

# CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**Municipalité de Petit-Rocher**



et

**SCFP** / *Syndicat canadien  
de la fonction publique*

**Section locale 4863**

Du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2022

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – BUT .....	1
ARTICLE 2 – DROITS DE LA DIRECTION.....	1
ARTICLE 3 – GROUPEMENT NÉGOCIATEUR .....	2
ARTICLE 4 – DÉFINITIONS .....	2
ARTICLE 5 – AUCUNE DISCRIMINATION.....	3
ARTICLE 6 – RÉGIME SYNDICAL.....	3
ARTICLE 7 – PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES .....	4
ARTICLE 8 – NOUVEAUX EMPLOYÉS – MISE AU COURANT PAR L'EMPLOYEUR .....	4
ARTICLE 9 – COMMUNICATION.....	4
ARTICLE 10 – COMITÉ OUVRIER-PATRONAL.....	5
ARTICLE 11 – COMITÉ DE NÉGOCIATION .....	5
ARTICLE 12 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS .....	5
ARTICLE 13 – ARBITRAGE .....	7
ARTICLE 14 – CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES .....	8
ARTICLE 15 – ANCIENNETÉ .....	9
ARTICLE 16 – AVANCEMENT ET CHANGEMENT AU SEIN DU PERSONNEL .....	11
ARTICLE 17 – LICENCIEMENT ET RAPPEL AU TRAVAIL .....	12
ARTICLE 18 – HEURES DE TRAVAIL.....	13
ARTICLE 19 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	14
ARTICLE 20 – JOURS FÉRIÉS .....	15
ARTICLE 21 – CONGÉS ANNUELS .....	16
ARTICLE 22 – CONGÉ DE MALADIE .....	17
ARTICLE 23 – ABSENCE AUTORISÉE.....	18

ARTICLE 24 – PAIEMENT DES SALAIRES ET INDEMNITÉS.....	24
ARTICLE 25 – CLASSEMENT ET RECLASSEMENT DES EMPLOIS .....	26
ARTICLE 26 – PROGRAMME DES AVANTAGES .....	26
ARTICLE 27 – SÉCURITÉ ET HYGIÈNE .....	27
ARTICLE 28 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET AUTRES.....	28
ARTICLE 29 – OUTILS ET HABILLEMENT.....	28
ARTICLE 30 – SÉCURITÉ D'EMPLOI .....	29
ARTICLE 31 – PAS DE GRÈVE NI DE LOCK-OUT.....	29
ARTICLE 32 – DURÉE DE LA CONVENTION .....	30
ANNEXE « A » – GRILLE SALARIALE .....	31
ANNEXE « B » – <b>FICHE DE RENSEIGNEMENTS PERSONELS</b> .....	32
<b>LETTRE D'ENTENTE A</b> .....	33
LETTRE D'ENTENTE B.....	34

## Convention collective

**ENTRE**

**Municipalité de Petit-Rocher,  
ci-après désigné l'Employeur,  
partie de première part;**

**ET**

**Syndicat canadien de la fonction publique  
Section locale 4863,  
ci-après désigné le Syndicat,  
partie de la seconde part.**

### **Article 1 – BUT**

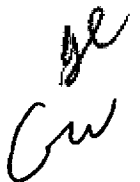
1.01 Attendu que les présentes dispositions ont pour but,

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

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

### **Article 2 - DROITS DE LA DIRECTION**

2.01 **Droits de la direction** - Le Syndicat reconnaît que la fonction de l'Employeur consiste à exercer les fonctions de gestion régulières et coutumières et de diriger son personnel sous réserve des termes de cette convention. La limitation de ces droits par la présente convention peut être déterminée en recourant à la procédure de règlement des griefs.



## Article 3 - GROUPEMENT NÉGOCIATEUR

### 3.01 Groupement négociateur

a) Reconnaissance - L'Employeur reconnaît le SCFP et sa section locale 4863 comme étant le seul agent négociateur de tous les employés sauf:

1. le **Directeur général**
2. la **Directrice générale adjointe**
3. le Trésorier
4. le Surintendant des travaux publics
5. les étudiant(e)s
6. l'**adjointe administrative**
7. et toute personne exclue par la Loi sur les relations industrielles.

b) L'Employeur s'engage à négocier avec le Syndicat ou avec tout comité autorisé par ce dernier, toutes questions relatives aux rapports existant entre les parties contractantes, dans le but de régler paisiblement et amicalement tout différend qui pourrait surgir entre les parties.

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

3.03 Les employés exclus du groupement négociateur ne remplissent aucun emploi régi par la présente convention sauf pour les activités de formation, les expériences et les cas d'urgence. La pratique courante de remplacement de la secrétaire municipale par intérim sera effectuée comme stipulé dans la lettre d'entente A.

3.04 Toute personne qui ne fait pas partie du groupement négociateur ne peut effectuer aucune tâche des employés syndiqués sauf ce qui est mentionné dans la lettre d'entente A.

## Article 4 – DÉFINITIONS

4.01 « **EMPLOYÉ** » désigne une personne embauchée par l'Employeur tel que défini dans la Loi sur les relations industrielles du Nouveau-Brunswick et qui est visée par la présente convention.

Un employé appartient aux catégories suivantes :

a) Employé à temps plein – désigne un employé qui comble un poste « à temps plein » établi par l'Employeur selon l'une des classifications spécifiées à l'annexe A, qui a complété la période de stage tel que requis par l'entente collective et qui travaille soit trente cinq (35) heures par semaine pour la réceptionniste, quarante (40) heures par semaine pour toutes les autres classifications et douze (12) mois par année.

- b) Employé saisonnier – désigne un employé qui comble un poste « saisonnier » établi par l'Employeur selon l'une des classifications spécifiées à l'annexe A, qui a complété la période de stage tel que requis par l'entente collective et qui travaille habituellement quarante (40) heures par semaine mais moins de douze (12) mois par année et qui est rappelé au travail de façon saisonnière.
- c) Employé à temps partiel – désigne un employé qui comble un poste « à temps partiel » établi par l'Employeur selon l'une des classifications spécifiées à l'annexe A, qui a complété la période de stage tel que requis par l'entente collective et qui travaille douze (12) mois par année mais habituellement moins de trente-cinq (35) heures par semaine
- d) Employé temporaire – Un employé embauché pour ouvrage temporaire pour une période déterminée temporaire et cette condition sera spécifiquement mentionnée et reconnue au moment de l'embauche. Un employé temporaire n'aura pas d'ancienneté en vertu de la présente convention et aura droit à l'Annexe « A » de la présente convention collective. L'Employeur pourra embaucher en vertu de ce sous-titre seulement lorsqu'il s'agit d'un travail qui est de nature temporaire en soi ou en raison d'un surplus temporaire dans les cédules de production.

## **Article 5 - AUCUNE DISCRIMINATION**

- 5.01 Les parties conviennent qu'aucune discrimination, restriction ou contrainte ne doit être exercée ni pratiquée à l'égard du Syndicat, de la section locale, des employés, de l'Employeur et de ses représentants. Tel que prévoit la loi sur les droits de la personne de la province du Nouveau-Brunswick, tout harcèlement personnel et sexuel est interdit.
- 5.02 Partout où, dans la présente convention, il est fait usage du nombre singulier ou du genre masculin, ceux-ci seront considérés comme représentant le pluriel ou le féminin lorsque le contexte l'exige.

## **Article 6 - RÉGIME SYNDICAL**

- 6.01 **Adhésion obligatoire** - Comme condition de maintien de son emploi, tout employé de l'Employeur deviendra et demeurera membre en règle du Syndicat, aux termes de la constitution et des règlements du Syndicat. Tout employé futur de l'Employeur doit, comme condition de maintien de son emploi, devenir membre en règle du Syndicat dans les trente (30) jours suivant son embauche et en demeurer membre en règle.

## **Article 7 - PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES**

- 7.01 **Prélèvement** - L'Employeur retiendra sur la paie de chaque employé toute cotisation, droit d'initiation ou imposition fixée aux termes de la constitution et des règlements du Syndicat et dont l'employé est redevable au Syndicat.
- 7.02 **Retenues** - Les retenues mentionnées au paragraphe 7.01 seront déduites de la première période de paie de chaque mois ou de chaque paie et remises par l'Employeur au secrétaire-trésorier du Syndicat au plus tard le 15 du mois suivant, accompagnées d'une liste des noms et adresses de tous les employés dont les salaires ont fait l'objet des retenues. L'Employeur enverra une copie de cette liste au siège social du Syndicat canadien de la fonction publique.
- 7.03 **Responsabilité** - Le Syndicat consent à dégager l'Employeur de toute responsabilité et à le garantir contre toute poursuite découlant de l'application du présent article suite à la réception des cotisations par le Syndicat.

## **Article 8 - NOUVEAUX EMPLOYÉS - MISE AU COURANT PAR L'EMPLOYEUR**

- 8.01 **Nouveaux employés** - L'Employeur s'engage à mettre tout nouvel employé au courant de l'existence de cette convention collective et des conditions d'emploi énumérées aux articles ayant trait au régime syndical et au prélèvement des cotisations et lui fournira une copie de la convention collective.
- 8.02 **Délégué syndical** - Dès qu'il aura été embauché, le supérieur immédiat du nouvel employé le présentera à son délégué ou représentant syndical.

**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 trente minutes, sur les heures normales de travail, sans perte de salaire pour l'employé ou le représentant du Syndicat.**

### **8.03 Signalement des nouvelles embauches**

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

## **Article 9 – COMMUNICATION**

- 9.01 **Correspondance** - Toute communication officielle sous forme de correspondance entre les parties doit se faire par l'intermédiaire du Directeur général et au secrétaire du Syndicat pour le compte du Syndicat.
- 9.02 **Tableau d'affichage** -
- a) L'Employeur mettra à la disposition du Syndicat des tableaux d'affichage de telle façon que tous les employés y trouveront accès.
  - b) Le Syndicat aura le droit d'y afficher des avis d'assemblée et tout autre avis pouvant intéresser les employés.

## **Article 10 - COMITÉ OUVRIER-PATRONAL**

10.01 Il sera institué un comité paritaire mixte qui sera composé de deux (2) représentants nommés par le Syndicat et deux (2) représentants nommés par l'Employeur. Le Syndicat a le droit, en tout temps, à l'assistance d'un conseiller du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) lorsqu'il traite avec l'Employeur et lors de rencontres ouvrier-patronal.

