

Convention collective

entre



et



Le syndicat canadien de la fonction publique
Section locale 4576, Service municipal

En vigueur : 1^{er} janvier 2020
Date d'expiration : 31 décembre 2024

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - BUT	2
ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION	2
ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS.....	3
ARTICLE 4 - NON-DISCRIMINATION.....	3
ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL	3
ARTICLE 6 - PRÉLÈVEMENT DES COTISATION SYNDICALES ET CHANGEMENT AUX LOIS	4
ARTICLE 7 - NOUVEAUX EMPLOYÉS - MIS AU COURANT PAR L'EMPLOYEUR	5
ARTICLE 8 - CORRESPONDANCE.....	5
ARTICLE 9 - COMITÉ OUVRIER PATRONAL	5
ARTICLE 10 - COMITÉ DE NÉGOCIATION.....	5
ARTICLE 11 - PROCÉDURE DE REDRESSEMENT DES GRIEFS.....	6
ARTICLE 12 - ARBITRAGE	8
ARTICLE 13 - CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET DISCIPLINE.....	9
ARTICLE 14 - ANCIENNETÉ	10
ARTICLE 15 - AVANCEMENT ET CHANGEMENT AU SEIN DU PERSONNEL	11
ARTICLE 16 - LICENCIEMENTS ET RAPPELS AU TRAVAIL.....	13
ARTICLE 17 - HEURES DE TRAVAIL.....	13
ARTICLE 18 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES	14
ARTICLE 19 - JOURS FÉRIÉS	15
ARTICLE 20 – CONGÉS ANNUELS	16
ARTICLE 21 – CONGÉ DE MALADIE.....	17
ARTICLE 22 – ABSENCES AUTORISÉES	18
ARTICLE 23 - PAIEMENT DES SALAIRES ET INDEMNITÉS	22
ARTICLE 24 - CLASSEMENT ET RECLASSEMENT DES EMPLOIS.....	23
ARTICLE 25 – SÉCURITÉ SOCIALE.....	23
ARTICLE 26 - SÉCURITÉ ET HYGIENE.....	24
ARTICLE 27 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET AUTRES	25
ARTICLE 28 - UNIFORMES ET HABILLEMENT	25
ARTICLE 29 - CONDITIONS GENERALES	25
ARTICLE 30 - CONDITIONS ET AVANTAGES ACTUELS	26
ARTICLE 31 - DISPOSITIONS GENERALES	26
ARTICLE 32 - SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	26
ARTICLE 33 - DURÉE DE LA CONVENTION	26
ANNEXE "A" - GRILLE DES SALAIRES.....	29
ANNEXE "B" - DESCRIPTION DE TÂCHES – JOURNALIER	30
ANNEXE "B" - DESCRIPTION DE TÂCHES – JOURNALIER CONTREMAÎTRE.....	31
ANNEXE "B" - DESCRIPTION DE TÂCHES – JOURNALIER/SOUTIEN ADMINISTRATIF.....	32

CONVENTION COLLECTIVE

Convention collective de travail conclue à Ste-Anne de Madawaska ce 7^e jour de novembre 2019.

Entre Le Village de Ste-Anne de Madawaska ci-après désigné l'Employeur, partie de première part;

Et Le Syndicat Canadien de la fonction publique et sa section locale 4576, secteur municipal, 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 de l'employé.
4. d'assurer le bon moral, le 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.

2.02 Pratique discriminatoire – L'Employeur n'exercera pas ses droits en dirigeants ses employés d'une manière discriminatoire. Il n'utilisera pas de ses droits d'une manière qui priverait ses employés actuels de leur emploi, sauf pour juste cause.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS

- 3.01 **Groupement négociateur** – Attendu que la majorité des employés ont choisi le Syndicat comme leur agent de négociation collective, l'Employeur reconnaît par la présente le Syndicat Canadien de la fonction publique et sa section locale 4576 comme étant le seul et unique agent négociateur, au nom et pour tous ses employés à l'exception du secrétaire municipal.

Il s'engage par la présente à négocier avec le Syndicat ou avec tout comité autorisé par ce dernier. Ces négociations porteront sur toutes les questions concernant les relations entre les parties contractantes. L'Employeur s'efforcera de régler tout différend qui pourrait surgir entre les parties par des moyens paisibles et harmonieux.

- 3.02 **Tâches réservées au groupement négociateur** – Les employés exclus du groupement négociateur n'accompliront aucun emploi régi par la présente convention.
- 3.03 **Entente particulière** – Aucun employé ne sera ni obligé ni autorisé à conclure d'entente écrite ou verbale avec l'Employeur ou ses représentants si celle-ci est incompatible avec les termes de la présente convention collective.

ARTICLE 4 - NON-DISCRIMINATION

- 4.01 **Non-discrimination** – Il n'y aura pas de discrimination pour aucune raison de la part de l'Employeur qui serait contraire à la loi des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.
- 4.02 **Harcèlement au travail** – L'employeur s'engage à assurer un milieu de travail sécuritaire où tous les employés sont traités avec respect et dignité. Dans cet environnement, il n'y aura pas de comportements discriminatoires, d'harcèlement, de conflits de travail perturbateurs, ni aucune conduite irrespectueuse, ni violence au travail.

De plus, les parties conviennent qu'un milieu de travail respectueux inclut un milieu exempt de tout danger tel que défini dans la *Loi sur la santé et la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick*.

ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 **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 30 jours suivant son embauche et en demeurer

