire, la décision du président est la décision du Conseil d'arbitrage. La décision du Conseil d'arbitrage est finale, définitive et lie toutes les parties et ne peut pas être changée. Le Conseil d'arbitrage n'a pas le pouvoir d'altérer, de modifier ou de changer la présente convention ou l'une de ses dispositions.

ARTICLE 12 – CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES

- 12.01 Le fait de ne pas se conformer aux exigences de cet article rendra la mesure disciplinaire ou le congédiement nul et non avenue.
- 12.02 **Procédure de congédiement** – Un employé régulier ne peut être congédié que pour un juste motif et seulement sous l'autorité de l'Employeur. Le Directeur du service peut suspendre un employé, mais doit immédiatement rapporter cette action à l'Employeur. L'Employeur ou le Directeur doit rencontrer l'employé en privé et lui donner les raisons de cette suspension ou du congédiement, en présence d'un délégué syndical, si l'employé le désire. L'employé concerné et le Syndicat doivent être avisés par écrit par l'Employeur en-dedans de vingt-quatre heures, des raisons justifiant cette suspension ou ce congédiement.
- 12.03 **Omission d'étapes de la procédure applicable aux griefs** – Lorsque le syndicat estime que le congédiement ou la suspension est non fondé et injuste, l'employé a droit à une audience prévue sous la procédure applicable aux griefs. Les étapes 1, 2 et 3 de la procédure de règlement des griefs seront omises dans un tel cas.
- 12.04 **Suspension et congédiement injustes** – Lorsqu'une enquête révèle que la suspension ou le congédiement d'un employé est injuste, ce dernier doit immédiatement réintégrer son ancien poste sans perte d'ancienneté et recevoir, pour cette période de suspension ou de congédiement, soit une rémunération égale au salaire normal qu'il gagnait juste avant ce congédiement ou cette suspension, soit une autre forme d'indemnité juste et équitable de l'avis des parties, ou de l'avis d'un conseil d'arbitrage en cas d'intervention de celui-ci.

- 12.05 **Traverser les lignes de piquetage pendant une grève** – Dans l'éventualité de grèves légales, les employés de l'Employeur peuvent refuser de traverser les lignes de piquetage et le fait que les membres du Syndicat ne traversent pas les lignes de piquetage ne sera pas considéré comme une violation de la présente convention et ne sera pas considéré des motifs pour une mesure disciplinaire.
- 12.06 **Rapport défavorable et avertissement** – L'Employeur doit aviser un employé en privé si possible, en présence d'un délégué syndical s'il le désire, de toute insatisfaction en rapport avec son travail et l'en aviser par écrit dans les **vingt et un (21) jours ouvrable** suivant la formulation d'une plainte et des copies seront envoyées au Syndicat et au Conseiller syndical du SCFP. Cet avis doit inclure les renseignements qui ont mené à une telle insatisfaction en rapport avec sa performance au travail. Si cette procédure n'est pas suivie, cette manifestation d'insatisfaction ne fera pas partie du dossier de l'employé pour être utilisée contre lui ou elle lors d'un congédiement, d'une discipline, d'un avancement au sein du personnel, d'une rétrogradation ou toute autre matière connexe. Cette disposition sera applicable à toute plainte ou accusations qui peuvent nuire à l'avancement ou à la réputation de l'employé avec l'Employeur, que le tout soit relié à son travail ou non. La réponse de l'employé à toute plainte, accusation ou manifestation d'insatisfaction fera partie de son dossier.
- 12.07 Le dossier d'un employé ne doit pas être utilisé contre lui après une période de vingt-quatre (24) mois suivant une suspension ou une mesure disciplinaire, incluant une lettre de réprimande ou tout rapport défavorable.
- 12.08 Le fait qu'un employé ne dépose pas un grief ou ne poursuive pas un grief à l'arbitrage en rapport avec une mesure disciplinaire, ne sera pas considéré comme une admission par l'employé que la mesure disciplinaire était justifiée. De la même façon, le fait que l'Employeur ne dépose pas un grief ou ne poursuive pas à l'arbitrage, une action que l'Employeur prétend être une violation de la présente convention, ne doit pas l'interdire dans le futur, de déposer un grief ou de poursuivre à l'arbitrage tout événement relevant de la même présumée violation.
- 12.09 Un employé doit, sur demande à l'Employeur durant les heures normales de bureau, avoir la possibilité de lire tout document versé à son dossier personnel et ayant trait à une mesure disciplinaire prise à son égard ou se rapportant à son évaluation, puis d'en faire une copie. L'employé peut, s'il le demande, être accompagné d'un représentant de la section locale.

ARTICLE 13 – ANCIENNETÉ

- 13.01 **Définition de l'ancienneté** – L'ancienneté est la préférence ou la priorité qui est mesurée par la durée du service avec l'Employeur. L'ancienneté d'un employé remonte à la date d'entrée au service de l'Employeur.
- 

13.02 Accumulation d'ancienneté

Un employé accumulera de l'ancienneté pour toutes les heures régulières rémunérées et pour les heures non rémunérées suivantes :

- (a) Les congés de maternité jusqu'au maximum prévu par la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick, soit dix-sept (17) semaines au moment de la signature de la présente convention collective.
- (b) Les congés de garde d'enfant jusqu'au maximum prévu par la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick, soit trente-sept (37) semaines au moment de la signature de la présente convention collective.
- (c) La période d'incapacité totale résultant d'un accident de travail qui est reconnue par Travail sécuritaire NB comme ouvrant droit à une indemnité en vertu des dispositions de la *Loi sur les accidents de travail* du Nouveau-Brunswick.
- (d) Un congé sans solde pour un terme fixe de moins de six (6) mois sera accordé à un employé élu ou nommé à des fonctions publiques. Jusqu'à quinze (15) jours sans paye par année seront accordés aux employés élus ou nommés à des fonctions publiques pour des tâches liées à leur élection ou nomination à des fonctions publiques sous réserve d'un avis de quarante-huit (48) heures et qu'il n'y a pas de frais supplémentaires pour l'Employeur.
- (e) Le nombre d'heures d'ancienneté créditées à un employé à temps plein en vertu des paragraphes (a), (b), (c), et (d) ci-dessus doit être basé sur quarante (40) heures par semaine. Le nombre d'heures d'ancienneté créditées à un employé à temps partiel en vertu des paragraphes (a), (b), (c), et (d) ci-dessus doit être égal à la quantité d'heures la plus élevée d'ancienneté ayant été accordée pendant le période de congé à tout employé ayant moins d'ancienneté dans la même classe et dans le même département. Un employé recevant des prestations de Travail sécuritaire NB ne doit pas recevoir moins d'ancienneté que ce qu'il reçoit en réalité de Travail sécuritaire NB.

L'accumulation d'ancienneté prévue aux paragraphes (a), (b), et (d) ci-haut ne permet pas à l'employé d'accumuler des crédits de congés annuels, de congés de maladie et de jours fériés durant la période de congé.

13.03 Liste d'ancienneté – L'Employeur doit maintenir une liste d'ancienneté de tous les employés, indiquant la date d'entrée au service de l'Employeur et le total d'heures accumulées, que ce soit un emploi à temps plein ou à temps partiel. Une liste d'ancienneté mise à jour doit être envoyée au Syndicat et affichée sur tous les tableaux d'affichage en janvier de chaque année.

13.04 Tous nouveaux employés auront une période de probation de neuf (9) mois à compter de la date d'embauche. Les stagiaires ont les mêmes droits et privilèges prévus par la présente convention, sauf ceux relatifs au congédiement. Les stagiaires peuvent être congédiés en tout temps pendant la période de probation. L'ancienneté d'un employé

4

ayant complété sa période de probation remonte à la date initiale de son embauche et cet employé sera considéré un employé régulier.