L'Employeur se réserve le droit, en tout temps, à l'assistance d'un conseiller lorsqu'il traite avec le Syndicat et lors des rencontres ouvrier-patronal.

Les parties s'avertiront de leur intention d'inviter leurs représentants.

10.02 Le comité se réunira à une date et à un endroit qui convient d'un commun accord des parties.

10.03 Si la réunion a lieu pendant les heures de travail, les employés ne subiront aucune perte de traitement réglementaire.

## **Article 11 - COMITÉ DE NÉGOCIATION**

11.01 Il sera établi un comité de négociation, comprenant un nombre maximum de trois (3) représentants nommés par le Syndicat et trois (3) représentants nommés par l'Employeur.

11.02 Le comité sera saisi, aux fins de discussion et de règlement de toutes questions intéressant les parties.

11.03 Les parties auront le droit de faire appel à l'aide de consultants.

11.04 Les réunions auront lieu à l'heure et à l'endroit fixés d'un commun accord.

## **Article 12 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

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

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

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

- 12.04 **Permission de s'absenter du travail** - L'Employeur s'engage à s'abstenir d'entraver, d'intimider ou d'empêcher le délégué, ou d'intervenir d'une façon quelconque dans les devoirs qui incombent au délégué de par sa charge syndicale au cours de ses enquêtes et autres activités visant au redressement des griefs, aux termes de cet article. De son côté, le Syndicat convient et reconnaît que tout délégué est employé dans le but de travailler à pleines journées pour le compte de l'Employeur et qu'il ne quittera pas son travail pendant les heures de travail, sauf dans le but de s'acquitter de ses devoirs aux termes de cette convention. Aucun délégué syndical ne quittera donc son travail sans avoir obtenu la permission de l'Employeur, laquelle permission ne doit pas être refusée sans raison valable.
- 12.05 **Définition de grief** - Aux fins de cette convention collective, un grief comprend tous différends entre les parties à la convention collective relativement à son interprétation, à son application, à son exécution ou à une violation alléguée de la convention collective.
- 12.06 **Redressement des griefs** - Avant de poursuivre le règlement d'un grief au niveau de la première étape, un employé, accompagné de son délégué syndical, doit discuter de la plainte avec son premier superviseur non-syndiqué avant de présenter un grief. Si l'employé ne reçoit ni réponse, ni règlement satisfaisant de la part de son premier superviseur non-syndiqué, la procédure suivante s'applique :
- a. Première étape – Dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la date :
    - (i) où survient l'incident qui donne lieu au grief; ou,
    - (ii) où l'employé en prend connaissance dans les cas d'infraction continue, relative à l'ancienneté, paiement de salaires, de primes ou de prestations, un défaut de l'Employeur d'afficher un poste vacant, programmation des heures de travail, classification de poste, et travail dans l'unité de négociation;

L'employé peut présenter son grief par écrit à son premier superviseur non-syndiqué. Si l'employé ne reçoit pas de réponse ou n'obtient pas un règlement satisfaisant dans un délai de dix (10) jours ouvrables à partir de la date à laquelle il a présenté son grief à son premier superviseur non-syndiqué, l'employé peut présenter son grief à la deuxième étape.
  - b. Deuxième étape – Dans un délai de cinq (5) jours ouvrables à compter de l'expiration du délai de dix (10) jours prévu à la première étape, l'employé peut présenter son grief par écrit au Directeur général. Si l'employé ne reçoit pas de réponse ou n'obtient pas un règlement satisfaisant dans un délai de dix (10) jours ouvrables à partir de la date à laquelle il a présenté son grief au Directeur général, l'employé peut présenter son grief à la troisième étape.
  - c. Troisième étape – A défaut d'un règlement satisfaisant au cours de la deuxième étape, le Syndicat peut renvoyer le différend à l'arbitrage dans les quinze (15) jours suivant la remise de la décision du Directeur général, (précité à la deuxième étape).
- 12.07 **Grief d'ordre général** - En cas d'un différend portant sur l'interprétation ou l'application générale de cette convention, ou au cas où un groupe d'employés, ou le Syndicat lui-même se sentiraient lésés, le grief peut être présenté directement à la deuxième étape.
- 12.08 **Droit du Syndicat d'initier un grief** - Le Syndicat et ses représentants auront le droit d'instituer un grief pour le compte d'un employé ou d'un groupe d'employés sans passer par l'intermédiaire de l'employé ou du délégué, et de demander le redressement d'un tel grief auprès de l'Employeur selon la procédure de redressement des griefs. Un tel grief débutera à la deuxième étape.

- 12.09 **Grief portant sur la sécurité** - Un employé ou groupe d'employés qui se croirait forcé de travailler dans des conditions dangereuses ou malsaines aura le droit de présenter un grief à la troisième étape de la procédure de redressement des griefs, et un tel grief aura un traitement préférentiel au cours de ladite procédure et de l'arbitrage.
- 12.10 **Correspondance par écrit** - Toute correspondance concernant un grief se fera par écrit et ce, à toutes les étapes, soit de la part des employés ou Syndicat et l'Employeur.
- 12.11 **Locaux pour réunions du comité des griefs** - L'Employeur fournira les locaux nécessaires aux réunions conjointes du comité des griefs et de l'Employeur.
- 12.12 **Conventions supplémentaires** - Toute convention supplémentaire, s'il y en a, fera partie de la présente convention et sera soumise à la procédure de redressement des griefs.
- 12.13 **Défaut d'observer les délais prescrits** -
- a) Les griefs qui ne seront pas présentés dans les délais prescrits à chaque étape de la procédure de règlement des griefs seront considérés abandonnés et ne pourront être soumis à l'arbitrage.
  - b) Le Syndicat et l'Employeur peuvent convenir de prolonger l'un quelconque des délais fixés par entente mutuelle écrite.
- 12.14 **Objections de nature technique** - Sous réserve des dispositions de la clause 12.13, aucun grief ne sera invalidé par suite d'une objection technique ou d'une objection de forme et le Conseil d'arbitrage aura le pouvoir de ne pas tenir compte d'irrégularités éventuelles de procédure au cours du redressement d'un grief, ceci afin de déterminer le fond du différend et rendre une décision conforme à la justice et à l'équité de la cause.
- 12.15 Si l'employé le désire, il peut recevoir l'aide du Syndicat lorsqu'il présente son grief.

### **Article 13 – ARBITRAGE**

- 13.01 **Temps limite** - La partie qui demande l'arbitrage d'un grief tel que prévu à l'article 12.06 (troisième étape) doit en aviser l'autre partie à l'intérieur des délais mentionnés à cet article.
- 13.02 **Composition du conseil d'arbitrage** - Lorsque l'une des parties demande à soumettre un grief à l'arbitrage, une telle demande sera présentée à l'autre partie contractante par écrit et contiendra le nom de l'arbitre nommé par le requérant. La partie adverse enverra sa réponse par écrit dans un délai de dix (10) jours ouvrables en indiquant le nom et l'adresse de l'arbitre qu'elle nomme. Les deux arbitres s'entendront sur le choix d'un président impartial du conseil d'arbitrage.
- 13.03 **Défaut de nomination d'un arbitre** - Si le destinataire de l'avis néglige de nommer son arbitre, ou si les deux arbitres nommés par les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un président dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la nomination, l'une ou l'autre partie pourra demander au Ministre de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail de nommer le président du conseil d'arbitrage.

- 13.04 **Décision du Conseil** - La décision de la majorité constituera la décision du Conseil. À défaut d'une décision majoritaire, la décision du président constituera celle du Conseil. La décision du Conseil d'arbitrage sera définitive; elle liera les parties et sera exécutoire à leur égard. Le Conseil d'arbitrage n'aura cependant en aucun cas le pouvoir de modifier la présente convention ou de changer, de modifier ou d'amender aucune de ses dispositions. Il aura toutefois le droit de statuer sur tout congédiement et sur tout grief de nature disciplinaire et de prendre toutes mesures qui, à son avis, lui semblent justes ou équitables.
- 13.05 **Désaccord au sujet d'une décision** - En cas de désaccord entre les parties quant au sens de la décision, l'une ou l'autre des parties peut demander au président du Conseil d'arbitrage de convoquer ledit Conseil à nouveau, afin de clarifier la décision rendue.
- 13.06 **Frais et honoraires** - Chaque partie réglera:
- a) les frais et honoraires de l'arbitre qu'elle nomme.
  - b) la moitié des frais et honoraires du président ou d'un arbitre agissant seul.
- 13.07 **Modification des délais** - Les délais établis tant pour la procédure de redressement des griefs que celle d'arbitrage pourront proroger sur un accord mutuel des parties contractantes, et ce par écrit.
- 13.08 **Témoins** - Les parties pourront faire appel à leurs témoins, qu'il s'agisse du ou des employés en cause ou de toute autre personne à toute étape de la procédure de redressement des griefs ou d'arbitrage. De plus, toutes mesures raisonnables seront prises en vue de permettre aux parties en cause, ou aux arbitres, l'accès des locaux de l'Employeur, afin d'examiner les conditions de travail pertinentes au règlement du grief.
- 13.09 La composition du Conseil d'arbitrage énoncée à l'article 13.02 peut être modifiée par entente mutuelle des parties pour être composée d'un arbitre seulement qui sera choisi par les parties.

## **Article 14 - CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES**

- 14.01 **Mesure disciplinaire** – Chaque fois que l'Employeur ou son agent juge nécessaire, pour raison valable, de réprimander un employé d'une manière indiquant que tout acte ou répétition d'actes, d'omission ou de répétition d'omissions a causé ou pourrait entraîner soit (1) une réprimande écrite; (2) une suspension; ou (3) un congédiement, l'Employeur fournira à l'employé, par écrit, les motifs d'une telle mesure disciplinaire dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent, et remettra une copie au Syndicat. Si l'employé a été ou pourrait être suspendu ou congédié pour avoir négligé de corriger une situation, l'Employeur fournira à l'employé, par écrit, les motifs d'une telle mesure disciplinaire dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent, et remettra une copie au Syndicat. L'employé aura l'option d'être accompagné à chaque étape de cette mesure disciplinaire par son représentant syndical. Si la présente procédure n'est pas suivie, le rapport défavorable ne pourra pas être versé au dossier de l'employé et ne pourra pas être utilisé au détriment de l'employé à l'avenir.
- 14.02 **Procédure de congédiement** – Un employé ne peut être suspendu ou congédié que pour un juste motif. Lorsqu'un employé est suspendu ou congédié, il faut lui donner la raison de sa suspension ou de son congédiement en présence d'un délégué syndical ou si celui-ci n'est pas disponible, un membre du Syndicat de son choix. L'Employeur doit sans délai donner par écrit à l'employé congédié ou suspendu, de même qu'au Syndicat, les raisons justifiant cette suspension ou ce congédiement.