ARTICLE 6 - PRÉLÈVEMENT DES COTISATION SYNDICALES ET CHANGEMENT AUX LOIS

- 6.01 **Prélèvement** – L'Employeur retiendra sur la paie de chaque employé toute cotisation, droit d'initiation ou imposition fixée aux termes de la constitution et des règlements du Syndicat et dont l'employé est redevable au Syndicat.
- 6.02 **Retenues** – Les retenues mentionnées au paragraphe 6.01 seront déduites de la 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.
- 6.03 **Renseignements en lien avec la divulgation de données financières** – L'Employeur fournira au Syndicat les renseignements dont il a besoin pour respecter les exigences de divulgation imposées par la loi. L'Employeur fournira ces renseignements par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la demande de renseignements du Syndicat.
- 6.04 **Congé avec solde pour se conformer aux exigences de divulgation imposées au Syndicat par la loi** – L'Employeur accordera un congé avec solde à un syndiqué désigné par le Syndicat pour que celui-ci remplisse les déclarations requises par les lois fédérales ou provinciales pour la divulgation des finances du Syndicat ou d'autres affaires syndicales.
- 6.05 **Renseignements et congé sans solde pour la perception et l'autorisation des cotisations** – Advenant l'adoption d'une loi qui viendrait modifier les dispositions de la présente convention collective ou de la loi en matière de précompte et de versement des cotisations, l'Employeur devra fournir :
- [a] Un tableau électronique dans lequel sera identifiée la période de paie correspondant aux sommes perçues, ainsi que les renseignements suivants pour chaque employé au sein de l'unité d'accréditation : nom, statut d'emploi (temps plein, saisonnier, occasionnel, probation, temporaire), classe/titre d'emploi, succursale, lieu de travail, revenu ordinaire, horaire de travail et total des heures travaillées. Ce tableau sera envoyé au secrétaire-trésorier de la section locale du Syndicat et au conseiller syndical national au plus tard dix (10) jours après la fin de chaque période de paie;
 - [b] Un congé payé pour activités syndicales selon l'article 22.01 et un accès au lieu de travail pendant les heures de travail, pour que le Syndicat puisse rencontrer chaque employé appartenant à l'unité d'accréditation afin de percevoir les cotisations et d'obtenir les autorisations.

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

- 7.01 **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. **L'Employeur communiquera au Syndicat le nom au complet, le poste et le statut d'emploi (temps plein, saisonnier, occasionnel, sous probation, temporaire), la date d'embauche et le lieu de travail de tous les employés embauchés au sein de l'unité d'accréditation. Il lui communiquera ces informations avant le premier jour de travail du nouvel employé.**
- 7.02 **Copies de la convention collective** – Dès qu'il aura été embauché, le supérieur immédiat du nouvel employé le présentera à son délégué ou représentant syndical, qui lui fournira une copie de la convention collective.
- 7.03 **Coordonnées des employés** – L'Employeur fournira au Syndicat la liste de tous les employés appartenant à l'unité d'accréditation. Cette liste devra inclure, pour chaque personne, son nom, le titre de son poste/sa classe d'emploi, son adresse postale résidentielle, son numéro de téléphone résidentiel (et ses autres numéros de téléphone personnels disponible, comme les numéros de cellulaire), son adresse courriel au travail et, si elle est connue, son adresse courriel personnelle.

Cette liste devra aussi spécifier le lieu de travail et le statut d'emploi (temps plein, temps partiel, temporaire, saisonnier, occasionnel) de chaque employé et, si l'employé est en congé autorisé, indiquer la nature de ce congé.

ARTICLE 8 - CORRESPONDANCE

- 8.01 **Correspondance** – Toute correspondance entre les parties, découlant ou relevant de cette convention se fera entre le secrétaire municipal et le Secrétaire du Syndicat.

ARTICLE 9 - COMITÉ OUVRIER PATRONAL

- 9.01 Il sera institué un comité mixte travailleur-employeur composé de représentant du Syndicat et de l'Employeur. Ce comité verra aux questions de bonnes relations entre les parties et se réunira sur demande de l'une ou l'autre des parties. Aucun employé ne subira de perte de salaire suite aux rencontres du comité.

ARTICLE 10 - COMITÉ DE NÉGOCIATION

- 10.01 Il sera établi un comité de négociation, comprenant un maximum de trois (3) membres représentant l'Employeur et de trois (3) membres représentant le

Syndicat. Le comité sera saisi, aux fins de discussion et de règlement de toutes questions intéressant les parties. Les parties auront le droit de faire appel à l'aide de consultants. Les réunions auront lieu à l'heure et à l'endroit fixé d'un commun accord. Si la réunion a lieu pendant les heures de travail, les employés membres du Syndicat ne subiront aucune perte de salaire. Sur demande faite par le Syndicat, l'Employeur fournira à ce dernier toute documentation ou renseignements demandés incluant les descriptions de tâches, les catégories d'emploi, les classes d'emploi, taux de salaire, régime de pension et d'assurance, ainsi que renseignements techniques, rapports, dossiers, études, enquêtes, manuels, directives, ou documents nécessaires aux négociations collectives.

ARTICLE 11 - PROCÉDURE DE REDRESSEMENT DES GRIEFS

- 11.01 **Élection des délégués syndicaux** – Dans le but de parvenir à un règlement ordonné et rapide de tout grief, l'Employeur reconnaît le droit au Syndicat de nommer ou d'élire des délégués syndicaux qui auront pour devoir d'aider les employés ayant une plainte à formuler. Le délégué aidera lesdits employés à préparer et à présenter leurs griefs aux termes de la procédure de redressement des griefs.
- 11.02 **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.
- 11.03 **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.
- 11.04 **Permission de s'absenter du travail** – L'Employeur s'engage à s'abstenir d'entraver, d'intimider ou d'empêcher, ou d'intervenir d'une façon quelconque dans les devoirs qui incombent aux délégués par leur charge syndicale au cours de leurs enquêtes et autres activités visant au redressement des griefs, aux termes de cet article. De son côté, le Syndicat convient et reconnaît que tout délégué est employé dans le but de travailler à pleines journées pour le compte de l'Employeur et qu'il ne quittera pas son travail pendant les heures de travail sans avoir obtenu la permission de l'Employeur.
- 11.05 **Définition de griefs** – Aux termes de cette convention, un grief sera défini comme étant tout désaccord ou différend entre l'Employeur et tout employé ou employés du Syndicat, ou comme tout cas d'action injuste de la part de l'Employeur.
- 11.06 **Redressement des griefs** – Il est entendu qu'en cas de grief un effort sérieux sera fait afin de redresser un tel grief de manière juste et prompte et selon la procédure suivante :

Première étape - le ou les employés lésés présenteront leur grief à leur délégué syndical. Au niveau employeur, au secrétaire municipal de la municipalité. L'Employeur doit rendre sa décision dans les dix (10) jours ouvrables après réception du grief. S'il n'y a pas de réponse ou s'il n'y a pas de règlement satisfaisant dans un délai de dix (10) jours ouvrables, l'employé peut passer à l'étape II.

Deuxième étape - à défaut d'un règlement au cours de la première étape, le ou les employés lésés, en compagnie du comité de grief, présenteront le grief par écrit au Conseil du Village dans un autre délai de dix (10) jours ouvrables après la période de dix (10) jours ouvrables mentionnée à l'étape I, suivant la demande de porter l'affaire à la deuxième étape. Le Conseil les mettra au courant de sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'assemblée plénière.