- 13.05 **Tout personne embauchée pour un but spécifique (travail supplémentaire, travail sur un poste temporaire et pour combler les absences) sera considérée un employé temporaire et cette condition sera spécifiquement mentionnée et reconnue au moment de l'embauche. Un employé temporaire n'aura pas d'ancienneté en vertu de la convention collective mais aura droit aux bénéfices prescrits dans cette entente collective sauf pour l'ancienneté et l'article 17. L'Employeur pourra embaucher en vertu de ce sous-titre seulement lorsqu'il s'agit d'un travail qui est de nature de poste vacant en soi, d'un remplacement d'un employé permanent absent temporairement pour moins de six (6) mois, ou du surtemps.**

Cet article ne s'applique pas aux postes indiqués dans l'Annexe « A ». Un employé temporaire qualifiés pour faire le travail sera appelé seulement après avoir contacté les employés en conformité avec l'article 3.02 et d'avoir offert du surtemps aux employés selon l'article 17.

La liste des employés temporaires sera fournie au Syndicat avant le 31 octobre de chaque année et/ou après chaque modification.

- 13.06 **Perte d'ancienneté – L'employé ne perd pas son droit d'ancienneté en cas d'absence par suite de maladie, d'accident, d'une mise à pied ou tout autre congé approuvé par l'Employeur. L'employé perd son droit d'ancienneté uniquement dans les cas suivants :**

1. lorsqu'il est congédié pour un juste motif et n'est pas réintégré;
2. lorsqu'il démissionne;
3. lorsqu'il s'absente de son travail pendant plus de deux (2) jours ouvrables sans en avertir l'Employeur, à moins qu'un tel avis n'ait pas été raisonnablement possible;
4. lorsqu'en cas de mise en disponibilité, il ne retourne pas à son travail dans les sept (7) jours civils suivant le rappel, sauf pour cause de maladie ou autre raison valable. Il incombe à l'employé de tenir l'Employeur au courant de son adresse actuelle;
5. lorsqu'il est mis en disponibilité pendant plus de deux (2) ans.
6. **lorsqu'il n'est plus capable de retourner au travail suite à une incapacité permanente en application de la *Loi sur les pensions (Canada)*.**

Lors de tout congé d'absence approuvée par l'Employeur, l'ancienneté de l'employé doit continuer de s'accumuler.

- 13.07 **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 continue d'accumuler son ancienneté pour une période maximale de trois (3) mois, après quoi l'employé ne pourra retourner à l'unité de négociation à moins d'être embauché comme nouvel employé.

ARTICLE 14 – PROMOTIONS ET CHANGEMENTS AU SEIN DU PERSONNEL

- 14.01 **Affichage de postes** – L'Employeur doit aviser immédiatement par écrit le Syndicat de tout poste vacant ou tout poste nouvellement créé dans l'unité de négociation dans les quatorze (14) jours civils suivant la date de la vacance et l'Employeur doit afficher le concours dans tous les ateliers, les bureaux et sur tous les tableaux d'affichage pour une période de quatorze (14) jours civils, afin que tous les membres soient mis au courant du poste vacant ou du nouveau poste et puissent avoir l'occasion de faire une demande écrite. Dans les quarante-cinq (45) jours civils suivant la clôture du concours, le nom du candidat choisi sera affiché, à moins qu'un tel délai de prolonger le temps ait été conclu d'un commun accord.
- 14.02 **Renseignements sur l'affichage** – Les avis doivent donner les renseignements suivants :
1. la description de l'emploi
 2. les connaissances et l'éducation requises
 3. les habiletés et les aptitudes
 4. les relais de travail
 5. les salaires et le barème ou taux de salaire.

Ces critères ne doivent pas être établis de façon arbitraire ou discriminatoire.

- 14.03 **Aucune annonce extérieure** – Aucune annonce ne doit se faire en vue d'obtenir des employés additionnels avant l'expiration de la période d'affichage.
- 14.04 **Méthode de nommer à un poste** – Reconnaissance de l'ancienneté - Les deux parties reconnaissent que les perspectives d'emploi devraient augmenter en proportion avec la durée du service avec l'Employeur. Par conséquent, lors de changements au sein du personnel, les nominations seront accordées au demandeur ayant le plus d'ancienneté dans le service et ayant les qualifications requises.
- 14.05 **Période d'essai** –
- a. Le candidat choisi est à l'essai pendant une période de trois (3) mois. Ayant complété la période d'essai de trois (3) mois, son avancement à l'essai devient permanent et il reçoit le taux de salaire de la classification supérieure, et ce, rétroactif au début de sa période d'essai. Si le candidat choisi ne donne pas un travail satisfaisant durant la période d'essai, il doit retourner à son ancien poste sans perdre son ancienneté et sans perte de salaire et tout autre employé qui avait fait l'objet d'avancement ou de mutation à cause du remaniement des postes doit aussi retourner à son ancien poste sans perte d'ancienneté et sans perte de salaire.

- b. Si un employé se blesse au travail pendant sa période d'essai et reçoit des prestations de la CAT, Commission des accidents du travail, il/elle doit continuer sa période d'essai à son retour au travail suite à la blessure ou la maladie.
- c. Si un employé est malade ou se blesse dans un accident non indemnisable par la Commission des accidents du travail, CAT, il/elle doit continuer sa période d'essai à son retour au travail suite à la blessure ou la maladie.

- 14.06 **Avancement exigeant des qualifications supérieures** – Lorsqu'un avancement au sein du personnel exige que l'employé ait des qualifications supérieures ou un certificat, l'Employeur peut, avant que le poste vacant soit comblé, considérer un employé qui n'a pas les qualifications requises mais qui est en train de se procurer celles-ci. Cet employé, à qui on donne la chance de se qualifier dans un délai raisonnable, devra retourner à son ancien poste sans perdre son ancienneté, s'il n'est pas en mesure d'atteindre les qualifications requises dans la période de temps prévue.
- 14.07 **Avis au Syndicat** – Le Syndicat doit être tenu au courant de toutes les nominations, les embauches, les mises à pieds, les réembauches, et les cessations d'emploi.
- 14.08 **Formation sur place** – Où les exigences du service le permettent, l'Employeur consent à permettre aux employés de changer d'affectations d'emploi afin que les employés puissent apprendre et recevoir la formation en ce qui a trait aux tâches des positions exigeant des habiletés et aptitudes supérieures. Ces échanges d'affectations d'emploi sont à la discrétion de l'Employeur et sous la surveillance du Directeur du service et ne doivent pas être faits de façon discriminatoire.

ARTICLE 15 – MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL

- 15.01 **Procédure de mise en disponibilité et réembauche** – Les deux parties reconnaissent que la sécurité d'emploi doit augmenter proportionnellement à la durée du service. Par conséquent, en cas de mise en disponibilité, les employés comptant au moins six mois (1040 heures) de service, doivent être mis à pied en commençant par celui qui compte le moins d'ancienneté pourvu que les employés aient les qualifications pour effectuer le travail.
- 15.02 **Pas de nouvel employé** – L'Employeur ne recrutera aucun nouvel employé jusqu'à ce que les employés mis en disponibilité et ayant accumulé au moins six mois (1040 heures) de service aient été donné un emploi.
- 15.03 **Avis de mise en disponibilité** – L'Employeur doit informer les employés qui seront mis en disponibilité quatorze (14) jours civils avant que les mises en disponibilité prennent effet. Si l'employé qui est mis en disponibilité n'a pas eu l'occasion de travailler les dix (10) jours ouvrables suivant l'avis de mise en disponibilité, il doit être rémunéré pour la période de temps qui n'est pas conforme à cette tranche de dix (10) jours ouvrables pour lesquels du travail ne lui a pas été offert.