- 14.03 **Griefs relatifs à une mesure disciplinaire** – Lorsqu'un employé prétend avoir fait l'objet d'une mesure disciplinaire en violation de la convention collective, il peut, dans les dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle il a été avisé par écrit, recourir à la procédure de règlement des griefs. Dans un tel cas, la première étape de cette procédure sera omise.
- 14.04 **Suspension ou congédiement injustes** – S'il s'avère, à la suite d'une enquête, qu'un employé a été injustement suspendu ou congédié, l'employé sera immédiatement réintégré à son ancien poste, sans perte d'ancienneté, et sera compensé pour la totalité du temps perdu. Il recevra un montant égal à sa rémunération normale au cours de la période de paie directement antérieure à sa suspension ou son congédiement, ou sera compensé de toute autre manière qui, de l'avis des parties ou le cas échéant, de l'avis du Conseil d'arbitrage, semble juste et équitable.
- 14.05 **Dossier d'un employé** – Un employé peut, sur demande d'au moins trois (3) jours ouvrables à l'Employeur durant les heures normales de bureau, avoir la possibilité de lire tout document versé à son dossier personnel puis d'en faire une copie. L'employé peut, s'il le demande, être accompagné de son représentant syndical.
- 14.06 **Rapport de mesure disciplinaire** – Un rapport de mesure disciplinaire doit être enlevé du dossier d'un employé après une période de vingt-quatre (24) mois, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été enregistrée pendant cette période à son sujet.
- 14.07 **Ligne de piquetage** – Dans le cas d'une ligne de piquetage établie par suite d'une grève légale décrétée par des travailleurs autres que les membres de la Section locale 4863 du Syndicat canadien de la fonction publique impliqués dans un conflit de travail, tout employé régi par la présente convention aura le droit de refuser de traverser une ligne de piquetage légale, sauf aux établissements de la municipalité, à moins qu'il croit qu'il y a des risques ou dangers pour sa famille ou s'il croit avoir des risques de blessures. Ce refus de traverser ne pourra être considéré comme une violation de la présente convention et ne pourra donner lieu à aucune mesure disciplinaire.

## Article 15 – ANCIENNETÉ

- 15.01 a) **Définition** - L'ancienneté est la date originale d'embauche pour les employés à temps plein et les heures travaillées et payées à compter de la date initiale d'embauche, excluant le surtemps, pour les employés saisonniers et à temps partiel. L'ancienneté servira à déterminer la préférence ou la priorité pour les avancements, les rétrogradations, les licenciements et les rappels au travail. L'ancienneté sera applicable au groupement négociateur tout entier.
- b) Advenant un manque de travail dans un service, l'Employeur pourra affecter l'employé comptant le moins d'ancienneté dans le service affecté, à un autre service où il y a du travail disponible.
- c) Un employé accumulera de l'ancienneté pour toutes les heures régulières rémunérées et pour les heures non rémunérées suivantes :
- i) Les congés de maternité prévus par la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick et l'Annexe B de la convention collective.
  - ii) Les congés de soins d'enfants prévus par la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick et l'Annexe B de la convention collective.

- iii) La période d'incapacité totale d'une durée maximale de vingt quatre (24) mois résultant d'un accident de travail qui est reconnu par la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail comme ouvrant droit à une indemnité en vertu des dispositions de la *Loi sur les accidents de travail* du Nouveau-Brunswick.
- iv) Tout autre congé approuvé par l'Employeur.

Le nombre d'heures d'ancienneté créditées à un employé autre que temps plein en vertu des paragraphes i), ii), iii) et iv) ci-haut doit être le même nombre d'heures normales travaillées durant la même période de temps l'année précédente.

- 15.02 Listes d'ancienneté** - L'Employeur tiendra à jour une liste d'ancienneté indiquant la date initiale d'embauche de tous les employés. Cette liste inclura le nombre total d'heures travaillées depuis la date initiale d'embauche pour les employés saisonniers et temps partiels. Cette liste d'ancienneté en règle sera envoyée au Syndicat et affichée sur les tableaux d'affichage appropriés au plus tard le 1<sup>er</sup> février de chaque année.
- 15.03 Période de stage** - Tout employé nouvellement embauché sera considéré comme stagiaire pendant une durée de **120** jours travaillés à partir de la date de son embauche original. Par entente mutuelle, la période d'essai peut être prolongée. Au cours de cette période d'essai, un employé jouira de tous les droits et privilèges contenus dans cette présente convention, à l'exception de cas de congédiement. L'emploi d'un tel stagiaire peut prendre fin à n'importe quel moment au cours de la période d'essai, sans recours à la procédure de redressement des griefs, sauf au cas où le Syndicat fait valoir que l'employé a été remercié par suite de distinctions injustes, selon l'article 5. Une fois accomplie sa période d'essai, l'ancienneté de l'employé comptera à partir de la date initiale de son entrée en service.
- 15.04 Perte d'ancienneté** - L'employé ne perd pas son droit d'ancienneté en cas d'absence par suite de maladie, accident, licenciement ou d'un congé sans solde approuvé par l'Employeur. L'employé perd son droit d'ancienneté uniquement dans les cas suivants:
1. congédiement pour juste cause, sans réintégration ultérieure;
  2. démission;
  3. absence excédant cinq (5) jours ouvrables, sans motif raisonnable ou sans donner d'avis à l'Employeur, sauf s'il était raisonnablement impossible à l'employé de donner un tel avis;
  4. manque, de la part de l'employé, de reprendre le travail à la suite d'un licenciement suivi d'un rappel au travail, dans les sept (7) jours de calendrier suivant le rappel, sauf pour cause de maladie ou autre raison valable. Le rappel au travail se fera par lettre recommandée et l'employé est tenu de tenir l'Employeur au courant de son adresse courante;
  5. licenciement excédant 18 mois.
- 15.05 Transferts et ancienneté hors du groupement négociateur** - Nul ne sera transféré à un poste hors du groupement négociateur sans son consentement. Un employé transféré hors du groupement négociateur conservera l'ancienneté accumulé. Si un tel employé revient plus tard au groupement négociateur, il obtiendra un poste en rapport avec son ancienneté. Un tel retour n'entraînera ni le licenciement ni le déplacement d'un employé ayant une ancienneté supérieure.

- 15.06 **Maintien des droits d'ancienneté** - En cas de fusion de l'Employeur avec un autre employeur, ou au cas où tout ou une partie des activités de l'Employeur fusionneraient avec celles d'un autre employeur, l'Employeur consent à ce que tous les employés en cause conservent leur ancienneté auprès du nouvel employeur.
- 15.07 Un employé qui remplace temporairement un autre employé non-syndiqué accumule de l'ancienneté durant cette période.

## **Article 16 - AVANCEMENT ET CHANGEMENT AU SEIN DU PERSONNEL**

- 16.01 **Affichage des postes vacants** – Lorsqu'un poste devient vacant ou est nouvellement créé à l'intérieur du groupement négociateur, l'Employeur affichera un avis à cet effet sur les tableaux d'affichage dans les dix (10) jours ouvrables suivants. L'avis doit être affiché sur les tableaux d'affichage pour une période de dix (10) jours ouvrables. Une copie de l'avis affiché sera envoyée au secrétaire-archiviste du Syndicat en même temps que l'avis est affiché.
- 16.02 **Renseignements à fournir** - L'avis prévu à la disposition 16.01 doit contenir les renseignements suivants:
- a) fonctions du poste;
  - b) qualités, connaissances, formation et habilités requises;
  - c) traitement.

Les qualités requises ne seront pas établies de façon arbitraire ou discriminatoire.

- 16.03 **Pas d'annonces extérieures** - L'Employeur ne recherchera pas de nouveaux employés par voie d'annonces en dehors, tant que ces employés actuels n'auront pas eu toutes possibilités de se présenter et de prouver leurs aptitudes.

### 16.04 **Facteurs à considérer** –

- a) Dans tous les cas de poste vacant prévu à l'article 16.01, l'Employeur tiendra compte des facteurs suivants:
  - 1. ancienneté, et
  - 2. qualités, connaissances, compétences, formation et habiletés requises.
- b) Le candidat qui possède la plus grande ancienneté parmi ceux qui possèdent les critères établis ci-haut (1 & 2) sera nommé au poste.

### 16.05 **Méthode de nomination** -

- a) Toute nomination au sein de l'unité de négociation sera faite dans les deux (2) semaines suivant la fermeture du concours.
- b) Les employés qui ont postulé pour un poste visé par le concours seront avisés par lettre des résultats du concours.

**16.06 Période d'essai –**

- a) Le candidat qui a été nommé au poste doit faire un stage d'essai dans le nouveau poste pendant une période de trente (30) jours travaillés.
- b) Si le candidat nommé démontre qu'il ne remplit pas sa tâche d'une manière satisfaisante ou au cas où il s'avérerait inapte à remplir ses nouvelles fonctions, il sera réintégré dans son ancien poste sans perte d'ancienneté et au traitement de son ancien poste.
- c) Tout autre employé qui avait fait l'objet d'avancement à cause du remaniement des postes doit être réintégré dans son ancien poste sans perte d'ancienneté et au traitement de son ancien poste.
- d) Si à la fin de la période d'essai le service s'avère satisfaisant, la nomination devient définitive après la période d'essai.

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

**16.08 Priorité pour employés incapacités** - Tout employé frappé d'incapacité dans l'accomplissement de sa tâche par suite d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle indemnisable, et tout employé qui, à cause de son âge avancé ou d'une incapacité temporaire est incapable d'accomplir ses tâches régulières, sera affecté à un autre travail disponible qu'il est capable d'accomplir, sans égard aux dispositions d'ancienneté contenues dans le présent contrat, à condition, toutefois, qu'une telle mesure n'ait pas pour effet de déplacer un employé.

**Article 17 - LICENCIEMENT ET RAPPEL AU TRAVAIL**

**17.01 Modalités de licenciements**

- a) Les deux parties reconnaissent que la sécurité d'emploi devrait augmenter en proportion de son ancienneté. Par conséquent, en cas de licenciement, les employés seront licenciés en ordre inverse de leur ancienneté et par classification.
- b) Un employé touché par un manque de travail a le droit de prendre le poste d'un autre employé sous réserve des conditions suivantes:
  - 1. que le poste soit occupé par un employé comptant moins d'ancienneté; et
  - 2. que l'employé qui prend le poste d'un autre possède les exigences prévues à l'article 16.04 de la présente convention.