Troisième étape - Les deux parties pourront utiliser, comme option et sous accord mutuel, la méthode de médiation de griefs pour résoudre un différend avant qu'il ne soit soumis à l'arbitrage.

Quatrième étape - à 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 Conseil, (précité à la deuxième étape).

- 11.07 **Grief d'ordre général** – En cas d'un différend portant sur l'interprétation ou l'application générale de cette convention, ou au cas où un groupe d'employés, ou le Syndicat lui-même se sente lésé, le grief peut être présenté directement à la deuxième étape sans passer par la première.
- 11.08 **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'employé 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.
- 11.09 **Grief portant sur la sécurité** – Un employé ou groupe d'employés qui se croirait forcé de travailler dans des conditions dangereuses ou malsaines aura le droit de présenter un grief à la deuxième étape de la procédure de redressement des griefs, et un tel grief aura un traitement préférentiel au cours de ladite procédure et de l'arbitrage.
- 11.10 **Correspondance par écrit** – Toute correspondance concernant un grief se fera par écrit et ce, à toutes les étapes, soit de la part des employés ou Syndicat et Employeur.
- 11.11 **Locaux pour réunions du comité des griefs** – L'employeur fournira les locaux nécessaires aux réunions conjointes du comité des griefs et de l'Employeur.

- 11.12 **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.
- 11.13 **Défaut d'observer les délais prescrits** – Le défaut de la part de l'employé lésé ou du Syndicat de transférer le grief à l'étape suivante de la procédure de redressement des griefs dans les délais prescrits, ne portera pas atteinte à toute démarche de la part du Syndicat en ce qui concerne un grief analogue futur.
- 11.14 **Objections de nature technique** – Aucun grief ne sera invalidé par suite d'une objection technique ou d'une objection de forme et le Conseil d'arbitrage aura le pouvoir de ne pas tenir compte d'irrégularités éventuelles de procédure au cours de redressement d'un grief, ceci afin de déterminer le fond du différend et de rendre une décision conforme à la justice et à l'équité de la cause.

ARTICLE 12 - ARBITRAGE

- 12.01 **Composition du Conseil d'arbitrage** – Lorsque l'une des parties demande à soumettre un grief à l'arbitrage, une telle demande sera présentée par courrier recommandé, adressée à l'autre partie contractante, et contiendra le nom de l'arbitre nommé par le requérant. La partie adverse enverra sa réponse par lettre enregistrée dans les quinze (15) jours qui suivent, en indiquant les noms et adresse de l'arbitre qu'elle nomme. Les deux arbitres s'entendront ensuite sur le choix d'un président impartial du conseil d'arbitrage.
- 12.02 **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 qui suivent la nomination, l'une ou l'autre partie pourra demander au Ministre du travail de nommer le président du conseil d'arbitrage.
- 12.03 **Procédures à suivre par le Conseil** – Le Conseil pourra déterminer ses propres règles de procédures; il devra cependant garantir à toutes les parties la possibilité de présenter leurs preuves et leurs observations. Le Conseil entendra et déterminera le différend ou l'allégation et rendra sa décision dans les dix (10) jours suivant la nomination de son président.
- 12.04 **Décision du Conseil** – La décision de la majorité constituera la décision du Conseil. A 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.

- 12.05 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; une telle clarification devra être fournie dans les trois jours suivant l'audience.
- 12.06 Frais et honoraires** – Chaque partie réglera :
1. les frais et honoraires de l'arbitre qu'elle a nommé.
 2. la moitié des frais et honoraires du président ou d'un arbitre agissant seul.
- 12.07 Modification des délais** – Les délais établis tant pour la procédure de redressement des griefs que celle d'arbitrage pourront proroger sur un commun accord des parties contractantes.
- 12.08 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.
- 12.09 La composition du Conseil d'arbitrage** énoncée à l'article 12.01 peut être modifiée par entente mutuelle des parties pour être composé d'un arbitre seulement qui sera choisi par les parties.
- 12.10 Accès aux lieux de travail**
L'Employeur autorisera le représentant désigné par le Syndicat à entrer sur les lieux de travail pour rencontrer les employés couverts par la présente convention collective pendant leur pause-repas et leurs autres pauses, qu'elles soient rémunérées ou non.

ARTICLE 13 - CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET DISCIPLINE

- 13.01 Avertissement** – Chaque fois que l'Employeur ou son agent juge nécessaire de réprimander un employé d'une manière indiquant que toute répétition de l'acte ou de l'omission en question pourrait entraîner un congédiement ou que l'employé pourrait être congédié s'il néglige d'améliorer la qualité de son travail avant une certaine date, l'Employeur fournira au secrétaire du Syndicat, par écrit, les motifs d'une telle réprimande dans les cinq (5) jours qui suivent, et remettra une copie du rapport à l'employé en cause.
- 13.02 Méthode de congédiement** – Un employé ayant accompli sa période d'essai de six (6) mois, peut être congédié ou suspendu mais un tel congédiement ou suspension doit être motivé par des motifs valables et sur l'autorité expresse de l'Employeur. En cas de congédiement ou de suspension d'un employé, celui-ci

doit être mis au courant des raisons d'une telle mesure en présence de son délégué syndical ou son substitut, et l'Employeur devra aviser sans délai, par écrit, l'employé en cause et le Syndicat des raisons d'un tel congédiement ou d'une telle suspension.

- 13.03 **Certaines étapes peuvent être omises** – Un employé qui, de l'avis du Syndicat, a été congédié ou suspendu injustement ou de façon injustifiée a droit à une audition aux termes de l'article 11 - Procédure de redressement des griefs. Dans un tel cas, les trois premières étapes de la procédure seront omises.
- 13.04 **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.
- 13.05 **Ligne de piquetage** – Dans le cas d'une ligne de piquetage établie par suite d'une grève légale décrétée par des travailleurs impliqués dans un conflit de travail, tout employé régi par la présente convention aura le droit de refuser de traverser lesdites lignes de piquetage. Le fait de ne pas les traverser ne pourra être considéré comme une violation de la présente convention et ne pourra donner lieu à aucune mesure disciplinaire.