- 15.04 Tout employé qui quitte l'emploi de l'Employeur doit le faire par écrit et fournir à l'Employeur un préavis de quatorze (14) jours civils avant son départ.
- 15.05 **Procédure de rappel** – Les employés ayant accumulés au moins six (6) mois (1040 heures) de service doivent être rappelés au travail suivant l'ordre de leur ancienneté pourvu qu'ils aient les qualifications, les habiletés et les aptitudes à faire le travail demandé dans les positions disponibles.

ARTICLE 16 – HEURES DE TRAVAIL

- 16.01 a) **Heures** – La semaine normale de travail sera du lundi au vendredi soit cinq jours de huit heures par jour pour un total de quarante (40) heures par semaine. La journée de travail normale ne commencera pas avant 8h00 et ne finira pas plus tard que 17h00.
- b) Tout quart de travail de huit heures ne pourra s'étendre à plus de neuf heures, incluant une heure libre pour la période de repas, à partir de la première (1^{ère}) semaine de septembre à la deuxième (2^{ième}) semaine de mai. A l'exception des dispositions ci-après mentionnées, les heures de travail seront de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 17h00.
- c) **Heures estivales** - Tout quart de travail de neuf (9) heures ne pourra s'étendre à plus de dix (10) heures, incluant une (1) heure libre pour la période de repas, à partir de la troisième (3^{ème}) semaine de mai à la dernière semaine d'août. Les heures de travail seront de 7h00 à 12h00 et de 13h00 à 17h00, du lundi au jeudi, et le vendredi, les heures de travail seront de 7h00 à 11h00. **Toute urgence qui nécessite le rappel au travail le vendredi après-midi sera rémunérée à temps régulier, pour un minimum de deux (2) heures, jusqu'à 17h00.**

Si le travail continue après 11h00 les vendredis, l'employé sera rémunéré à temps régulier jusqu'à 17h00.

Cet article s'applique à tous les employés qui font partie de la Section locale 886.

- 16.02 **Réunion syndicale en soirée** – Une fois par mois, le travail doit cesser au plus tard à 18h00, sauf en cas d'urgence, le soir même où la réunion mensuelle syndicale ordinaire, spéciale ou reportée a lieu.
- 16.03 **Pauses** – Tous les employés ont droit à une pause de quinze (15) minutes durant la première et durant la deuxième partie de chaque quart de travail.
- 16.04 **Services de Récréation, Tourisme et Culture** – Les employés du service de **Récréation, Tourisme et Culture** doivent travailler huit (8) heures par jour, quarante (40) heures par semaine. Les quarts fractionnés d'un minimum de **quatre (4) heures** s'appliquent.

- 16.05 **Préposé Services de Récréation, Tourisme et Culture** – Dans des circonstances normales, les préposés des parcs peuvent compléter le travail qui leur est assigné dans quarante (40) heures de travail par semaine ou moins. Les heures peuvent s'échelonner pendant la saison touristique afin qu'il y ait un préposé des parcs en devoir lorsque le Parc est ouvert. Ces heures ne doivent pas être mises en application de façon discriminatoire. Des installations convenables de repos doivent être fournies aux préposés des parcs qui doivent continuer à travailler des quarts fractionnés.
- 16.06 Les parties s'entendent à ce que les quarts de travail des employés « **Opérateur** » plutôt que les heures régulières peuvent s'appliquer au **déblaiement** et à l'enlèvement de la neige.
- 16.07 **Traitement des eaux** – La semaine normale de travail doit être de cinq jours de huit heures chacun pour un total de quatre-vingts (80) heures par semaine en moyenne sur une période de deux semaines.
- 16.08 **Concierge**– La semaine normale de travail doit être de quarante (40) heures par semaine. Les journées de travail et les heures de travail par jour seront flexibles.
- 16.09 **Horaire de travail Loisirs** – Un horaire de travail sera affiché une semaine à l'avance pour une durée de deux semaines. De plus, un avis minimum de six heures doit être donné à l'employé pour effectuer un changement d'heures de travail sur le même quart de travail.

ARTICLE 17 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 17.01 **Définition du temps supplémentaire** – Toute période de temps travaillée au-delà de la journée normale ou de la semaine normale de travail constitue du temps supplémentaire et ce dernier doit être effectué sur une base volontaire selon l'article 17.02 f).
- 17.02 **Taux du temps supplémentaire** –
- a. Toute période de temps travaillée avant et après les heures de travail quotidiennes sera payée au taux de temps et demi pour les premières quatre (4) heures de travail et au taux double pour toutes les heures après quatre (4) heures de travail.
 - b. Toute période de temps travaillée le samedi sera payée au taux de temps et demi.
 - c. Toute période de temps travaillée le dimanche sera payée au taux double.
 - d. Toute période de temps travaillée pendant un congé férié sera payée au taux double en plus de la paie du congé férié.
 - e. Toute période de temps travaillée pendant un jour de congé libre à l'horaire sera payée au taux double.

f. **Un employé prévu à l'horaire ne peut refuser de travailler du temps supplémentaire après son quart de travail et ne sera pas dans l'obligation de travailler plus de douze (12) heures incluant une (1) heure libre pour la période de repas.**

17.03 Nul employé ne sera demandé de travailler pendant ses congés annuels. Toutefois, si un employé consent à travailler lorsque demandé de le faire pendant ses congés annuels, il sera payé deux fois son taux normal.

17.04 **Partage des heures supplémentaires** – Les heures supplémentaires doivent être réparties équitablement entre les employés occupés dans du travail similaire et qui sont qualifiés pour faire le travail disponible. Une feuille de contrôle du temps supplémentaire sera affichée à tous les mois sur le tableau d'affichage.

17.05 **Temps supplémentaire pendant une mise en disponibilité** – Il n'y aura pas de temps supplémentaire effectué pour une période prolongée dans les différents services alors qu'il y a des employés mis en disponibilité qualifiés pour faire le travail disponible dans le service ou dans un service similaire.

17.06 a) **Temps minimum pour rappel au travail** – A moins d'en être avisé avant la fin de son quart de travail quotidien, selon 16.06, un employé rappelé au travail sera payé un minimum de trois (3) heures au taux de temps supplémentaire, soit une fois et demi (1.5) le taux normal pour ladite période de travail. Le travail se limite au cas d'urgence spécifié pour lequel l'employé fut rappelé. Toutefois, si le même employé est rappelé au travail dans un délai de trois (3) heures du moment qu'il a été appelé pour la première urgence, l'employé sera rémunéré au taux supplémentaire de temps et demi (1.5) pour la période qu'il travaillera lors des appels subséquents. **Ce temps minimum s'appliquera aussi aux appels au travail reliés du système SCADA mais seulement si l'employé est requis de se présenter au site de l'alarme.**

b) **Le rappel en raison du déblaiement et de l'enlèvement de la neige sera réparti comme suit :**

RAPPEL AU TRAVAIL AVANT 4H00 AM :

Lorsque l'employé sera rappelé au travail avant 4h00 am, l'article 16.06 s'appliquera comme un changement de quart de travail régulier. Son quart de travail finira après avoir complété un relais de huit (8) heures et sera payé au taux régulier.

RAPPEL AU TRAVAIL APRÈS 4H00 AM :

Lorsque l'employé sera rappelé au travail après 4h00 am, l'article 17.02 a) s'appliquera comme du temps supplémentaire travaillé avant les heures de travail quotidiennes et sera payé au taux du temps supplémentaire.