**17.02 Modalités de rappel –**

- a) Les employés mis en disponibilité doivent être rappelés par ordre d'ancienneté au sein de leur classe.
- b) Les employés mis en disponibilité doivent obtenir la préférence quant aux possibilités d'emploi au sein d'autres classes, pourvu qu'ils possèdent la compétence voulue pour exécuter le travail disponible.

- c) L'Employeur n'embauchera aucun nouvel employé pour une position reconnue tant qu'il n'aura pas donné à tous ses employés licenciés la possibilité de reprendre le travail.
- 17.03
- a) L'Employeur donnera un préavis de dix (10) jours ouvrables à tout employé devant être licencié.
  - b) Si un employé est licencié avant que prend fin sa période de préavis, il sera rémunéré en remplacement de ces jours.
  - c) Un employé licencié qui désire se prévaloir des droits prévus dans la présente disposition doit le faire dans les dix (10) jours civils qui suivent le préavis.
  - d) La présente disposition ne s'applique pas aux employés embauchés ou rappelés pour un emploi d'une durée inférieure à dix (10) jours ouvrables.
- 17.04 **Maintien des contributions** - L'Employeur s'engage à maintenir ses contributions intégrales au titre des régimes d'assurance groupe pour tout employé à temps plein licencié pour une période ne dépassant pas six (6) mois.
- 17.05 **Griefs relatifs aux licenciements** - Tout grief relatif à des licenciements ayant pour effet de réduire les effectifs du personnel, sera institué à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs.

## **ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL**

### 18.01 Heures de travail

- (a) Les heures de travail pour les employés sont de 8 h à 17 h du lundi au vendredi inclusivement, à l'exception de :
  - i) Employés de bureau – 9 h 00 à 17 h 00 du lundi au vendredi inclusivement;
  - ii) Aréna et plage – Les heures normales de travail par jour et par semaine varieront et seront équivalentes à une moyenne de quarante (40) heures par semaine de calendrier calculées sur une période de quatre (4) semaines de calendrier.
  - iii) **Les heures de travail pour la saison estivale pour tous les employés, sauf ceux de bureau, seront de 7h00 à 16h00. La saison estivale est définie comme étant la période entre la fermeture des écoles élémentaires jusqu'au retour des étudiants en septembre.**
- (b) Aucun poste de huit (8) heures des employés des travaux publics et eaux et égouts ne s'étendra sur plus de neuf (9) heures, y compris une pause d'une heure pour les repas.
- (c) Les heures de travail des employés à temps partiel sera d'après les exigences de ces postes.

- 18.02 Jours de repos - Un employé permanent ne sera en aucun cas cédulé de travailler plus de cinq (5) jours consécutifs, à l'exception de six (6) jours consécutifs pour les employés de l'aréna et la plage, sans obtenir ses deux (2) jours de repos consécutifs.
- 18.03 Travail de fin de semaine - Sauf en cas de travaux nécessaires et urgents ne pouvant être accomplis au cours de la semaine (du lundi au vendredi inclus), aucun employé ne sera cédulé de travailler le samedi ou le dimanche à l'exception de l'aréna et la plage.
- 18.04 Journées fractionnées - Dans la mesure du possible, et conformément à l'article 18.01, les heures de travail cédulées durant une même journée ne seront pas fractionnées, à l'exception de l'aréna et la plage.
- 18.05 Heures minima - Tout employé permanent se présentant pour son poste régulier de travail aura droit à un minimum de quatre (4) heures de salaire s'il n'a pas de travail à accomplir et à un minimum de quatre (4) heures de salaire s'il commence à travailler, le tout au taux régulier de son salaire.
- 18.06 Pauses - Les employés auront droit à une pause de quinze (15) minutes au cours de la première moitié de leur quart de travail et à une autre pause de même durée au cours de la seconde moitié de leur quart de travail. Ces pauses seront prises sur le site du chantier de travail de façon à ne pas causer de perturbations des opérations. Advenant qu'un employé ne peut prendre sa pause, il sera rémunéré le temps de sa pause de 15 minutes au taux de surtemps.
- 18.07 Affichage de l'horaire de travail - L'horaire de travail indiquant les jours et les relais de travail des employés ainsi que les jours de congé doit être affiché sur un tableau d'affichage désigné au moins une semaine à l'avance.

## Article 19 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 19.01 **Définition** - Heures supplémentaires désignent toute période de temps pendant laquelle l'employé a travaillé en dessus de sa journée ou semaine normale de travail (article 18) ou pendant un jour férié (article 20).
- 19.02 **Rémunération** - Les heures supplémentaires seront rémunérées aux taux suivants pour le nombre d'heures effectuées.
- a) les jours normaux de travail – à temps et demi pour tout travail dépassant la journée normale ou la semaine normale de travail accordée par l'horaire de travail;
  - b) les jours de repos prévus par l'horaire – à temps et demi;
  - c) tout employé tenu de travailler pendant l'un des jours fériés définis à l'article 20.01 doit être payé à temps et demi pour le temps passé au travail en plus de son salaire régulier pour ce jour-là sauf le 25 décembre et le 1<sup>er</sup> janvier;
  - d) tout employé tenu de travailler pendant le 25 décembre et le 1<sup>er</sup> janvier doit être payé à deux (2) fois le taux régulier pour le temps passé au travail en plus de son salaire régulier pour ce jour-là;
  - e) tout employé rappelé au travail selon l'article 19.05.

*Handwritten initials/signature*

- 19.03 **Pas de repos forcé destiné à compenser les heures supplémentaires** - Nul employé ne sera obligé de prendre du repos pendant ses heures régulières de travail, dans le but de compenser les heures supplémentaires qu'il a travaillées, excepté tel que prévue à l'article 19.06 (a).
- 19.04 **Répartition des heures supplémentaires** - Les heures supplémentaires et les heures de convocation au travail seront réparties équitablement entre les employés prêts et qualifiés à accomplir le travail disponible. Une feuille de contrôle des heures supplémentaires sera affichée à chaque mois sur les tableaux d'affichage.
- 19.05 **Indemnité de convocation** - Tout employé, convoqué à son travail en dehors de ses heures régulières de travail, aura droit à un minimum de trois (3) heures de salaire au taux d'une fois et demi (1.5) le taux de traitement réglementaire. Cette indemnité ne s'appliquera pas pour les heures précédant et suivant immédiatement la journée normale de travail.
- 19.06 a) Le temps supplémentaire doit, au choix de l'employé, être rémunéré soit à raison d'une fois et demi (1.5) le taux de traitement réglementaire, soit au moyen de temps libre équivalent à une fois et demi (1.5) le nombre d'heures de temps supplémentaire travaillé.
- L'employé aura l'option de se faire rémunérer pour ses heures supplémentaires jusqu'à un maximum de **quatre-vingt (80)** heures par année.
- b) Lorsque l'employé veut prendre un congé, ce congé sera pris d'un commun accord avec l'Employeur.
- c) Si l'employé choisit d'être rémunéré pour le temps supplémentaire effectué à raison d'une fois et demi (1.5) le taux de traitement réglementaire, il devra en aviser l'Employeur.
- 19.07 Toutes les heures supplémentaires devront être autorisées au préalable par l'Employeur.

## Article 20 - JOURS FÉRIÉS

- 20.01 Tous les employés doivent recevoir, chaque année, une journée de congé payé pour chacun des jours fériés suivants:

Le jour de l'An  
**Le jour de la famille**  
Le vendredi saint  
Le lundi de Pâques  
La fête de la Reine  
La fête du Canada  
La fête du Nouveau-Brunswick  
La fête du Travail  
La fête de l'Action de grâces  
Le jour du Souvenir  
Le jour de Noël  
Le lendemain de Noël

ainsi que tout autre jour proclamé fête légale par le gouvernement fédéral ou provincial ou par le Conseil municipal.

- 20.02 **Jours fériés tombant en fin de semaine** - Lorsqu'un ou plusieurs jours fériés tombent un samedi ou un dimanche sans qu'il y ait proclamation les reportant à une autre date, le lundi suivant sera considéré comme étant férié aux fins de la présente convention.
- 20.03 **Traitement** – Les employés cédulés de travailler le jour qui précède et qui suit le jour férié, selon son horaire normal de travail, recevra son salaire normal pour cette journée. Les employés obligés de travailler les jours fériés précités toucheront des traitements calculés aux termes de l'article 19.02(c) de la présente convention.

## Article 21 – CONGÉS ANNUELS

- 21.01 (a) **Durée des congés annuels** - Tout employé à temps plein a droit aux congés annuels payés suivants calculés d'après la longueur de son service durant l'année de la période de congés annuels :

<i>SERVICE</i>	<i>CONGÉS ANNUELS</i>
moins d'un (1) an de service	1 jour par mois, maximum 10 jours
un (1) an à moins de trois (3) ans	10 jours ouvrables
trois (3) ans à moins de dix (10) ans	15 jours ouvrables
dix (10) ans à moins de vingt (20) ans	20 jours ouvrables
vingt (20) ans et plus	25 jours ouvrables

Un employé qui ne prend pas tous ses congés annuels accumulés durant l'année pourra porter jusqu'à un maximum de une (1) semaine de congés annuels à l'année qui suit. Advenant le cas où l'employé ne peut prendre tous ses congés annuels durant l'année en cours pour quelconque raison qui soit, l'Employeur consent à payer à l'employé la balance de ses congés annuels.

- (b) **Congés annuels pour employés saisonniers et temps partiels** – Les employés saisonniers et temps partiels auront droit à un montant en pourcentage pour compenser les congés annuels comme suit :

jusqu'à l'équivalent de trois (3) ans de service –	4%
plus de l'équivalent de trois (3) ans de service à moins de neuf (9) ans de service –	6%
plus de l'équivalent de neuf (9) ans de service –	8%

Le montant sera inclus à chaque paye des employés.