ARTICLE 14 - ANCIENNETÉ

- 14.01 **Définition** – Ancienneté désigne la durée de service pour l'Employeur. L'ancienneté servira à déterminer la préférence ou la priorité pour les avancements, les transferts, les rétrogradations, les licenciements et les rappels au travail. L'ancienneté sera applicable au groupement négociateur tout entier.
- 14.02 **Liste d'ancienneté** – L'Employeur tiendra à jour une liste d'ancienneté indiquant les dates d'entrée en service. Une liste d'ancienneté en règle sera envoyée au Syndicat et affichée sur tous les tableaux d'affichage en janvier de chaque année.
- 14.03 **Période d'essai** – Tout employé nouvellement embauché sera considéré comme stagiaire pendant une durée de six (6) mois à partir de la date de son embauchage. Au cours de cette période d'essai, il jouira de tous les droits et privilèges contenus dans la présente convention, à l'exception **des articles 20, 21, 25.01, 25.02 25.03 et 28 et en** 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 4. Une fois la période d'essai accomplie, l'ancienneté de l'employé comptera à partir de la date initiale de son entrée en vigueur.

14.04 Perte d'ancienneté – L'Employé ne perd pas son droit d'ancienneté en cas d'absence par suite de maladie, accident, 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 sera tenu de tenir l'Employeur au courant de son adresse courante;
5. licenciement excédant deux ans;
6. Lorsqu'il reçoit des prestations d'invalidité permanente de longue durée du plan de pension du Canada.

14.05 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 accumulée. 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.

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

ARTICLE 15 - AVANCEMENT ET CHANGEMENT AU SEIN DU PERSONNEL

15.01 Affichage de postes vacants – Lorsqu'un poste devient vacant en conformité avec l'article 17.03 ou qu'un poste est nouvellement créé à l'intérieur ou l'extérieur du groupement négociateur, l'employeur avisera le Syndicat par écrit et affichera un avis à cet effet dans ses bureaux, vestiaires, ateliers et sur tous les tableaux d'affichage pendant une durée minimum d'une semaine, afin que tous les

- 15.02 Renseignements à fournir** – Un tel avis contiendra les renseignements suivants: nature du poste, qualités requises, connaissances et éducation requises, habiletés, équipe, taux ou échelle des traitements. Les qualités requises ne seront pas établies de manière arbitraire ou discriminatoire.
- 15.03 Pas d'annonces extérieures** – L'Employeur ne recherchera pas de nouveaux employés par voie d'annonces au dehors, tant que ces employés actuels n'auront pas eu toutes possibilités de se présenter et de prouver leurs aptitudes.
- 15.04 Reconnaissance de l'ancienneté** – Les deux parties contractantes reconnaissent :
1. Le principe d'avancement au sein de l'entreprise;
 2. Que les occasions d'emploi devraient s'accroître par rapport à l'ancienneté.
- 15.05 Méthode de nomination** – Dans toute question de changement au sein du personnel, transfert ou avancement, l'Employeur s'engage à nommer le candidat possédant la plus grande ancienneté parmi ceux qui possèdent les qualités requises. Toute nomination au sein de l'unité de négociation sera faite dans les trois semaines suivant la fermeture de l'affichage. Tous les employés qui font une demande d'emploi relative au concours annoncé doivent être avisés par lettre des résultats du concours.
- 15.06 Période d'essai** – Le candidat auquel le post est attribué sera mis à l'essai pendant une période de deux mois. Sous la réserve d'un travail satisfaisant, une telle promotion provisoire deviendra définitive après une période de deux mois. Au cas où le candidat ne remplit pas sa tâche d'une manière satisfaisante dans ce délai, ou au cas où il s'avère inapte à remplir ses nouvelles fonctions, il sera réintégré à son ancien poste sans perte d'ancienneté ni de salaire. Tout autre employé promu ou transféré par suite de ce changement de fonctions sera lui aussi réintégré à son ancienne fonction sans perte d'ancienneté ni de salaire.
- 15.07 Avis au Syndicat** – L'Employeur avisera le Syndicat de tout embauche, nomination, licenciement, transfert, rappel au travail et cessation d'emploi.
- 15.08 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'un 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.
- 15.09 Formation pendant le travail** – L'Employeur s'engage à instituer et à maintenir un système de formation à l'ouvrage afin que tout employé ait la possibilité de se former en vue de devenir éligible à être promu, en cas de vacance, à un poste immédiatement supérieur au sien. Dans ce but, les employés plus anciens auront l'occasion de se former dans ces tâches pendant les heures régulières de travail,

en échangeant leurs postes avec d'autres à titres temporaire, sans qu'une telle mesure modifie les taux de salaire des employés en cause.

ARTICLE 16 - LICENCIEMENTS ET RAPPELS AU TRAVAIL

- 16.01 Modalités de licenciement et de rappel** – Les deux parties reconnaissent que la sécurité de l'emploi devrait augmenter en proportion de son ancienneté. Par conséquent, en cas de licenciement les employés seront licenciés selon la classification, en ordre inverse de leur ancienneté. Les employés mis en disponibilité peuvent déplacer un employé avec moins d'ancienneté pourvu qu'ils possèdent les compétences et qualifications requises du poste en question. Ces employés doivent être rappelés par ordre d'ancienneté au sein de leur classe. Les employés mis en disponibilité doivent obtenir la préférence quant aux possibilités d'emploi au sein d'autres classes, s'ils ont la compétence voulue pour exécuter le travail disponible.
- 16.02 Pas de nouveau employé** – 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.
- 16.03 Avis de licenciement** – L'Employeur donnera un préavis de dix (10) jours ouvrables à tout employé devant être licencié. Si l'employé ainsi licencié n'a pas eu l'occasion d'accomplir dix (10) jours entiers de travail à partir de la date à laquelle il a reçu l'avis, il aura droit à son salaire pour toute portion des dix (10) jours pendant laquelle il n'a pas eu l'occasion de travailler.
- 16.04 Maintien des contributions** – L'Employeur s'engage à maintenir ses contributions intégrales au titre des régimes d'assurance-groupe pour tout employé licencié pour une période ne dépassant pas six (6) mois.
- 16.05 Grievs 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 17 - HEURES DE TRAVAIL

- 17.01 [a] La semaine de travail normale d'été (1^{er} lundi de juin au dernier dimanche d'août avant la fête du travail)** pour les employés se composera de cinq journées de huit (8) heures chacune, du lundi au vendredi inclusivement. Les heures de travail seront de **7 h à midi et de 13 h à 16 h**, pour un total de quarante (40) heures par semaine.

Toutefois, l'Employeur permettra aux employés temps plein de quitter les lieux de travail à **15 h 30** du lundi au jeudi et à **15 h** le vendredi.

Ces heures non travaillées sont pour compenser la disponibilité des employés temps pleins par téléphone (alarme) en dehors des heures de travail.