- 17.07 Le temps de congés au lieu d'heures supplémentaires doit être payé au taux d'une fois et demie (1.5) le taux horaire de l'employé ou le taux de temps supplémentaire spécifié à l'article 17.02 ou peut être pris en combinant salaire et/ou temps libre. L'employé peut utiliser jusqu'à quatre-vingts (80) heures de surtemps comme temps libre durant l'année civile courante. **Les heures doivent être utilisées avant le 31 octobre en entente mutuelle entre l'employé et l'Employeur. Toute heures non utilisées sera payée à l'employé au taux régulier.**

Il n'y aura pas d'accumulation de temps en novembre et décembre. Les heures travaillées en surtemps seront payées à l'employé selon l'entente collective.

ARTICLE 18 – JOURS FÉRIÉS

- 18.01 Tous les employés recevront les jours fériés suivants en jour libre avec paie à leur taux horaire :

le Jour de l'An
 la fête du Nouveau-Brunswick
le Vendredi saint
la fête du Travail
 la fête de la Reine
 le jour de l'action de grâce
 la fête du Canada
 le jour de Noël
 le lundi de Pâques
 le lendemain de Noël
 le jour du Souvenir
le jour de la famille

ainsi que tout autre jour proclamé et approuvé fête légale par le Gouverneur-général du Canada, le Lieutenant-gouverneur de la province du Nouveau-Brunswick ou le Maire de la ville.

- 18.02 Tous les employés devront recevoir un congé d'absence avec paie de quatre (4) heures de travail avant le jour de Noël et le Jour de l'An. Le temps libre sera pris d'un commun accord entre l'Administrateur municipal et le Syndicat.
- 18.03 Lorsqu'un jour férié tombe le samedi, le férié sera observé le lundi suivant.
- 18.04 Lorsqu'un jour férié tombe le dimanche, le lundi (ou le mardi, si la disposition précédente s'applique au lundi) sera considéré le jour férié aux fins de la présente convention.
- 18.05 Lorsque l'un ou l'autre des jours fériés mentionnés ci-haut coïncide avec le jour de congé à l'horaire d'un employé, l'employé recevra un autre jour libre avec paie à un temps choisi par l'employé ou l'employé sera payé.

4

- 18.06 Tous les employés doivent recevoir annuellement un (1) jour libre additionnel appelé un jour flottant. Cette journée peut être prise en tout temps, et ce, par entente mutuelle.

ARTICLE 19 – CONGÉS ANNUELS

- 19.01 **Durée des congés annuels** – Les employés recevront des congés annuels payés conformément avec leurs années de service, avant le commencement de la période de congés annuels, comme suit :

moins d'une année	1 jour par mois, jusqu'à un maximum de 10 jours
un an	2 semaines
deux ans	3 semaines
six ans	4 semaines
quinze ans	5 semaines
vingt-quatre ans	6 semaines

En ce qui a trait aux employés ne travaillant pas à temps plein :

moins de 2,080 heures	1 jour par mois ou 4% du salaire brut, lequel est le plus élevé
2,080 heures à 4,160 heures	4% du salaire brut
4,160 heures à 14,560 heures	6% du salaire brut
14,560 heures à 31,200 heures	8% du salaire brut
31,200 heures à 49,920 heures	10% du salaire brut
49,920 heures et plus	12% du salaire brut

Une semaine de congés annuels doit comprendre cinq (5) jours ouvrables ou sept (7) jours civils. Les deux (2) jours de congés civils seront ceux faisant suite à la semaine de congé annuel. La date limite pour le calcul du crédit des congés annuels est le 31 décembre de chaque année.

- 19.02 **Jours fériés pendant les congés annuels** – Lorsqu'un jour férié, tel que défini à l'article 18 de la présente convention, a lieu durant les congés annuels d'un employé, un tel employé a droit à :

Une journée additionnelle de congé annuel payé et cette journée doit être prise immédiatement suivant les congés annuels de l'employé.

- 19.03 **Calcul de la paie durant les congés annuels** – La paie des congés annuels doit être selon le salaire en vigueur immédiatement avant la période des congés annuels, et doit inclure la prime de quart lorsque applicable.

- 19.04 **Indemnité de congé payé à la cessation d'emploi** – L'employé qui met fin à son emploi avant de prendre ses congés annuels de l'année en cours, a droit au paiement d'un montant proportionnel à la valeur de son crédit de congés annuels à la place de ses congés annuels.

ll.

- 19.05 **Préférence dans les congés annuels** – Les congés annuels doivent être fixés entre les employés et les chefs de service le ou avant le 31 mai de chaque année. Tous les employés seront accordés leurs congés annuels à un temps fixé par entente mutuelle entre l'Employeur et les employés. Les congés annuels doivent être pris dans l'année où ils furent gagnés. La préférence pour les dates de congés annuels doit être déterminée selon l'ancienneté. Aucun crédit de congés annuels ne peut être reporté à une année subséquente. Le maximum d'employés mis à l'horaire pour congés annuels sera :
1. Deux (2) employés pour le département des rues
 2. Un (1) employé pour le département d'eau
 3. Un (1) employé pour le département des égouts
 4. Un (1) employé pour le département des parcs et loisirs
- 19.06 **Calendrier des congés annuels** – Le calendrier des congés annuels doit être affiché pour le 30 juin de chaque année et ne doit pas être modifié à moins d'un commun accord entre l'Employeur et l'employé.
- 19.07 **Maladie pendant les congés annuels** – Les congés de maladie ou le congé de deuil peut être substitué pour des congés annuels lorsqu'il peut être établi par l'employé qu'une maladie, un accident ou un deuil est survenu pendant les congés annuels.

ARTICLE 20 – CONGÉS DE MALADIE

- 20.01 **Avance de congés de maladie** – D'un commun accord avec l'Employeur, un employé peut emprunter une avance de crédits de congés de maladie. Lorsqu'un employé qui met fin à son emploi a reçu des crédits de congés de maladie qui n'étaient pas gagnés, ces derniers seront déduits de la dernière paie de l'employé et ce, à son taux régulier au moment où il met fin à son emploi.
- 20.02 a) **Définition des congés de maladie** – Congé de maladie signifie la période de temps qu'un employé puisse 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 du travail*.
- b) **Quarantaine obligatoire** – Un employé mis en quarantaine obligatoire aura droit à son salaire régulier pour le temps passé en quarantaine, si cette dernière a été certifiée par un médecin. Son temps ainsi perdu ne pourra être imputé à son congé-maladie.
- 20.03 **Accumulation des congés de maladie** – Les employés accumuleront des crédits de congés de maladie à raison d'une journée et quart (1.25) pour chaque mois de service rendu jusqu'à un maximum de 250 jours ouvrables.

- 20.04 **Déduction des congés de maladie** – Il faut déduire des congés de maladie accumulés pour tous les jours ouvrables (à l'exception des jours fériés) durant lesquels l'employé est en congé de maladie tel que défini ci-dessus.
- 20.05 a) **Preuve de maladie** – Un employé absent du travail pour une période excédant deux (2) jours de travail pour cause de maladie, doit présenter un certificat d'un médecin qualifié attestant que l'employé est incapable de compléter ses tâches à cause de la maladie. Après cinq (5) instances de maladie durant l'année, l'Employeur peut exiger un certificat médical pour toute absence.
- b) **Si l'employé a besoin d'un rapport médical additionnel tel que demandé par l'Employeur, un montant de 50 \$ maximum sera remboursés à l'employé avec preuve de paiement.**
- 20.06 **Paiement de cessation d'emploi ou de retraite** – Un employé qui a accumulé des congés de maladie, devra, à la cessation d'emploi ou à la retraite, recevoir une allocation salariale d'un montant global ou en congés, au choix de l'employé, égale aux crédits accumulés, et d'après 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 applicable en congés de maladie doit être versée à la succession. Cet article ne s'applique pas aux employés comptant moins de cinq (5) années d'ancienneté.
- Un employé embauché après la signature du contrat recevra, à la cessation d'emploi ou à la retraite, une allocation salariale au lieu de tels congés égale à 50% des crédits accumulés.**
- L'Employeur et la Section locale s'entendent que cette modification n'affectera pas les employés en service avant la signature de la nouvelle entente collective.**
- 20.07 **Registre des congés de maladie** – Immédiatement après la fermeture de l'année civile, l'Employeur doit aviser par écrit le Syndicat et chaque employé du nombre de congés de maladie accumulé à son crédit.
- 20.08 **Lors d'une maladie grave d'un membre de la famille immédiate, (père, mère, frère, conjoint ou conjointe, fils ou fille) un employé aura le droit d'utiliser ses journées accumulées de maladie pour en prendre soin. Les heures utilisées seront déduites du maximum indiqué à la section 20.03 et du total de jours ouvrables. Ex : si un employé utilise (1) une journée de maladie sous la section présente, le total cumulable deviendra 249 jours ouvrables.**