- 21.02 **Jours fériés** - Pour tout jour férié, tombant ou observé au cours de ses vacances, l'employé aura droit à une journée additionnelle, en plus de ses vacances.
- 21.03 **Salaire** - Chaque semaine de vacance sera payée au taux hebdomadaire tel que décrit à l'annexe "A".
- 21.04 **Choix de vacances** – La priorité du choix de vacances sera accordée par ordre d'ancienneté par département. Les employés par ordre d'ancienneté par département signifieront leur choix de vacances le ou avant le 15 avril de chaque année et si un employé n'a pas signifié son choix de vacances avant le 15 avril, il ne pourra utiliser son ancienneté pour déplacer un autre employé. Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 15 mai, l'employé donnera un avis de 10 jours ouvrables pour prendre des vacances. Les

employés par ordre d'ancienneté par département auront droit à un maximum de trois (3) semaines de congés annuels dont un maximum de deux (2) consécutives entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 août. En aucun temps les deux contremaîtres pourront être en vacances en même temps.

**21.05 Affichage –**

- a) un tableau de vacances sera affiché par l'Employeur au plus tard le 15 mai de chaque année et ne sera pas modifié à moins de consentement mutuel par écrit entre l'employé et l'Employeur.
- b) le tableau de congés annuels affiché par l'Employeur tel que spécifié à 21.05 (a) peut être modifié par l'Employeur à la demande de l'employé sur réception d'un préavis de 20 jours ouvrables et avec l'approbation de l'Employeur. Ceci s'applique uniquement aux employés désignés par l'article 21.01 (a).

**21.06 Maladie pendant les vacances -** Tout employé pouvant établir qu'il est tombé malade ou a été victime d'un accident au cours de ses vacances aura le droit de substituer aux vacances un congé de maladie, à la condition d'avoir des crédits de congé de maladie à son crédit. En pareils cas, lorsque l'on réclame un congé de maladie, il faut fournir une preuve de maladie. L'Employeur doit être avisé au moment de la maladie ou de l'accident.

**21.07** La période pour calculer le droit aux vacances annuelles sera du 1 janvier au 31 décembre de chaque année.

**21.08** Un employé demandé de rentrer travailler lorsqu'il est en congés annuels sera rémunéré au taux de surtemps, soit temps et demi (1.5) son taux de salaire pour toutes les heures travaillées. L'employé verra son jour de congé annuel remis à une date ultérieure.

**Article 22 - CONGÉ DE MALADIE**

**22.01 Définition –** Congé de maladie désigne toute période pendant laquelle un employé a le droit de s'absenter de son travail par suite de maladie, de rendez-vous chez le médecin, d'invalidité, d'un accident non compensable aux termes de la Loi des accidents de travail ou parce qu'il est exposé à une maladie contagieuse.

**22.02 Crédits –**

- a) Tout employé a droit à un crédit de congé maladie d'une journée et quart (1¼) par mois de service jusqu'à un maximum de cent vingt (120) jours.
- b) L'Employeur tiendra une mise-à-jour des congés maladie accumulés des employés.

**22.03 Preuve de maladie –** L'Employeur peut exiger de l'employé malade, après trois (3) jours d'absence, un certificat établi par un médecin dûment qualifié ou d'un infirmier praticien, attestant qu'il n'est pas en mesure de remplir ses fonctions pour cause de maladie. Si un certificat est demandé, il doit être demandé pendant sa période de maladie.

**22.04 Congé-maladie au cours d'une absence autorisée -** Tout employé reprenant le travail après un congé non payé, quelle qu'en soit la raison, ou après avoir été mis en disponibilité par suite d'un manque de travail, n'aura pas droit aux crédits-maladie pour la période de son absence; il conservera toutefois tous crédits-maladie accumulés, auxquels il avait droit au début du dit congé ou mise en disponibilité.

- 22.05 **Registre des congés-maladie** - L'Employeur maintiendra un Registre des congés-maladie inutilisés. Dès la fin de chaque année, tous les employés pourront examiner ledit Registre, pour s'assurer que le congé-maladie à leur crédit est exact. L'Employeur informera tout employé, sur demande, de la quantité de congé-maladie accumulé à son crédit le 31 janvier.
- 22.06 **Maladie dans la famille** – Sur approbation du directeur général, un maximum de 4 jours accumulés de congé de maladie dans une année civile peut être accordé à un employé pour voir aux besoins d'un membre malade de sa famille immédiate. « Voir aux besoins » signifie une visite chez le médecin, dentiste, orthodontiste, optométriste ou une urgence à l'hôpital. « Famille immédiate » signifie conjoint(e), enfant(s), père, mère, frère et soeur. Concernant le père, la mère, frère et soeur, un congé déduit des jours de maladie de l'employé sera autorisé seulement lorsqu'ils seront hospitalisés.

### **Article 23 - ABSENCE AUTORISÉE**

23.01 **Activité syndicale** - Un employé ne subira aucune perte de traitement réglementaire s'il a besoin de s'absenter temporairement dans le but de présenter à l'Employeur un grief.

23.02 **Congrès syndicaux** -

- a) Tout employé élu ou nommé pour représenter le Syndicat lors d'un congrès ou d'un séminaire aura droit, sur demande faite à l'Employeur, à une absence autorisée non payée, sans perte d'ancienneté.
- b) Toute demande pour absence en vertu de cette section doit se faire au moins deux (2) semaines à l'avance.

23.03 **Absence pour fonctions publiques ou syndicales** -

- a) L'Employeur reconnaît le droit des employés à participer aux affaires publiques. Il accordera par conséquent un congé non payé, sans perte d'ancienneté, à tout employé qui en fera la demande écrite dans le but de se présenter à des élections fédérales ou provinciales.
- b) Sur demande présentée à l'Employeur, un congé non payé doit être accordé aux employés choisis par le Syndicat ou par la section locale pour assister;
  - i) aux séances de négociation officielle avec l'Employeur;
  - ii) aux réunions de comités du Syndicat canadien de la fonction publique, et de ses organismes affiliés ou à charte;
  - iii) à des réunions d'affaires officielles du Syndicat autres que celles mentionnées au sous-alinéas i) et ii) ci-dessus.

L'Employeur fournira une facture à la section locale sur base mensuelle pour les congés du présent article.

23.04 **Congé de deuil** - Un employé aura droit à un congé de:

- a) Cinq (5) jours consécutifs, sans perte de salaire en cas de décès de son conjoint, conjoint de fait, son enfant ou l'enfant de son conjoint, son père, sa mère, son frère et sa soeur.

- b) Trois (3) jours consécutifs, sans perte de salaire en cas de décès de son beau-frère, sa belle-sœur, son beau-père, sa belle-mère ou son petit-enfant.
- c) Un jour, sans perte de salaire en cas de décès d'un grand-père, grand-mère, oncle ou tante.
- d) Le jour des funérailles pour un employé de la municipalité.
- e) Un employé qui, sur une journée de congés annuels subit un deuil, aura droit à un congé de deuil et pourra repousser ses vacances, selon le nombre de jour défini aux articles 23.04 a-b-c-d.

Si l'enterrement a lieu en dehors de la province, l'Employeur pourra, sur demande de l'employé, accorder jusqu'à deux jours additionnels de congé sans perte de salaire.

23.05 **Congé de porteur** - Ce congé d'une demi-journée sans perte de salaire peut être accordé à l'employé dans le but d'assister à des funérailles à titre de porteur.

### 23.06 **Congé de maternité et soin des enfants**

(a) Le texte qui suit est une reproduction du texte des normes d'emploi du Nouveau-Brunswick relatif aux congés de maladie et soin des enfants, paragraphes 42 - 44.02(13). En cas de conflit d'interprétation, de confusion, d'addition, d'omission, de réduction ou d'autre différend entre le contenu de cette annexe et les présentes et/ou futures normes d'emploi du N.B. relatives aux congés de maladie et soin des enfants, les normes d'emploi du N.B. prévaudront.

#### (b) **CONGÉS DE MATERNITÉ**

- i 42 L'employeur ne peut licencier, suspendre ou mettre à pied une salariée enceinte ni refuser de l'employer pour des raisons découlant uniquement de sa grossesse.
- ii 43(1) **Sous réserve du paragraphe (2)**, lorsqu'une salariée enceinte en fait la demande sur présentation du certificat d'un médecin, d'une infirmière praticienne **ou d'une sage-femme** attestant la grossesse et indiquant la date que le médecin, l'infirmière praticienne **ou la sage-femme** estime être celle de l'accouchement, l'employeur **lui accorde** un congé sans rémunération de dix-sept semaines ou le congé plus court que celle-ci demande, à partir d'un jour compris entre les **treize** semaines précédant la date d'accouchement indiquée et la date effective de l'accouchement.
- iii 43(2) La salariée qui désire prendre un congé en vertu du présent article
  - a) doit, quatre mois avant la date prévue pour l'accouchement ou aussitôt que sa grossesse est confirmée si cette confirmation survient plus tard, aviser son employeur de son intention de prendre un congé et de la date prévue pour le début de ce congé en l'absence d'un cas d'urgence; et
  - b) doit, en l'absence d'un cas d'urgence, donner à l'employeur deux semaines de préavis avant le début du congé.

- iv 43(3) Sous réserve du paragraphe (4), le congé prévu au paragraphe (1) peut être pris durant la période de temps que la salariée précise dans sa demande, pour autant que la date prévue pour l'accouchement se situe durant cette période.
- v 43(4) En l'absence de tout emploi de substitution à offrir à la salariée, l'employeur peut, avant ou après le début de la période mentionnée au paragraphe (1), exiger de la salariée qu'elle commence un congé lorsque les fonctions de son poste ne peuvent raisonnablement plus être accomplies par une femme enceinte ou que l'exécution de son travail est sensiblement affectée par sa grossesse.
- vi 44(1) Lorsqu'un salarié se présente au travail à l'expiration du congé accordé en vertu de l'article 43, l'employeur doit lui permettre de reprendre son travail dans le poste qu'il occupait juste avant de prendre son congé ou dans un poste équivalent, sans diminution de rémunération ni perte d'avantages accumulés jusqu'au début de son congé.
- vii 44(2) Pour l'application du paragraphe (1), un emploi de substitution visé au paragraphe 43(4) n'est pas considéré comme le poste que la salariée occupait juste avant de prendre son congé.