- [b] La semaine de travail normale d'hiver (1^{er} lundi de la fête du travail au dernier dimanche avant la saison d'été) pour les employés se composera de cinq journées de huit (8) heures chacune, du lundi au vendredi inclusivement. Les heures de travail seront de 8 h à midi et de 13 h à 17 h, pour un total de quarante (40) heures par semaine.

Toutefois, l'Employeur permettra aux employés temps pleins de quitter les lieux de travail à 16 h 30 du lundi au jeudi et à 16 h le vendredi.

Ces heures non travaillées sont pour compenser la disponibilité des employés temps pleins par téléphone (alarme) en dehors des heures de travail.

Les heures non travaillées pour les postes saisonniers et à temps partiel seront prises pendant leur emploi ou à la fin de leur emploi.

L'employeur se réserver le droit de modifier ces heures de travail au besoin des opérations par entente mutuelle entre les parties.

17.02 **Pauses** – Les employés qui travaillent le jour, auront droit à une pause de quinze (15) minutes au cours de la première moitié de leur poste à une autre pause de même durée au cours de la seconde moitié de leur poste.

17.03 **Garantie d'emploi** – Reconnaissant le désir d'emploi régulier, l'Employeur assurera trois (3) postes à temps plein.

ARTICLE 18 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

18.02 **Rémunération** – Les heures supplémentaires seront rémunérées au taux suivant pour le nombre d'heures effectuées:

1. Les jours normaux de travail: au taux et demi pour tout travail dépassant la journée normale ou la semaine normale de travail accordée par la cédule de travail. Les jours de repos prévus par l'horaire à temps et demi.
2. L'employé peut choisir de prendre du temps libre pour compenser les heures de travail supplémentaire calculées à raison du taux et demi et ce temps libre sera pris durant l'année courante (à moins d'entente entre l'employé et l'Employeur) et ce à un temps mutuellement acceptable entre les parties.

- 18.03 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.
- 18.04 Heures supplémentaires par employés intermittents** – Les employés à temps partiel, travaillant moins de douze (12) heures par jour et obligés de travailler plus longtemps que leur journée régulière de travail, seront payés au taux simple pour toutes heures de travail ne dépassant pas douze (12) heures au cours d'une même journée et pour tout travail un jour férié ou un jour régulier de repos, ils auront droit aux taux applicables pour les heures supplémentaires.
- 18.05 Répartition des heures supplémentaires** – Les heures supplémentaires et les heures de rappel au travail seront réparties équitablement entre les employés prêts et qualifiés à accomplir le travail disponible.
- 18.06 Heures supplémentaires réduites au minimum** – L'Employeur s'efforcera de réduire les heures supplémentaires à leur minimum.
- 18.07 Heures supplémentaires en période de licenciements** – L'Employeur s'engage à ne pas faire exécuter des heures supplémentaires dans tout secteur comportant des employés licenciés, si ces derniers sont capables d'accomplir ledit travail.
- 18.08 Indemnité de convocation** – Tout employé, rappelé à son travail en dehors de ses heures régulières de travail, aura droit à un minimum de trois (3) heures de salaire au taux des heures supplémentaires. Advenant que l'employé disponible n'est pas rappelé au travail pour accomplir les tâches de l'unité de négociations ce dernier aura droit à la compensation monétaire indiquée ci-haut.

ARTICLE 19 - JOURS FÉRIÉS

- 19.01 Liste des jours fériés** – L'Employeur reconnaît les jours suivants fériés et payés :

le jour de l'An	la fête du travail
le jour de la famille	l'Armistice
le lundi de Pâques	le jour de Noël
la fête de la Reine	le jour du Nouveau-Brunswick
la fête du Canada	le lendemain de Noël
le vendredi saint	

Ainsi que tout autre jour proclamé fête légale par le gouvernement fédéral ou provincial ou par l'administrateur municipal.

- 19.02 Traitement** – Les employés ayant le droit de chômer les jours fériés précités recevront l'équivalent d'une journée normale de salaire. Les employés obligés de travailler les jours fériés précités toucheront des traitements calculés aux termes de l'article 18 de la présente convention en plus de l'équivalent d'une journée normale de salaire.

- 19.03 **Si un jour férié coïncide avec un jour censé être libre pour un employé**, il faut donner à cet employé un autre jour libre dans un délai de quarante-cinq (45) jours de calendrier après ce jour férié, sinon, une rétribution doit être faite au tarif ordinaire. D'un commun accord entre l'Employeur et l'employé, l'autre jour libre peut être prévu dans les trente (30) jours qui précèdent le jour férié.
- 19.04 **Droit à la rétribution d'un jour férié** – Pour avoir droit à la rétribution d'un jour férié, il faut que les employés aient travaillé au jour prévu de travail précédant le jour férié et au jour prévu de travail venant juste après le jour férié, à moins que cette absence ne se produise pendant un congé payé ou lors d'un congé non payé dûment approuvé.

ARTICLE 20 – CONGÉS ANNUELS

- 20.01 **Durée des congés annuels** – Tout employé a droit aux congés annuels payés suivants calculés d'après la longueur de son service antérieur au début de la période de congés annuels:
- | | |
|---------------------------------|---|
| Moins d'un an de service | 1 journée par mois, maximum de dix (10) jours |
| Un an mais moins de trois ans | 10 jours ouvrables (2 semaines) |
| Trois ans mais moins de six ans | 15 jours ouvrables (3 semaines) |
| Six ans mais moins de douze ans | 20 jours ouvrables (4 semaines) |
| Douze ans et plus | 25 jours ouvrables (5 semaines) |
- 20.02 **Jours fériés** – Pour tout jour férié, tombant ou observé au cours de ses congés annuels, l'employé aura droit à une journée additionnelle, en plus de ses congés annuels.
- 20.03 **Salaire** – Chaque semaine de congés annuels sera payée au taux normal de salaire de l'employé.
- 20.04 **Calcul de la rémunération de congés annuels** – La rémunération de congés annuels sera payée au taux en vigueur immédiatement antérieur aux congés annuels.
- 20.05 **Rémunération en cas de cessation d'emploi** – Tout employé qui cesse d'être à l'emploi de l'Employeur avant de prendre ses congés annuels de l'année en cours, a droit au paiement d'un montant au prorata basé sur les heures travaillées durant l'année courante.
- 20.06 **Choix de congés annuels** – La priorité du choix de congés annuels sera accordée par ordre d'ancienneté par classe. Les employés par ordre d'ancienneté par classe signifieront leur choix de congés annuels le ou avant le 15 avril de chaque année et si un employé n'a pas signifié son choix de congés annuels avant le 15 avril, il ne pourra utiliser son ancienneté pour déplacer un autre employé.