ARTICLE 21 – ABSENCES AUTORISÉES

- 21.01 **Absence pour affaires syndicales** – L'Employeur accepte que, où la permission ait été accordée à des représentants du Syndicat de quitter temporairement leur emploi pour négocier avec l'Employeur ou pour traiter d'un grief et de l'arbitrage, ces employés n'auront aucune perte de salaire pour le temps ainsi utilisé. On peut donner suite lors des

heures de travail sur les lieux de l'Employeur à toutes les étapes de la procédure de grief et de l'arbitrage à l'exception de celle qui affecte le Conseil municipal.

21.02 L'Employeur doit accorder un congé sans paie et sans perte d'ancienneté annuellement à un maximum de deux (2) employés élus ou nommés pour représenter le Syndicat à des congrès syndicaux. La période d'absence pour assister à ces congrès annuels sera la période réelle du congrès, en plus d'un temps raisonnable pour le voyage, et en tout cas, ne doit pas dépasser quatre (4) jours civils consécutifs par congrès.

21.03 Congé de deuil

- a. Un employé aura droit à un congé de deuil de cinq (5) jours consécutifs maximum incluant le jour des funérailles sans perte de traitement, en cas du décès du père de l'employé, de la mère, de la sœur, du frère, du conjoint, de la conjointe, du fils ou de la fille.
- b. Un employé aura droit à un congé de deuil de quatre (4) jours consécutifs maximum incluant le jour des funérailles sans perte de traitement, en cas du décès du beau-frère de l'employé, de la belle-sœur, des grands-parents, d'un petit-fils/petite-fille, des beaux-grands-parents, d'une bru, d'un gendre, des beaux-parents, des enfants du conjoint(e).
- c. Un employé aura droit à un congé d'une (1) journée sans perte de traitement, en cas du décès d'un membre de la famille secondaire de l'employé vivant dans la maison de l'employé.
- d. Un employé aura droit à un congé d'une (1) journée sans perte de traitement pour assister aux funérailles de son oncle et/ou sa tante.
- e. Un employé aura droit à une (1) journée ouvrable sans perte de traitement pour assister à des funérailles à titre de porteur, à raison d'un maximum de deux (2) occasions par année.
- f. Une demi-journée (0.5) sera accordée sans perte de traitement pour assister aux funérailles lors du décès d'un confrère ou d'une consœur faisant partie de la Section locale 886.

En ce qui concerne les congés d'absence, c'est-à-dire en rapport avec la section 21.03 (a et b), lorsque l'enterrement a lieu à l'extérieur de la province ou à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres du lieu de résidence de l'employé, un tel congé doit comprendre aussi un temps raisonnable de déplacement, ne dépassant pas trois (3) jours consécutifs.

21.04 **Congé familial** – Les employés ont droit jusqu'à trois (3) jours civils d'absence autorisée sans perte de salaire dans le cas où l'employé se trouverait sans abri en raison d'un incendie, d'une inondation, d'un cas de force majeure, ou de maladie grave dans sa

famille immédiate, sous réserve d'approbation de l'Employeur. Une maladie grave signifie une maladie nécessitant une nuitée à l'hôpital.

- 21.05 **Congé d'urgence** – Un employé permanent 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-haut mentionné.
- 21.06 **Congé d'audience** – L'Employeur doit remettre à un employé qui est appelé comme juré ou cité à comparaître comme témoin, la différence entre son salaire habituel et le montant reçu comme indemnité de témoin ou honoraire de juré. L'employé doit fournir la preuve qu'il a servi de membre du juré et du montant qu'il a reçu.
- 21.07 **Congés généraux** – L'Employeur doit accorder un congé sans traitement 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 approuvée par l'Employeur.
- 21.08 **Congés d'études** –
- a. **Congés d'études** – L'Employeur consent à accorder un congé d'absence avec paie et sans perte d'ancienneté à un employé affecté par un progrès technologique dans le domaine particulier de travail de l'employé. Une telle demande de congé doit être faite par écrit et approuvée par l'Employeur.
 - b. Lorsqu'un employé est autorisé et ordonné d'assister à un cours de formation professionnel, un tel employé reçoit son salaire réglementaire pour la période en question. L'Employeur se charge aussi des frais d'hébergement, des frais de voyage, des frais de scolarité, et il détermine le cours auquel doit s'inscrire l'employé ainsi que du type d'hébergement utilisé. Les frais de voyage sont ceux stipulés dans la politique du Conseil municipal en vigueur concernant les frais de voyage, et l'ensemble de ses modifications. L'allocation de main-d'œuvre et les dépenses doivent être remboursées à la ville.

ARTICLE 22 – PAIEMENT DES SALAIRES ET INDEMNITÉS

- 22.01 **Jours de paie** – En conformité avec l'annexe A joint à la présente convention, l'Employeur paiera un salaire à toutes les deux semaines aux employés le jeudi à minuit. Sur chaque relevé de paie de l'employé, un état de compte détaillé de son salaire et de ses déductions sera fourni. Lorsque le jour régulier de la paie coïncide avec un jour férié, la paie sera remise auparavant. La période de la paie doit se terminer à chaque samedi.
- 22.02 **Paie lors d'un transfert provisoire** – Tout employé appelé à pourvoir un poste sur une période temporaire et pour lequel poste un salaire supérieur au salaire normal est payé,

4

recevra le salaire plus élevé sur la période à l'emploi et l'employé appelé à pourvoir un poste sur une période temporaire et pour lequel un salaire moindre au salaire normal est payé à cet employé, ne doit pas être assujéti à une diminution de salaire pour cette raison.

22.03 Indemnité de disponibilité –

- a. Lorsqu'un employé est avisé qu'il est « en disponibilité », c'est-à-dire, immédiatement disponible par contact téléphonique, il doit être payé à raison de temps régulier en conformité avec l'horaire suivant :

lundi au vendredi	quatre (4) heures de salaire par jour
samedi et dimanche	quatre (4) heures de salaire par jour
congés fériés à l'article 18	quatre (4) heures de salaire par jour

- b. Les heures ainsi travaillées par l'employé « en disponibilité » seront payées au taux des heures supplémentaires. Le service « en disponibilité » sera réparti équitablement parmi les employés.
- c. Un employé de garde sera payé 300\$ par semaine (lundi matin au lundi matin) pour accomplir la tâche de service de garde.
- d. **Un employé requis d'être en disponibilité pour le service de SCADA sera rémunéré 150\$ par semaine (du Vendredi 4:30pm au Vendredi 4:30pm) pour les appels du SCADA. Un employé requis d'être en disponibilité pour tout autres services excluant le SCADA sera rémunéré 150\$ par semaine (du Vendredi 4:30pm au Vendredi 4:30pm) pour tous ces autres appels. Un employé requis d'être en disponibilité pour le service (SCADA et autres services) sera rémunéré 300\$ par semaine (du Vendredi 4:30pm au Vendredi 4:30pm) pour tous les appels.**

- 22.04 **Crédit fondé sur le service** – En plus des salaires réglementaires stipulés, chaque employé doit être payé annuellement à son anniversaire d'embauche pour chaque année de service en conformité avec l'horaire suivant :

5 ans à 10 ans	110,00\$
10 ans à 15 ans	190,00\$
15 ans à 20 ans	245,00\$
20 ans à 25 ans	350,00\$
25 ans et plus	405,00\$

- 22.05 **Frais de la cour** – L'Employeur doit payer tous les frais juridiques et les frais de Cour en plus des frais d'un jugement, s'il y en a, pour défendre toute poursuite initiée envers un employé en vertu de sa performance dans l'exercice de ses fonctions, pourvu qu'il se soit avéré que l'employé a agi dans le cadre de son travail.