### (c) SOIN DES ENFANTS

- i 44.02(1) Dans le présent article
  - « enfant » désigne une personne âgée de moins de dix-neuf ans.
- ii 44.02(2) Sous réserve des paragraphes (3), (4) et (8), l'employeur doit, à la requête d'un salarié
  - a) qui est le parent naturel d'un nouveau-né ou d'un enfant qui n'est pas encore né,
  - ou
  - b) qui adopte ou a adopté un enfantaccorder au salarié un congé sans solde de **soixante-deux** semaines consécutives ou le congé plus court que le salarié demande pour lui permettre de prendre soin de l'enfant.
- iii 44.02(3) Un salarié qui a l'intention de prendre un congé en vertu de l'alinéa (2)a) doit
  - a) fournir à l'employeur un certificat d'un médecin, d'une infirmière praticienne **ou d'une sage-femme** indiquant la date que le médecin, l'infirmière praticienne **ou la sage-femme** estime être celle de l'accouchement ou la date effective de l'accouchement, et
  - b) en l'absence d'urgence, donner à l'employeur quatre semaines de préavis, par écrit, de la date du début de ce congé et de la durée de ce congé.

de  
sw

- iv** 44.02(4) Un salarié qui a l'intention de prendre un congé en vertu de l'alinéa (2)b) doit
- a) lorsqu'il est accepté conformément à la *Loi sur les services à la famille* comme parent adoptant possible ou, au cas d'une adoption privée, quatre mois auparavant, ou dans une situation d'urgence aussitôt que possible avant la date anticipée à laquelle l'enfant sera placé avec le salarié en vue de l'adoption, donner avis à l'employeur de l'intention du salarié de prendre congé,
  - b) fournir à l'employeur une preuve que l'enfant a été placé ou sera placé avec le salarié en vue de l'adoption, et
  - c) aviser l'employeur du début et de la durée du congé lorsqu'il est mis au courant de la date à laquelle l'enfant sera placé avec le salarié en vue de l'adoption ou au moment où l'enfant est placé avec le salarié en vue de l'adoption, celui des deux événements qui survient le premier étant celui à retenir.
- v** 44.02(8) Un congé accordé en vertu du paragraphe (2) doit commencer au plus tôt à la date à laquelle le nouveau-né ou l'enfant adopté est pris sous les soins et sous la garde du salarié et doit prendre fin au plus tard **soixante-dix-huit** semaines après cette date.
- vi** 44.02(10) Lorsqu'un salarié qui a l'intention de prendre un congé en vertu de l'alinéa (2)a) en sus du congé en vertu de l'article 43, il doit débiter son congé en vertu de l'alinéa (2)a) immédiatement à l'expiration au congé pris en vertu de l'article 43, à moins que l'employeur et le salarié n'en conviennent autrement.
- vii** 44.02(11) Le paragraphe (10) ne s'applique pas lorsqu'un nouveau-né est hospitalisé au moment de l'expiration du congé en vertu de l'article 43.
- viii** 44.02(12) Si les deux parents sont des salariés, le congé accordé en vertu du paragraphe (2) peut être
- a) pris entièrement par l'un des salariés, ou
  - b) partagé par les salariés.
- ix** 44.02(12.1) La durée maximale de l'ensemble des congés que peuvent prendre deux salariés en vertu du présent article à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant est de **soixante-deux** semaines.
- x** 44.02(12.2) La durée maximale de l'ensemble des congés que peuvent prendre un ou deux salariés en vertu du présent article et de l'article 43 à l'occasion de la naissance d'un enfant est de **soixante-dix-huit** semaines.
- xi** 44.02(13) Le paragraphe 44(1) s'applique avec les adaptations nécessaires au congé accordé en vertu du présent article.



**(d) CONGÉS EN GÉNÉRAL**

- i 44.04(1)** Un employeur ne peut licencier, suspendre ou mettre à pied un salarié à qui a été accordé un congé en vertu de la présente loi

  - a) pendant la durée du congé, ou
  - b) pour des raisons découlant uniquement du congé.
- ii 44.04(2)** Un salarié à qui a été accordé un congé en vertu de la présente loi

  - a) conserve l'ancienneté accumulée jusqu'au début du congé,
  - b) continue à accumuler l'ancienneté pendant la durée du congé au même taux d'accumulation qu'il aurait eu si le salarié avait travaillé pendant le congé, et
  - c) est réputé avoir travaillé de façon continue pour le même employeur pendant le congé.
- iii 44.04(3)** Nonobstant le paragraphe (2) si un salarié aurait été licencié, suspendu ou mis à pied si le congé n'avait pas été accordé au salarié en vertu de la présente loi, l'ancienneté du salarié

  - a) cesse de s'accumuler à la date à laquelle le licenciement serait survenu si le congé n'avait pas été accordé au salarié, et
  - b) ne s'accumule pas au cours de la période pendant laquelle la suspension ou la mise à pied serait survenue si le congé n'avait pas été accordé au salarié.
- iv 44.04(4)** Les paragraphes (1), (2) et (3) s'appliquent avec les modifications nécessaires relativement à

  - a) un salarié à qui un congé avec ou sans solde a été accordé en vertu d'une convention collective ou d'un contrat d'emploi semblable à un congé auquel un salarié a droit en vertu de la présente loi, et
  - b) un salarié qui est absent du travail avec ou sans solde, lors d'un jour de congé annuel ou d'un jour férié auquel le salarié a droit en vertu de la présente loi ou d'une convention collective ou d'un contrat d'emploi.
- v 44.05** Un salarié est réputé avoir travaillé lors d'un congé annuel et d'un jour férié pour lesquels le salarié a été rémunéré.

**23.07 Congé familial** - Un employé aura droit à un congé payé, sans perte d'ancienneté s'il est absent de son travail pour les motifs suivants :

<b>Motifs</b>	<b>Durée du congé</b>
Naissance d'un enfant de l'employé	le jour de la naissance et le jour suivant
Sinistre grave dans la maison de l'employé	un maximum de deux (2) jours

**23.08 Congé pour élection** - Les employés auront droit à quatre (4) heures consécutives de congé sans perte de salaire avant la fermeture du scrutin, à l'occasion d'élections ou d'un référendum fédéraux, provinciaux ou municipaux.

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

**23.10** Durant un congé de maternité ou parental, l'employé maintient les bénéfices de l'assurance groupe à condition que l'employé paye sa partie des frais d'assurance.

**23.11 Retour du congé de maternité ou parental** - 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.

**23.12 Autorisation générale d'absence** – L'Employeur accordera, pour une raison valable, une absence autorisée non payée, sans perte d'ancienneté à un employé qui en fera la demande par écrit.

**23.13 Quarantaine obligatoire** – Un employé mis en quarantaine obligatoire aura droit à son salaire régulier pour le temps passé en quarantaine, si cette dernière a été certifiée par un médecin sanitaire. Son temps ainsi perdu ne pourra être imputé à son congé de maladie.

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

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

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

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

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

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

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

**c) Confidentialité**

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

**d) Protection contre la discipline**

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

## **Article 24 - PAIEMENT DES SALAIRES ET INDEMNITÉS**

**24.01** Le salaire régulier des employés est selon l'Annexe « A » ci-jointe.

**24.02 Jours de paie** - Les salaires et les traitements seront payables à toutes les deux (2) semaines par dépôt direct, le jeudi avant quatre (4) heures de l'après-midi et correspondront à l'annexe A ci-jointe, formant partie intégrante de la présente convention. Les jours de paie, chaque employé recevra un décompte détaillé de son salaire et des retenues.

**24.03 Salaire égal pour travail égal** - L'Employeur respectera le principe de salaire égal à travail égal, quel que soit le sexe de l'employé.

**24.04 Salaire en cas de transferts temporaires** - Tout employé qui, à titre temporaire, travaille comme remplaçant ou remplit les fonctions principales à un poste mieux payé et rémunéré à un taux unique de salaire, aura droit à toucher le taux fixé pour ces fonctions. Un employé affecté à un poste rémunéré à un taux de salaire inférieur au sien ne subira pas de baisse de salaire correspondant, sauf s'il demeure à ce poste pendant une durée dépassant soixante jours ouvrables consécutifs.

**24.05 Indemnité de parcours en kilomètres**

- a) Les employés se servant de leur propre automobile pour tout travail accompli pour le compte de l'Employeur auront droit aux indemnités prévues aux politiques de l'Employeur.

**24.06 Indemnité de repas –**

- a) Tout employé devant prendre un ou des repas à l'extérieur **de la Municipalité de Petit-Rocher** lors de son travail sera remboursé par l'Employeur selon le taux prévu à la politique des repas pour les conseillers municipaux.
- b) Tous les employés ont droit à une pause-repas d'une (1) heure pour dîner commençant pas moins que 3 heures et pas plus que 4 heures après le début du quart. Tout employé demandé par l'Employeur de ne pas quitter son lieu de travail durant la pause-repas devra avoir sa pause au plus tard **5 heures après le début du quart de travail** et sera rémunéré au taux de surtemps pour sa pause-repas.

**24.07 Allocation de formation professionnelle –** Lorsque l'Employeur autorise à un employé de suivre un cours d'éducation dans le but de se perfectionner dans des connaissances rattachées à son emploi, l'Employeur s'engage à lui payer son salaire régulier. L'Employeur sera aussi responsable pour les frais d'hébergement, les dépenses de voyage et les frais de scolarité. Les dépenses de voyage seront tel que prévu dans la présente convention. L'Employeur invite les employés à lui soumettre des suggestions de cours de formation utiles et reliés à son emploi.

**24.08 Prime de relais -**

- (a) Prime de quart d'après-midi - Une prime de quart de vingt-cinq cents (0,25 \$) sera payée pour chaque heure effectivement travaillée au cours du quart d'après-midi. Un quart d'après-midi est celui qui débute entre 16 h et minuit. Cette prime ne s'applique pas aux employés qui travaillent à l'aréna ou pour les heures supplémentaires.
- (b) Prime du dimanche pour le relais à l'aréna : En plus du paiement du taux ordinaire auquel un employé peut avoir droit pour travail accompli le dimanche à l'aréna, un employé sera payé une prime de **un dollar (1.00 \$)** l'heure pour chaque heure travaillée entre 00 h 01 le dimanche jusqu'à minuit le même jour sauf pour les heures supplémentaires.

**24.09 Disponibilité immédiate**

Lorsqu'un employé est désigné comme étant « en disponibilité immédiate » c'est-à-dire pouvant être contacté immédiatement par **un appareil de télécommunication**, il sera rémunéré **six (6) heures** de temps libre supplémentaire par semaine.

Toutes les heures travaillées par un employé « en disponibilité immédiate » seront rémunérées au taux de surtemps prévu à l'article 19 de la présente convention.

**24.10 Intempérie –** Advenant que l'Employeur ferme le bureau d'administration due aux mauvaises conditions atmosphériques, tous les employés à l'emploi **de la Municipalité de Petit-Rocher** ne seront pas tenus de se présenter au travail et ne subiront aucune perte de salaires et bénéfices.