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

20.08 [a] Congés annuels ininterrompues – Tout employé a droit à prendre ses congés annuels de façon ininterrompue, sauf d'un commun accord entre l'employé intéressé et l'employeur.

[b] Les congés annuels doivent être pris durant l'année de calendrier courant conformément à l'article 20.10 et ne peuvent pas être remis à une année subséquente à moins d'entente mutuelle entre l'employé et l'Employeur.

20.09 Maladie pendant les congés annuels – Tout employé pouvant établir qu'il est tombé malade ou a été victime d'un accident au cours de ses congés annuels aura le droit de substituer aux congés annuels un congé de maladie, à la condition d'avoir des crédits de congé de maladie à son crédit. En pareil 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.

20.10 La période pour calculer le droit aux congés annuels sera du 1 janvier au 31 décembre de chaque année.

ARTICLE 21 – CONGÉ DE MALADIE

21.01 Définition – "Congé-maladie" désigne toute période pendant laquelle un employé a le droit de s'absenter de son travail par suite de maladie, de rendez-vous médical, d'invalidité ou d'un accident non compensable aux termes de la Loi des accidents de travail.

21.02 Durée – À partir de la signature de la nouvelle entente collective, chaque employé régulier à temps plein activement au travail recevra une journée et demie (1 ½) de congé de maladie par mois de travail. L'employé pourra accumuler jusqu'à un maximum de **cent quarante (140)** jours de congé de maladie.

21.03 Déduction du congé-maladie – Toute journée ouvrable normale, à l'exception des jours fériés, pendant laquelle un employé est absent pour congé-maladie, selon la définition contenue au paragraphe 21.01, sera retranchée de son congé-maladie accumulé.

21.04 Preuve de maladie – En cas d'une maladie dépassant trois (3) jours ouvrables, l'Employeur peut exiger de l'employé malade un certificat établi par un médecin, attestant qu'il n'est pas en mesure de remplir ses fonctions pour cause de maladie. Après quatre (4) instances de maladie sans certificat, l'Employeur peut exiger un certificat médical.

21.05 Congé-maladie non-payé – Tout employé non éligible au congé-maladie ou incapable de reprendre le travail après avoir épuisé ses congés de maladie accumulés aura droit à un congé-maladie non payé.

21.06 Registre des congés de maladie – L'Employeur doit tenir un registre des congés de maladie non utilisés. Tout employé doit, sur demande, être informé du nombre de jours de congé de maladie qu'il a accumulé.

ARTICLE 22 – ABSENCES AUTORISÉES

22.01 Activité syndicale

[a] l'Employeur doit, sur demande et sans paye, accorder un congé aux employés élus ou nommés pour s'occuper des affaires du Syndicat. Ce congé ne doit pas être accordé à plus de deux (2) employés en même temps.

[b] l'Employeur doit maintenir le plein salaire et tous les avantages de l'employé pendant une absence autorisée conformément à l'article 22.01 [a]. Le Syndicat doit dans ce cas rembourser l'Employeur. Une demande d'un tel congé doit être faite deux (2) semaines à l'avance, si possible.

22.02 Congrès syndicaux – 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 payée, sans perte d'ancienneté. Le syndicat doit dans ce cas rembourser l'Employeur.

22.03 Absences 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] Tout employé élu ou choisi pour remplir un poste à plein temps au service du Syndicat ou d'un organisme auquel ce dernier est affilié, et tout employé élu à une charge publique, législative, aura droit à un congé non payé, sans perte d'ancienneté d'une durée pouvant atteindre un an. Sur demande, ce congé peut être renouvelé chaque année durant son mandat.

22.04 Congé de deuil

[a] Un employé aura droit à un maximum de cinq (5) jours consécutifs de congé d'après son horaire régulier, sans perte de salaire, en cas de décès de son père, sa mère, son frère, sa sœur, son enfant, son époux, son conjoint de fait ou de son petit-enfant.

- [b] Un employé aura droit à un maximum de quatre (4) jours consécutifs de congé d'après son horaire régulier, sans perte de salaire, en cas de décès de sa belle-mère, son beau-père, un grand-parent ou un ancien tuteur.
- [c] Un employé aura droit à un maximum de trois (3) jours consécutifs de congé d'après son horaire régulier, sans perte de salaire, en cas de décès de son beau-frère, sa belle-sœur, son beau-fils, sa belle-fille.
- [d] Un employé aura droit à un maximum d'une (1) journée de congé d'après son horaire régulier pour assister aux funérailles, sans perte de salaire, en cas de décès de son oncle, sa tante, son neveu ou de sa nièce.

Lorsque les funérailles ont lieu à l'extérieur de la province, le congé doit comprendre une période raisonnable pour le voyage sans rémunération. Un employé sera permis d'utiliser des congés de deuil si le décès se produit lors de ses congés annuels.

22.05 Congé de porteur – Un employé recevra une demi-journée payée pour assister aux funérailles ou il doit être porteur.

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

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

22.08 Fonction de juré– Un employé qui est sommé de faire partie d'un jury ou de comparaître comme témoin devant un tribunal doit recevoir la différence entre l'indemnité de juré ou de témoin et sa rémunération réglementaire de la journée sans perte d'ancienneté. Cette différence ne doit être versée que si l'employé produit un certificat de présence au sein d'un jury ou comme témoin à la date en question. Si un employé est tenu de se présenter à une date quelconque pour faire partie d'un jury ou comparaître à titre de témoin sans être tenu de remplir ses fonctions pendant la journée entière, cet employé doit ensuite se présenter au travail.

22.09 Allocation de formation professionnelle – Lorsque l'Employeur demande à un employé de suivre un cours d'éducation dans le but de se perfectionner dans les connaissances nécessaires à son emploi, l'Employeur s'engage à payer à l'employé le salaire régulier, l'Employeur sera aussi responsable pour les frais d'accommodation, dépenses de voyage, frais de scolarité. Les dépenses de voyage seront tel que prévu à la politique de voyage pour les conseillers municipaux.