- 22.06 **Rétroactivité pour les employés ayant mis fin à leur emploi** – Un employé qui a mis fin à son emploi entre la date d’expiration de la présente convention et la date d’entrée en vigueur de la nouvelle convention recevra une paie de rétroactivité en rapport avec l’augmentation salariale ou autre à-côté.
- 22.07 **Rétroactivité** – Tous les changements dans la nouvelle convention seront rajustés rétroactivement sauf indication contraire.
- 22.08 a) **Prime de quart** – Tous les employés qui travaillent pour le service de **Récréation, Tourisme et Culture et qui font partie de la section locale 886** recevront une indemnité additionnelle pour toutes les heures travaillées entre **4h30 p.m. (16h30) et 12h30 (minuit et demi)**, soit un montant de quatre-vingt cents (0.80\$) par heure travaillée. Tous les employés qui travaillent au déblaiement de la neige recevront une indemnité additionnelle pour toutes les heures travaillées entre 12h00 (minuit) et 8h00, soit un montant d’un dollar cinq (1.05\$) cent par heure travaillée. Cet article ne s’applique pas au poste de concierge.
- b) **Prime de fin de semaine** - Tous les employés qui travaillent pour le service de **Récréation, Tourisme et Culture et qui font partie de la section locale 886** seront accordés une prime de fin de semaine d’un dollar (1.00\$) de l’heure. La fin de semaine inclus le vendredi de 16h30 à 0h30, le samedi de 7h à 0h30 et le dimanche de 7h 0h30.

ARTICLE 23 – CLASSIFICATION ET RECLASSIFICATION DES EMPLOIS

- 23.01 Tel que stipulé à l’article 9 de la présente convention, le comité de négociation doit préparer aussitôt un listage de toutes les positions de l’unité de négociation en ce qui concerne les classes, les qualifications et les salaires qui s’appliquent, pas plus tard que 90 jours après la signature de la nouvelle entente collective. Ce listage doit faire partie intégrante de la présente convention. Ces classifications d’emploi ne doivent pas être préjudiciables, mais doivent s’appliquer aux emplois vacants et aux nouvelles positions ci-après.

Si, dans la préparation de ce listage, il devient apparent qu’un taux de salaire plus élevé est justifié pour une classification quelconque plutôt que le taux en vigueur à ce moment, un ajustement salarial doit être fait aussitôt en vertu de l’annexe A de la présente convention.

- 23.02 **Nouvelles classifications** – Le taux de traitement pour toute position non couverte à l’Annexe A qui est créée pendant le terme de la présente convention, fera l’objet de négociations entre l’Employeur et le Syndicat. En cas de désaccord entre les parties au sujet de la classification et du taux de traitement de la position en question, ce litige sera soumis à la négociation ou à l’arbitrage. Le nouveau taux est rétroactif à la date où l’employé a été affecté au poste.

R

ARTICLE 24 – LE RÉGIME DES AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS

24.01 **Régime d'assurance** – Les employés doivent participer dans un régime d'assurance groupe auquel ils ont consenti d'un commun « **Assomption Vie – Police # 13819** » accord et doivent en recevoir les avantages. La prime sera payée comme suit :

le 1^{er} mai 2010 - 85% par l'Employeur // 15% par l'employé

Les parties pourront d'un commun accord, changer de fournisseur de régime de la compagnie d'assurance, à condition que la couverture demeure la même et ce pour la durée de cette convention collective.

- 24.02 a. Les bénéficiaires d'assurance vie doivent être deux fois (2.0) le salaire annuel
 b. Le décès accidentel ou démembrement doit être deux (2.0) le salaire annuel.
 c. Couverture des personnes à charge :
 i. conjoint(e) 10 000\$,
 ii. chaque enfant 5 000\$
 d. Bénéfices d'invalidité à long terme tel qu'indiqué dans le régime.

24.03 Tel qu'indiqué dans le régime, il y a le supplément d'assurance-santé, de vision et dentaire.

24.04 Les parties à la présente convention s'entendent pour entreprendre annuellement une révision de tous les régimes d'assurance afin de comparer les avantages, les primes (coûts), et les compagnies qui émettent les contrats pour voir si des améliorations peuvent être apportées au régime en place, aux primes, etc... Tous les changements dans les régimes d'assurance doivent être permis par entente mutuelle des parties.

24.05 **Bénéfices de Travail sécuritaire NB** –

- a. Toutes les personnes sous la présente convention seront couvertes par les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail* de la province du Nouveau-Brunswick.
- b. Lorsqu'un employé ne travaille pas à cause d'un accident ou d'une maladie professionnelle reliée à son travail et pour lequel une réclamation compensatoire est acceptée par Travail sécuritaire NB, l'Employeur accepte d'augmenter les indemnités de Travail sécuritaire NB jusqu'à la limite permise par Travail sécuritaire NB sans contrebalancer les indemnités payables par Travail sécuritaire NB et sujet à la disposition que tout paiement supplémentaire n'augmente pas les gains nets encaissables de l'employé au-delà du montant régulier reçu précédant son incapacité, reconnaissant toutefois le statut non imposable des indemnités de Travail sécuritaire NB.

En attendant le règlement de la réclamation assurable, et sujet aux conditions de la section 24.05(b), les employés doivent recevoir un chèque de l'Employeur égalant la somme de 80% de leur salaire net, tel que déterminé par Travail sécuritaire NB. Afin

de recevoir le chèque de l'Employeur, l'employé doit céder à l'Employeur ses chèques de Travail sécuritaire NB.

- c. L'Employeur doit maintenir en vigueur le régime des avantages sociaux de l'employé (excluant la couverture pour incapacité à long terme) durant la période où l'employé reçoit des indemnités pour « perte de gains » de Travail sécuritaire NB, sous l'article 24.05(b).
- d. L'absence d'un employé qui reçoit des indemnités en application de la *Loi des accidents du travail* ne doit pas être déduite des crédits de congé de maladie ni des crédits de congés annuels de la personne.

24.06 Assurance chômage – Tous les employés éligibles doivent être couverts par les dispositions de la *Loi sur l'assurance-chômage*.

24.07 Régime de retraite – En plus du Régime de pension du Canada, chaque employé qui aura accumulé au moins six (6) mois (1040 heures) au service de l'employeur, doit adhérer au régime de retraite prévu par le plan provincial pour les municipalités du Nouveau-Brunswick. Les contributions seront payables par l'Employeur et l'employé aux termes des dispositions du régime.

ARTICLE 25 – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

25.01 Collaboration en matière de sécurité – L'Employeur doit observer toutes les précautions raisonnables et fournir tous les dispositifs de sécurité exigés pour protéger amplement ses employés. Tous les employés doivent collaborer avec l'Employeur dans la prévention des accidents et, devront, de temps en temps, lorsque considéré nécessaire, présenter à l'Employeur des mesures de prévention des accidents.