**24.11** Tout employé recevra une prime de deux (2.00 \$) dollars l'heure pour tout travail effectué dans des conditions insalubres (lagune).

## **Article 25 - CLASSEMENT ET RECLASSEMENT DES EMPLOIS**

**25.01 Description des emplois** - L'Employeur s'engage à établir des descriptions d'emploi pour tous les emplois et les classes compris dans le groupement négociateur du Syndicat. Lesdites descriptions seront présentées au Syndicat afin de lui permettre de présenter ses commentaires à l'Employeur dans les 30 jours suivant leur présentation.

Les descriptions officielles seront présentées au Syndicat dans les cent vingt (120) jours suivant la signature de la première entente.

**25.02 Pas d'élimination des classifications actuelles** - Aucune classification existante ne sera éliminée sans l'accord préalable du Syndicat.

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

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

## **Article 26 - PROGRAMME DES AVANTAGES**

### **26.01 Pension –**

En plus du Régime de pension du Canada, chaque employé participera au Régime des employés municipaux du Nouveau-Brunswick. Les cotisations seront payables par l'Employeur et l'employé aux termes des dispositions du régime.

Les cotisations au régime choisi seront partagées entre l'Employeur (50%) et l'employé (50%).

### **26.02 Assurance des frais médicaux et d'hospitalisation –**

L'Employeur payera pour les employés à temps plein, à l'exception des employés travaillant moins de 24 heures par semaine ayant complété la période de stage prévue à l'article 15.04 les cotisations du régime.

En cas de maladie, l'Employeur continuera le paiement des primes pendant une durée maximum de six (6) mois à compter du début de la maladie. Par la suite, l'employé aura l'option de payer lui-même les cotisations.

Les primes au régime choisi seront partagées entre l'Employeur (50%) et l'employé (50%).

### **26.03 Assurance-groupe sur la vie –**

L'Employeur payera pour les employés à temps plein, à l'exception des employés travaillant moins de 24 heures par semaine ayant complété la période de stage prévue à l'article 15.04 les primes d'un régime d'assurance-groupe sur la vie, de mort accidentelle, de perte de membres et d'invalidité longue durée, du présent régime. L'assurance équivaldra au double de son salaire annuel, arrondi aux 500\$ les plus près.

Les primes du régime choisi seront partagées entre l'Employeur (50%) et l'employé (50%).

#### 26.04 **Accident de travail –**

- 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) Un(e) employé(e) qui ne peut pas accomplir son travail régulier pour le compte de l'Employeur à la suite d'un accident au travail pour lequel il(elle) reçoit une indemnité versée par Travail sécuritaire Nouveau-Brunswick conformément à la Loi sur les accidents du travail accumulera l'ancienneté et les congés de maladie prévus par la présente convention pendant la période temporaire d'incapacité totale.
- c) L'Employeur doit maintenir en vigueur le régime des avantages sociaux de l'employé(e) (excluant la couverture pour incapacité à long terme) durant la période où l'employé(e) reçoit des indemnités pour « perte de gains » de Travail sécuritaire Nouveau-Brunswick, sous l'article 26.04 (b). L'employé consent à rembourser à l'Employeur sa part des cotisations au régime des avantages sociaux.
- d) L'absence d'un(e) employé(e) 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.

#### **Article 27 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE**

- 27.01 **Coopération** - Le Syndicat et l'Employeur conviennent de coopérer en vue de maintenir et de perfectionner les règlements visant à protéger adéquatement les employés exécutant des travaux dangereux.
- 27.02 **Comité paritaire de sécurité** - est institué un comité de sécurité et d'hygiène composé de deux représentants nommés par le Syndicat et deux représentants nommés par l'Employeur.
- 27.03 **Réunions du comité** - Le comité de sécurité et d'hygiène se réunira sur demande du Syndicat ou de l'Employeur. Ses réunions porteront sur toute condition dangereuse. Le comité rédigera des procès verbaux de toutes ses réunions, dont des copies seront remises tant à l'Employeur qu'au Syndicat.
- 27.04 **Mesure de sécurité** – L'Employeur s'engage à fournir aux employés qui travaillent dans des conditions insalubres ou dangereuses, tout le matériel et l'habillement protecteur nécessaire requis par le code de sécurité provincial. De son côté, l'employé s'engage à utiliser en tout temps le matériel et l'équipement de sécurité mis à sa disposition par l'Employeur.
- 27.05 **Griefs sur la sécurité** – Un employé ou groupe d'employés ayant l'impression qu'on exige d'eux un travail comportant des conditions dangereuses ou insalubres dépassant le danger normal inhérent au travail en question, auront le droit de déposer un grief prioritaire à la troisième étape de la procédure de redressement des griefs prioritaires et à l'arbitrage. Aucun employé ne fera l'objet de sanctions pour avoir refusé d'effectuer un travail qui, de l'avis du comité de sécurité et d'hygiène, présente des dangers. Un employé qui refuse d'utiliser le matériel et l'équipement de sécurité mis à sa disposition par l'Employeur fera l'objet de sanctions sévères.

- 27.06 **Enquête sur les accidents** – Le Syndicat et l'Employeur seront immédiatement informés de tout accident ou blessure. Sur demande du Syndicat ou de l'Employeur, le comité de sécurité et d'hygiène entreprendra une enquête et déposera promptement un rapport sur la nature et les causes de l'accident ou de la blessure.
- 27.07 **Salaire pour employés blessés** - Tout employé blessé pendant ses heures de travail et obligé de quitter son travail pour se faire soigner ou pour rentrer chez lui à cause de sa blessure, sera payé au taux normal de son salaire pour le restant de sa journée de travail, sans entamer son congé-maladie, à moins qu'un médecin déclare que l'employé est capable de reprendre son travail au cours de la même journée de travail.
- 27.08 **Transport des accidentés** - Le transport au médecin le plus proche ou à l'hôpital, des employés nécessitant des soins médicaux par suite d'un accident de travail, se fera aux frais de l'Employeur.

## **Article 28 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET AUTRES**

- 28.01 **Définition** – Dans le présent article, changement technologique signifie l'introduction d'équipement ou de matériel différent de l'équipement ou du matériel précédemment utilisé par l'Employeur et la modification de la manière dont l'Employeur effectue ses activités directement reliées à l'introduction de cet équipement ou de ce matériel.
- 28.02 **Programme de formation** - Au cas où l'Employeur introduirait de nouvelles méthodes ou machines, exigeant des habiletés nouvelles ou plus étendues que celles que possèdent les employés travaillant selon les méthodes de travail actuelles, l'Employeur accordera, à ses frais, aux employés ainsi affectés, une période maximum ne pouvant dépasser un an, pour leur permettre de se perfectionner ou d'acquérir les compétences nécessaires aux nouvelles méthodes de travail. Aucun changement ne sera apporté aux taux de salaire de ces employés pendant la période d'un tel recyclage et leur salaire ne subira pas de réduction lorsqu'ils seront reclassifiés à leur nouveau poste.
- 28.03 **Formation supplémentaire** - Au cas où l'introduction de nouvelles méthodes de travail nécessiterait un recyclage ou un perfectionnement exigeant une durée de formation professionnelle dépassant une année, cette durée supplémentaire fera l'objet de discussions entre l'Employeur et le Syndicat.
- 28.04 **Pas de congédiement** – Aucun employé régulier ne sera congédié par l'Employeur par suite de la mécanisation; il aura en outre la possibilité de se prévaloir de ses droits d'ancienneté pour combler un autre poste.

## **Article 29 - OUTILS ET HABILLEMENT**

### **29.01 Habillement -**

- a) L'Employeur fournira tous les vêtements protecteurs et équipements obligatoires que les employés doivent porter durant le travail. **Lorsque l'un des équipements/vêtements fournis par l'Employeur est endommagé et/ou usé, l'employé devra le rapporter à son superviseur immédiat pour en obtenir un nouveau.**



b) L'Employeur fournira aux employés :

TRAVAUX PUBLICS	ARÉNA	EAUX ET EGOÛTS
<b>Temps plein</b> 1. Overall – été 2. Overall – hiver 3. Gants – été 4. Gants –hiver 5. Gants caoutchouc 6. Ensemble de pluie 7. Lunette de sécurité <b>avec protection UV</b> 8. Bottes de pluie pour l'hiver  <b>Saisonnier/préposé à la plage</b> 1. Overall – été 2. Bottes de pluie – été 3. Gants –été 4. Ensemble de pluie 5. Lunette de sécurité <b>avec protection UV</b>	1. Gants –été 2. Gants –hiver 3. Overall – été 4. <b>Overall – hiver</b> 5. <b>Bottes – hiver</b> 6. <b>Lunette de sécurité avec protection UV</b>	<b>Temps plein</b> 1. Overall – été 2. Overall – hiver 3. Bottes de pluie 4. Gants – été 5. Gants –hiver 6. Gants – latex 7. Sarro 8. Ensemble de pluie 9. Lunette de sécurité <b>avec protection UV</b> 10. Bottes de pluie pour l'hiver

c) Les bottes de sécurité (steel toe boots) – L'Employeur payera, le 15 avril de chaque année, aux employés pour des bottes de sécurité, comme suit :

Employés permanents temps plein – **175 \$**  
 Employés permanents saisonniers et préposé à la plage – **100 \$**

d) L'Employeur convient de fournir sans frais aux employés et de maintenir en bon état les équipements de protection obligatoires.

e) Ces allocations ne s'appliquent pas aux employés de bureau.

29.02 **Outils** - L'Employeur fournira aux employés tout l'outillage et le matériel nécessaire à l'exécution de leur travail.

### Article 30 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

30.01 **Sécurité d'emploi** - Afin de garantir aux membres du groupement négociateur la sécurité de leurs emplois, l'Employeur convient qu'aucun employé ne sera mis en disponibilité ou terminé de son emploi parce que son travail ou service exécuté sera confié ou sous-traité, transféré, affermé, ni assigné, ni cédé en entier ou en partie à une personne, entreprise ou étrangers au groupement négociateur.

### Article 31 – PAS DE GRÈVE NI DE LOCK-OUT

31.01 **Pas de grève ni de lock-out** – La Section locale 4863 du Syndicat consent à ce qu'il n'y ait pas de grève ni de débrayage, et l'Employeur, **Municipalité** de Petit-Rocher, consent à ce qu'il n'y ait pas de lock-out des membres du Syndicat pendant la durée de la présente convention.