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

22.11 Congé de maternité/paternité – Une employée enceinte doit recevoir un congé de maternité sans traitement et sans perte d'ancienneté. Les conditions suivantes d'appliquent :

- [a] L'employée doit informer l'Employeur, au plus tard à la vingtième semaine de grossesse, de la date prévue d'accouchement.
- [b] À la demande de l'employée, le congé de maternité doit commencer douze (12) semaines avant la date prévue d'accouchement.
- [c] Lorsqu'une employée présente à l'Employeur un certificat d'un médecin indiquant que sa santé l'exige, le congé de maternité doit commencer plus tôt que douze (12) semaines avant la date prévue d'accouchement.
- [d] Le congé de maternité doit se poursuivre pendant au moins six (6) semaines après l'accouchement. Le congé doit se prolonger jusqu'à un maximum de trois (3) mois après l'accouchement sur présentation d'un certificat médical attestant qu'elle ne peut reprendre son travail. L'Employée qui retourne au travail après le congé de maternité doit réintégrer son ancien poste.
- [e] Les employées admissibles au congé de maternité peuvent, pendant leur congé de maternité, utiliser dix (10) jours ouvrables de leurs congés de maladie accumulés.
- [f] Congé de paternité – Tout employé sera autorisé d'assister à l'accouchement de sa femme sans perte de salaire. Le maximum de temps avec solde sera de huit (8) heures et le directeur de service doit être avisé en conséquence pour ne pas causer d'interruption dans le service.
- [g] Congé d'adoption – Tel que la Loi sur les normes d'emploi. En plus, l'Employeur accordera un congé payé d'une (1) journée à tout employé qui en fera la demande afin d'adopter un enfant.
- [h] Congé de garde d'enfant – Selon la *Loi sur les normes d'emploi*.

22.12 Congé en cas de violence familiale, congé de violence entre partenaires intimes ou congé de violence sexuelle

L'employeur est tenu d'accorder à l'employé le congé à chaque année civile, ne pouvant excéder le total des congés suivants :

- [a] Un congé maximal de dix (10) jours, qu'il peut prendre de façon intermittente ou continue;**
- [b] Un congé maximal de seize (16) semaines, qu'il peut prendre de façon continue. Les cinq (5) premiers jours de ce congé sont rémunérés, le reste des jours de congé sont non rémunérés.**

Le taux de rémunération que l'employeur paye à l'employé est égal à celui qui lui aurait été payé s'il avait travaillé ses heures normales durant la période visée.

Si le salaire de l'employé varie quotidiennement, le taux de rémunération que l'employeur lui paye ne peut être inférieur à son salaire quotidien moyen pour les jours que l'employé a travaillé durant la période de trente jours civils précédant immédiatement le congé, à l'exclusion de ses heures de surtemps.

Admissibilité :

L'employé qui fait la demande du congé, doit être à l'emploi de son employeur depuis plus de quatre-vingt-dix (90) jours.

L'employé ou l'enfant de l'employé est victime de violence familiale, de violence entre partenaires ou de violence sexuelle, pour l'un quelconque des motifs suivants:

- 1. Obtenir des soins médicaux pour lui-même ou pour son enfant à l'égard soit de lésions corporelles ou d'une incapacité physique, soit de blessures ou d'une déficience psychologique, causées par ce type de violence;**
- 2. Obtenir pour lui-même ou pour son enfant les services d'une personne ou d'un organisme qualifié offrant des services aux victimes;**
- 3. Obtenir pour lui-même ou pour son enfant une consultation psychologique ou autre forme d'intervention d'une personne qualifiée;**
- 4. Déménager temporairement ou en permanence;**
- 5. Obtenir des services juridiques ou d'application de la loi, y compris ou bien se préparer en vue d'une instance judiciaire civile ou criminelle liée à ce type de violence ou en résultant, ou bien y participer;**
- 6. Tout autre motif lié à ce type de violence ou en résultant.**

22.13 Violence conjugale – L'employeur reconnaît que les employés font parfois face à des situations de violence ou de mauvais traitements dans leur vie personnelle qui peuvent affecter leur présence ou leur performance au travail. Pour cette raison, l'employeur et le Syndicat conviennent qu'une fois que la situation a été vérifiée et confirmée par un professionnel reconnu (p.ex. médecin, professionnel de la santé et intervenants autorisés), un employé qui subit de la violence ou des mauvais traitements

ne fera pas l'objet de mesures disciplinaires si l'absence ou la performance peut être liée à cette situation. Les absences qui ne sont pas couvertes par une assurance sont accordées comme absence approuvée maladie et ne peuvent pas dépasser deux (2) mois.

ARTICLE 23 - PAIEMENT DES SALAIRES ET INDEMNITÉS

- 23.01 Jours de paie** – Les salaires et les traitements seront payables chaque jeudi de la semaine avant cinq (5) heures de l'après-midi et correspondront à l'annexe "A" ci-jointe, formant partie intégrante de la présente convention. Les jours de paie, chaque employé recevra un décompte détaillé de son salaire et des retenues.
- 23.02 Salaire égal pour travail égal** – L'Employeur respectera le principe de salaire égal à travail égal, quel que soit le sexe de l'employé.
- 23.03 Employés à temps partiel** – Les employés travaillant à temps partiel, auront droit aux taux de salaire, conditions d'emploi et avantages prévus par la présente convention, en proportion des heures de travail accomplies.
- 23.04 Salaire en cas de transferts temporaires** – Tout employé qui, à titre temporaire et à la demande spécifique de l'Employeur, travaille comme remplaçant à un poste mieux rémunéré, aura droit à une prime de 1,00 \$ l'heure pour toute absence de l'employé qui détient un poste mieux rémunéré, à l'exception dans le cas d'un congé de maladie, la prime de 1,00 \$ l'heure sera applicable seulement à partir de la troisième journée d'absence.
- 23.05 Salaire de congés annuels** – A condition de donner un préavis d'au moins cinq (5) jours, un employé partant en congés annuels pourra recevoir, le dernier jour de bureau précédant ses congés annuels, tout chèque de paie tombant au cours de ses congés annuels.
- 23.06 Indemnité de repas pour heures supplémentaires** –
- [a] Tout employé devant prendre un ou des repas à l'extérieur du village lors de son travail sera remboursé par l'Employeur selon le taux prévu à la politique de repas pour les conseillers municipaux.
 - [b] Le repas sera payé par l'Employeur à tout employé ne pouvant quitter son lieu de travail durant la période de repas, soit entre 11 h à 13 h et 16 h 30 à 18 h 30.
- 23.07 Allocation de téléphone** – Tout employé dont l'emploi exige un téléphone au domicile, si jugé nécessaire par l'Employeur, aura droit à une allocation égale au coût de base du téléphone en question.
- 23.08 Allocation de formation professionnelle** – Lorsque l'Employeur demande à un employé de suivre un cours d'éducation dans le but de se perfectionner dans les

connaissances nécessaires à son emploi, l'Employeur s'engage à payer à l'employé le salaire régulier, l'Employeur sera aussi responsable pour les frais d'accommodation, dépenses de voyage, frais de tuition. Les dépenses de voyage seront tel que prévu à la politique de voyage pour les conseillers municipaux.