25.02 Comité syndical-patronal sur l'hygiène et la sécurité - Un comité sur l'hygiène et la sécurité doit être établi et celui-ci sera composé de deux (2) représentants nommés par l'Employeur et de deux (2) représentants nommés par le Syndicat.

25.03 Réunions du comité - Le Syndicat et l'Employeur sont d'accord de céder des réunions du comité tel qu'exigé par Travail Sécuritaire Nouveau-Brunswick. A ces réunions, le comité devra composer avec toutes les conditions dangereuses ou risquées qui lui seront rapportées. Si un employé membre du comité n'est pas à l'horaire lors d'une réunion, ce dernier sera payé deux (2) heures au taux régulier pour assister à la réunion du comité.

25.04 Procès-verbal – Il faudra rédiger un procès-verbal de toutes les rencontres du comité d'hygiène et de sécurité et des copies seront envoyées à l'Employeur et au Syndicat.

25.05 Mesures de sécurité – L'Employeur fournira à chaque unité mobile une trousse de secourisme et un extincteur d'incendie et l'opérateur doit être responsable de la sécurité de cet équipement.

RP

- 25.06 **Enquête sur les accidents** – Le Syndicat sera avisé immédiatement de tout accident ou blessure. À la demande du Syndicat, le comité d'hygiène et de sécurité doit enquêter et rapporter le plus tôt possible de la nature et de la cause de l'accident ou de la blessure.
- 25.07 **Paie pour les employés blessés** – Un employé blessé durant les heures de travail et qui doit quitter 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.
- 25.08 **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.
- 25.09 **Pas de mesure disciplinaire** – Nul employé ne doit faire l'objet d'une mesure disciplinaire pour avoir refusé de faire des tâches à son travail ou d'opérer de l'équipement qui, de l'opinion d'au moins deux membres du comité d'hygiène et sécurité, est jugé dangereux. (Selon la *Loi sur les accidents du travail*)
- 25.10 **Travaux de creusement** – Lorsque des personnes sont à faire des travaux d'excavation, une personne restera à la surface du terrain pour assurer la sécurité des personnes travaillant dans le fossé et pour assister à l'exécution du travail.

ARTICLE 26 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 26.01 L'Employeur convient de **maintenir un minimum de dix-huit (18) postes à temps plein** et qu'il n'y aura pas de réduction de l'effectif actuel en raison de l'octroi de contrats donnés à l'extérieur de tout travail normalement accompli par les employés de l'unité de négociation.

ARTICLE 27 – UNIFORME ET ALLOCATION VESTIMENTAIRE

- 27.01 a. Tous les membres de l'unité syndicale seront fournis gratuitement des vêtements de sécurité et l'équipement nécessaire dans leurs positions respectives en conformité avec les Règlements du Nouveau-Brunswick établis en vertu de la *Loi de l'hygiène et sécurité au travail*. Les vêtements seront remplacés tel que requis, incluant les uniformes, casquette (d'été), casquette (d'hiver), costume de caoutchouc, gants de caoutchouc.
- b. L'Employeur paiera à chaque employé la somme de **deux cent trente dollars (230\$)** par année pour l'achat de bottes de sécurité.
- 27.02 **Au choix des employés**, des salopettes ou pantalons de travail d'été et d'hiver seront fournis à raison **deux (2) paires** à l'embauche. **Par la suite, les salopettes ou pantalons**

d'été et / ou d'hiver seront remplacés au besoin. L'Employeur maintiendra un inventaire suffisant pour remplacement au besoin.

ARTICLE 28 – GÉNÉRALITÉS

- 28.01 Outils et équipement** – L'Employeur devra fournir tous les outils et l'équipement nécessités par les employés dans l'exercice de ses fonctions. L'outil endommagé ou brisé sera remplacé à la remise de celui-ci.
- 28.02 Pas de grève ni de lock-out** - Le Syndicat consent à ce qu'il n'y ait pas de grève 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.
- 28.03** L'épandeuse de sel et de sable devra avoir deux opérateurs entre 12h00 (minuit) et 8h00 a.m.
- 28.04 Utilisation de caméras de surveillance au travail** – L'Employeur accepte d'informer le syndicat et ses employés et un avis doit être affiché dans tous les lieux de travail ou l'Employeur a installé le matériel de surveillance. L'objectif de la surveillance vidéo est de décourager l'activité criminelle et d'assurer la sécurité du public et des employés à tous ses lieux municipaux.

ARTICLE 29 – CONDITIONS ET AVANTAGES ACTUELS

- 29.01** Tout droit, privilège et condition de travail dont jouissent, que possèdent et que reçoivent actuellement les employés sont maintenus ; ils pourront toutefois être modifiés d'un commun accord entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 30 – COPIES DE L'ENTENTE COLLECTIVE

- 30.01** Le Syndicat et l'Employeur souhaitent que les employés se familiarisent avec les dispositions de la présente convention et leurs droits et obligations relevant de celle-ci. Pour cette raison, le Syndicat fera l'impression et la traduction de l'entente dans les soixante (60) jours civils suivant sa signature et en remettra une copie à chaque employé. Le coût sera partagé à 50-50 par l'Employeur et le Syndicat. (La version française est la version officielle.)

ARTICLE 31 – DURÉE DE LA CONVENTION

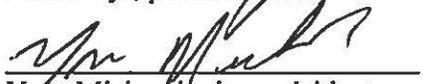
- 31.01 Modification à la convention** – Toute modification jugée nécessaire à la présente convention peut être entreprise d'un commun accord, n'importe quand pendant la durée de la convention.

- 31.02 **Rétroactivité** – Les modalités de la présente convention seront rajustée rétroactivement, sauf indication contraire.
- 31.03 **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 l'autre partie des modifications proposées, dans un délai de trente (30) à quatre-vingt-dix (90) jours avant la date de son expiration, ou le 31 décembre de toute année par la suite. Dans les trente (30) jours civils 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.
- 31.04 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 se présente, soit le premier des deux prévalant.
- 31.05 **Rétroactivité pour les employés ayant mis fin à leur emploi** – Un(e) employé(e) qui a mis fin à son emploi entre la date d'expiration de la présente convention et la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention recevra une paie de rétroactivité en rapport avec l'augmentation salariale ou autre à-côté proportionnellement aux heures travaillées.
- 31.06 La présente convention lie les deux parties et demeure en vigueur du **1^{er} janvier 2017 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, tel que prévu à l'article 31.01, qu'elle désire terminer ou modifier la présente convention. La présente convention lie non seulement les parties à la présente convention, mais aussi leurs successeurs ou héritiers.