*Handwritten signature/initials*

## Article 32 - DURÉE DE LA CONVENTION

- 32.01 **Durée de la convention** - La présente constitue la convention entière entre les parties et doit être en vigueur pendant la période commençant le 1<sup>er</sup> janvier **2018** au 31 décembre **2022**, et doit être automatiquement renouvelée par la suite pour des périodes successives de douze (12) mois, à moins que l'une ou l'autre des parties ne demande la négociation d'une nouvelle convention en donnant un avis écrit à l'autre partie au moins trente (30) jours civils ou au plus soixante (60) jours civils avant la date d'expiration de la présente convention ou de tout renouvellement qui en sera fait.
- 32.02 **Modification à la convention** - Tout changement particulier que les parties jugent nécessaires d'apporter à la présente convention pourra être effectué d'un commun accord en tout temps pendant la durée de la présente convention collective.
- 32.03 **Avis d'entamer les négociations** –
- a) Lorsqu'une partie a donné avis à l'autre partie en application de la clause **32.01**, les parties doivent sans retard, mais en tout cas dans les vingt (20) jours après que l'avis a été donné, ou dans tout délai supplémentaire dont les parties peuvent convenir, se rencontrer et commencer à négocier collectivement en vue du renouvellement ou de la révision de la convention.
  - b) Les parties conviennent qu'ils devront entreprendre lesdites négociations en bonne foi et faire tout effort raisonnable en vue de conclure une convention nouvelle ou révisée.
- 32.04 **Convention demeure valable** - Les deux parties se conformeront intégralement aux dispositions de la présente convention tant que les négociations collectives se poursuivent de bonne foi; au cas où les négociations se prolongeraient au-delà de la date anniversaire de la convention, toute entente concernant toute révision de ses dispositions aura un effet rétroactif à ladite date, à moins que les parties en décident autrement d'un commun accord.
- 32.05 **Rétroactivité** – L'Employeur s'engage à payer le salaire rétroactif payable à chacun des employés à compter du 1<sup>er</sup> janvier **2018**.

Signé à Petit-Rocher, en ce **18<sup>e</sup>** jour de décembre 2019.

AU NOM DU SCFP, SECTION LOCALE 4863



Michel Nadeau, Président

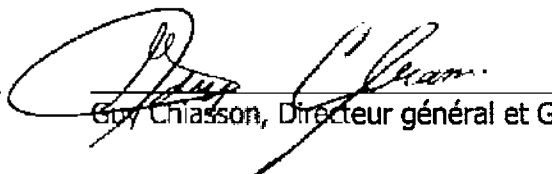
AU NOM DE LA MUNICIPALITÉ DE PETIT-ROCHER




Luc Desjardins, Maire



Christian Boudreau, Secrétaire-trésorier



Guy Chiasson, Directeur général et Greffier



Guy Ward, Conseiller syndical



## ANNEXE « A » - GRILLE SALARIALE SCFP SECTION LOCALE 4863

	2018 – 1.50%				2019 – 1.50%				2020 – 1.00%				2021 - 1.00%				2022 – 1.00%			
	Ajust	A	B	C	Ajust	A	B	C	Ajust	A	B	C	Ajust	A	B	C	Ajust	A	B	C
Préposé à l'aréna et terrains	\$ 0.35	\$ 18.23	\$ 18.88	\$ 19.55	\$ 0.35	\$ 18.86	\$ 19.52	\$ 20.20	\$ 0.35	\$ 19.40	\$ 20.06	\$ 20.75	\$ 0.35	\$ 19.94	\$ 20.61	\$ 21.31	\$ 0.35	\$ 20.49	\$ 21.17	\$ 21.87
Préposé à l'aréna et travaux publics	\$ 0.35	\$ 15.01	\$ 15.53	\$ 16.08	\$ 0.35	\$ 15.58	\$ 16.12	\$ 16.67	\$ 0.35	\$ 17.00	\$ 17.60	\$ 18.21	\$ 0.35	\$ 17.52	\$ 18.12	\$ 18.74	\$ 0.35	\$ 18.05	\$ 18.65	\$ 19.28
Préposé flottant									\$ 0.35	\$ 17.00	\$ 17.60	\$ 18.21	\$ 0.35	\$ 17.52	\$ 18.12	\$ 18.74	\$ 0.35	\$ 18.05	\$ 18.65	\$ 19.28
Préposé à la plage	\$ 0.35	\$ 13.25	\$ 13.72	\$ 14.20	\$ 0.35	\$ 13.80	\$ 14.27	\$ 14.77	\$ 0.35	\$ 16.00	\$ 16.56	\$ 17.14	\$ 0.35	\$ 16.51	\$ 17.08	\$ 17.66	\$ 0.35	\$ 17.03	\$ 17.60	\$ 18.19
Journalier à temps plein	\$ 0.35	\$ 17.67	\$ 18.30	\$ 18.94	\$ 0.35	\$ 18.28	\$ 18.92	\$ 19.58	\$ 0.35	\$ 18.81	\$ 19.46	\$ 20.12	\$ 0.35	\$ 19.35	\$ 20.00	\$ 20.68	\$ 0.35	\$ 19.90	\$ 20.55	\$ 21.23
Journalier saisonnier	\$ 0.35	\$ 15.00	\$ 15.52	\$ 16.07	\$ 0.35	\$ 15.57	\$ 16.11	\$ 16.66	\$ 0.35	\$ 16.08	\$ 16.62	\$ 17.18	\$ 0.35	\$ 16.59	\$ 17.13	\$ 17.70	\$ 0.35	\$ 17.10	\$ 17.66	\$ 18.23
Journalier saisonnier et plage									\$ 0.35	\$ 16.08	\$ 16.62	\$ 17.18	\$ 0.35	\$ 16.59	\$ 17.13	\$ 17.70	\$ 0.35	\$ 17.10	\$ 17.66	\$ 18.23
Contremaître eaux et égouts	\$ 0.35	\$ 21.85	\$ 22.63	\$ 23.44	\$ 0.35	\$ 22.53	\$ 23.32	\$ 24.14	\$ 0.35	\$ 23.10	\$ 23.90	\$ 24.73	\$ 0.35	\$ 23.68	\$ 24.49	\$ 25.33	\$ 0.35	\$ 24.27	\$ 25.09	\$ 25.93
Contremaître travaux publics	\$ 0.35	\$ 22.45	\$ 23.25	\$ 24.08	\$ 0.35	\$ 23.13	\$ 23.95	\$ 24.79	\$ 0.35	\$ 23.71	\$ 24.54	\$ 25.39	\$ 0.35	\$ 24.30	\$ 25.13	\$ 25.99	\$ 0.35	\$ 24.89	\$ 25.73	\$ 26.60

Monétaire rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2018

**N.B. Le Préposé flottant aura une augmentation de 0,50 \$ de l'heure lorsqu'il aura atteint son niveau 1 de certification eau et égout.**

Note explicative:

- Tous les nouveaux employés qui seront embauché après la signature de la convention collective débiteront à l'échelle « A » de leur classification respective.
- L'avancement sur l'échelle salariale se produit à chaque 2,080 heures de séniorité.



## LETTRE D'ENTENTE A

Entre

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4863

Et


LA MUNICIPALITÉ DE PETIT-ROCHER, N.-B.

La Municipalité de Petit-Rocher travaille présentement sur l'acquisition d'une usine de traitement d'eau. Cette usine aura un impact sur les opérations quotidiennes.

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) Section locale 4863 et la Municipalité de Petit-Rocher, N.-B., s'entendent de s'asseoir pour discuter de l'article 24.09 de la convention collective dans les 60 jours suivant le premier anniversaire de l'ouverture de cette usine afin de négocier cet article.


Signé à Petit-Rocher, en ce 18<sup>e</sup> jour de décembre 2019.

AU NOM DU SCFP, SECTION LOCALE 4863



Michel Nadeau, Président

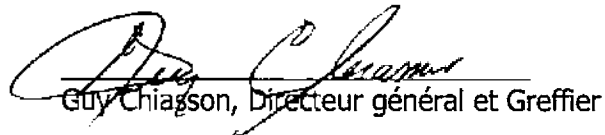
AU NOM DE LA MUNICIPALITÉ DE PETIT-ROCHER



Luc Desjardins, Maire



Christian Boudreau, Secrétaire-trésorier



Guy Chiasson, Directeur général et Greffier



Guy Ward, Conseiller syndical

*aw*

## LETTRE D'ENTENTE B

Entre

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4863**

Et

**LA MUNICIPALITÉ DE PETIT-ROCHER, N.-B.**

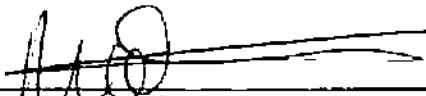
Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) Section locale 4863 et **la Municipalité** de Petit-Rocher s'entendent que les employés syndiqués peuvent être appelés à faire du travail les soirs et les fins de semaines à l'occasion d'activités spéciales présentées par des organismes communautaires et ce, sans être payés au taux de surtemps. Le temps travaillé serait plutôt pris comme congé normal après la tenue de l'activité en question et d'un commun accord avec l'Employeur. Cette entente est en vigueur que pour la durée de la présente convention collective et pourra être renouvelé durant les négociations collectives.


Les membres appelés à travailler seraient avisés deux semaines à l'avance et le montant d'activités se limiterait à trois par année.

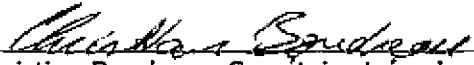
**Signé à Petit-Rocher, en ce 18<sup>e</sup> jour de décembre 2019.**

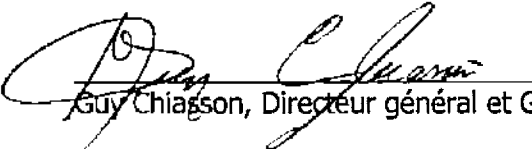
AU NOM DU SCFP, SECTION LOCALE 4863

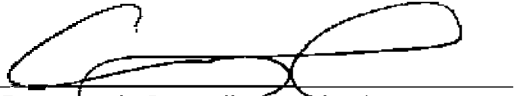
AU NOM DE LA MUNICIPALITÉ DE PETIT-ROCHER

  
Michel Nadeau, Président

  
Luc Desjardins, Maire

  
Christian Boudreau, Secrétaire-trésorier

  
Guy Chiasson, Directeur général et Greffier

  
Guy Ward, Conseiller syndical