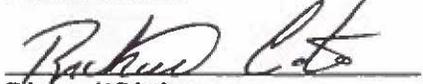


Signée à Grand-Sault, NB ce 19 jour de décembre 2017


Aldéo Cyr, président

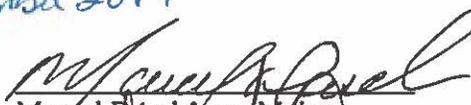

Yves Michaud, vice-président


Daniel Leclerc


Richard Côté


Alyre Page


Gérald LeBlanc, conseiller syndical


Marcel Deschênes, Maire


Peter Michaud, Administrateur

*Signée au nom du Syndicat canadien de la
fonction publique, section locale 886,
employés municipaux de la ville de Grand-
Sault.*

*Signée au nom de la ville de
Grand-Sault*

m/sepb491



ANNEXE A

ÉCHELLE DES SALAIRES
1^{er} JANVIER 2016 – ENTENTE COLLECTIVE PRÉCÉDENTE

CLASSIFICATIONS		A	B	C
Concierge		20.66	20.84	21.02
Stagiaire (moins de trois mois)		20.89	21.07	21.25
Journalier		23.34	23.56	23.78
Opérateur		24.24	24.48	24.71
Opérateur du plan de traitement des eaux		24.34	24.58	24.81
Préposé - Récréation, Tourisme et Culture		24.24	24.48	24.71
Mécanicien opérateur		24.57	24.80	25.04
Contremaître – Mécanicien Diesel		26.25	26.50	26.76
Mécanicien		25.69	25.94	26.20
Opérateur / Électricien		25.69	25.94	26.20
Opérateur /Maintenance		24.24	24.48	24.71
Chef d'équipe				

L'Employeur désire créer des exigences de chef d'équipe. Les tâches de chef d'équipe seront assignées de temps à autre à un ou quelques employés d'après le Directeur des travaux publics ou son représentant désigné. Pour ces heures travaillées comme chef d'équipe, l'employé en question sera rémunéré un dollar (1,00 \$) de plus par heure de travail.

h

ÉCHELLE DES SALAIRES
1^{er} JANVIER 2017

Augmentation salariale

1.00%

Classe		A	B	C
Concierge		20.87	21.05	21.23
Stagiaire (moins de trois mois)		21.10	21.28	21.46
Journalier		23.57	23.80	24.02
Opérateur		24.48	24.72	24.96
Opérateur du plan de traitement des eaux		24.58	24.83	25.06
Préposé - Récréation, Tourisme et Culture		24.48	24.72	24.96
Mécanicien opérateur		24.82	25.05	25.29
Contremaître – Mécanicien Diesel		26.51	26.77	27.03
Mécanicien		25.95	26.20	26.46
Opérateur /Électricien		25.62	26.20	26.46
Opérateur /Maintenance		24.48	24.72	24.96
Chef d'équipe				

ÉCHELLE DES SALAIRES
1^{er} JANVIER 2018

Augmentation salariale

1.00%

Classe		A	B	C
Concierge		21.08	21.26	21.44
Stagiaire (moins de trois mois)		21.31	21.49	21.68
Journalier		23.81	24.03	24.26
Opérateur		24.73	24.97	25.21
Opérateur du plan de traitement des eaux		24.83	25.07	25.31
Préposé - Récréation, Tourisme et Culture		24.73	24.97	25.21
Mécanicien opérateur		25.06	25.30	25.54
Contremaître – Mécanicien Diesel		26.78	27.03	27.30
Mécanicien		26.21	26.46	26.73
Opérateur /Électricien		26.21	26.46	26.73
Opérateur /Maintenance		24.73	24.97	25.21
Chef d'équipe				

9

ÉCHELLE DES SALAIRES

1^{er} JANVIER 2019*Augmentation salariale*

2.00%

Classe	A	B	C
Concierge	21.50	21.68	21.87
Stagiaire (moins de trois mois)	21.74	21.92	22.11
Journalier	24.29	24.51	24.74
Opérateur	25.22	25.47	25.71
Opérateur du plan de traitement des eaux	25.33	25.58	25.81
Préposé - Récréation, Tourisme et Culture	25.22	25.47	25.71
Mécanicien opérateur	25.57	25.80	26.05
Contremaître – Mécanicien Diesel	27.31	27.57	27.84
Mécanicien	26.73	26.99	27.26
Opérateur /Électricien	26.73	26.99	27.26
Opérateur /Maintenance	25.22	25.47	25.71
Chef d'équipe			

ÉCHELLE DES SALAIRES

1^{er} JANVIER 2020*Augmentation salariale*

2.00%

Classe	A	B	C
Concierge	21.93	22.12	22.31
Stagiaire (moins de trois mois)	22.17	22.36	22.55
Journalier	24.77	25.00	25.24
Opérateur	25.73	25.98	26.23
Opérateur du plan de traitement des eaux	25.83	26.09	26.33
Préposé - Récréation, Tourisme et Culture	25.73	25.98	26.23
Mécanicien opérateur	26.08	26.32	26.58
Contremaître – Mécanicien Diesel	27.86	28.12	28.40
Opérateur /Électricien	27.27	27.53	27.81
Mécanicien	27.27	27.53	27.81
Opérateur /Maintenance	25.73	25.98	26.23
Chef d'équipe			

9

ÉCHELLE DES SALAIRES

1^{er} JANVIER 2021*Augmentation salariale*

2.00%

Classe	A	B	C
Concierge	22.37	22.56	22.75
Stagiaire (moins de trois mois)	22.61	22.81	23.00
Journalier	25.27	25.50	25.74
Opérateur	26.24	26.50	26.75
Opérateur du plan de traitement des eaux	26.35	26.61	26.86
Préposé - Récréation, Tourisme et Culture	26.24	26.50	26.75
Mécanicien opérateur	26.60	26.85	27.11
Contremaître – Mécanicien Diesel	28.42	28.69	28.97
Mécanicien	27.81	28.08	28.36
Opérateur /Électricien	27.81	28.08	28.36
Opérateur /Maintenance	26.24	26.50	26.75
Chef d'équipe			

ÉCHELLE DES SALAIRES

1^{er} JANVIER 2022*Augmentation salariale*

3.00%

Classe	A	B	C
Concierge	23.04	23.24	23.44
Stagiaire (moins de trois mois)	23.29	23.49	23.69
Journalier	26.02	26.27	26.52
Opérateur	27.03	27.30	27.55
Opérateur du plan de traitement des eaux	27.14	27.41	27.66
Préposé - Récréation, Tourisme et Culture	27.03	27.30	27.55
Mécanicien opérateur	27.40	27.65	27.92
Contremaître – Mécanicien Diesel	29.27	29.55	29.84
Mécanicien	28.64	28.92	29.21
Opérateur /Électricien	28.64	28.92	29.21
Opérateur /Maintenance	27.03	27.30	27.55
Chef d'équipe			

9X

ÉCHELLE DES SALAIRES

1^{er} JANVIER 2023

Augmentation salariale

3.00%

Classe	A	B	C
Concierge	23.73	23.93	24.14
Stagiaire (moins de trois mois)	23.99	24.20	24.40
Journalier	26.81	27.06	27.31
Opérateur	27.84	28.11	28.38
Opérateur du plan de traitement des eaux	27.95	28.33	28.49
Préposé - Récréation, Tourisme et Culture	27.84	28.11	28.38
Mécanicien opérateur	28.22	28.48	28.76
Contremaître – Mécanicien Diesel	30.15	30.43	30.73
Mécanicien	29.50	29.79	30.09
Opérateur /Électricien	29.50	29.79	30.09
Opérateur /Maintenance	27.84	28.11	28.38
Chef d'équipe			

En plus des salaires ci-haut, certains employés auront des majorations de salaires s'ils possèdent les certifications suivantes et sont demandés par l'Employeur de travailler dans le domaine d'eau potable et/ou eaux usées :

- | | |
|--|--|
| 1) Traitement eau potable
Niveau 1
Niveau 2 | 2) Distribution eau potable
Niveau 1
Niveau 2 |
| 3) Collection des eaux usées
Niveau 1
Niveau 2 | 4) Traitement des eaux usées
Niveau 1
Niveau 2 |

Ces employés peuvent posséder une combinaison des huit (8) certifications ci-haut. Ces certifications doivent être telles qu'approuvées par la Province et exigées par l'Employeur. Lorsque requis par l'Employeur de travailler dans les eaux potables et/ou usées, les employés qui possèdent le nombre de certifications suivant auront leur salaire majoré par les montants suivants :

Tout certificat d'un niveau 1 : \$0.15\$/heure
 Tout certificat d'un niveau 2 : \$0.20\$/heure