23.09 Conditionnement physique – L'employeur doit fournir une adhésion individuelle pour le gymnase pour chacun des employés à temps plein.

ARTICLE 24 - CLASSEMENT ET RECLASSEMENT DES EMPLOIS

24.01 Pas d'élimination des classes actuelles – Aucune classe existante ne sera éliminée sans l'accord préalable du Syndicat.

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

Si les parties ne peuvent se mettre d'accord sur le reclassement ou le taux de salaire de l'emploi en question, le différend sera 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 25 – SÉCURITÉ SOCIALE

25.01 Régime de Retraite – En plus du Régime de pension du Canada, chaque employé qui rencontre les exigences d'admissibilité au régime de pension des employés municipaux du Nouveau-Brunswick participera à ce régime en question. Le taux de cotisation pour couvrir les coûts afférents du service nécessaire à assurer les prestations prévues dans le régime de pension durant la durée de la présente convention sera établi par le régime de pension des employés municipaux du Nouveau-Brunswick.

25.02 Régime d'assurance santé – L'Employeur paiera 50 % des primes d'assurance santé et dentaire en vigueur pour tous les employés qui qualifient pour ces régimes. Ce partage des primes sera augmenté à 65 % au 1^{er} janvier 2013. En cas de maladie, la contribution de l'Employeur sera maintenue pendant une durée maximale d'un an à compter du début de la maladie.

25.03 Assurance-vie et Assurance indemnité de longue durée

[a] La part totale de l'Employeur de la prime d'assurance santé et d'assurance vie ne dépassera pas 275 \$ par mois par employé.

- [b] L'employé paiera les primes pour un régime d'assurance indemnité de longue durée au taux de 100 % du coût de ce régime applicable aux employés qui qualifient pour ce régime.

25.04 Accidents de travail

Avance de fonds

- [a] Si un employé ne travaille pas en raison d'un accident au travail ou d'une maladie professionnelle, l'Employeur lui avancera à titre de prêt, une somme égale à 85 % du salaire réglementaire net de l'employé, payable à la période réglementaire de paie de l'employé. La première avance ne doit inclure aucune somme pour les trois (3) premiers jours ouvrables que l'employé ne travaille pas.
- [b] Les avances de fonds mentionnées à l'alinéa 25.04 [a] seront effectuées durant la période d'attente de la décision de Travail sécuritaire NB sur la réclamation de l'employé, jusqu'à un maximum de trente (30) jours. Les avances de fonds seront effectuées au-delà de trente (30) jours, si la réclamation de l'employé auprès de Travail sécuritaire NB n'est pas encore approuvée, et pourvu que l'employé ait accumulé des congés de maladie à son crédit qui égalent ou sont en sus des avances de fonds additionnelles après trente (30) jours.
- [c] Pour recevoir les avances de fonds mentionnées à l'alinéa 25.04 [a], l'employé doit céder à l'Employeur ses chèques de Travail sécuritaire NB et, si applicable, ses chèques du Régime de pensions du Canada, afin de rembourser le prêt ci-haut.
- [d] Toute déduction des crédits de congés de maladie accumulés, pour couvrir les avances de fonds après les trente (30) premiers jours, seront recrédités à l'employé sur remboursement du prêt.

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

ARTICLE 26 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

26.01 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.

26.02 Le Syndicat et l'Employeur conviennent que les employés et l'Employeur appliqueront le code de sécurité provincial dans toutes ses provisions.

ARTICLE 27 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET AUTRES

- 27.01 Pas de congédiement** – Aucun employé régulier ne sera congédié par l'Employeur par suite de la mécanisation et n'aura à subir de réduction de son salaire normal; il aura en outre la possibilité de se prévaloir de ses droits d'ancienneté pour combler une autre vacance.
- 27.02 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.
- 27.03 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 discussion entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 28 - UNIFORMES ET HABILLEMENT

28.01 Vêtements de travail

- [a] L'Employeur fournira tous les vêtements protecteurs et équipements obligatoires que les employés doivent porter durant leur travail.
- [b] Les bottes de sécurité – L'Employeur défrayera deux cent cinquante dollars (250 \$) par année aux employés pour des bottes, soit pour l'été ou pour l'hiver, mais seulement pour une paire de botte par année à chaque employé syndiqué.
- [c] L'Employeur défrayera le coût vestimentaire jusqu'à un maximum de deux cent cinquante (250 \$)
- [d] Les montants indiqués aux articles 28.01 (b) et (c) totalisent cinq cents dollars (500 \$) et ce montant sera payé aux employé(e)s au plus tard de 28 février de chaque année.

ARTICLE 29 - CONDITIONS GENERALES

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

29.02 Outillage et matériel – L'Employeur fournira aux employés tout l'outillage et le matériel nécessaire à l'exécution de leur travail. Il les remplacera contre la remise de l'outil brisé ou usé.

ARTICLE 30 - CONDITIONS ET AVANTAGES ACTUELS

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

ARTICLE 31 - DISPOSITIONS GENERALES

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

ARTICLE 32 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

32.01 Sécurité d'emploi – Afin de garantir aux membres du groupement négociateur la sécurité de leurs emplois, l'Employeur convient qu'aucun 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 33 - DURÉE DE LA CONVENTION

33.01 Date d'échéance – La présente convention sera obligatoire et demeurera en vigueur du **1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2024** et par la suite, d'année en année, à moins que l'une des parties donne préavis par écrit à l'autre partie, de 30 à 60 jours avant le 31 décembre de n'importe quelle année, de son désir de la négocier ou d'y apporter des modifications.

33.02 Modifications 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.

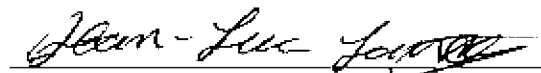
33.03 Avis de changement – Lorsque l'une des parties à cette convention désire y apporter des changements ou des modifications, elle devra avertir l'autre partie par écrit des modifications proposées, et ceci dans un délai de 30 à 60 jours avant la date de son expiration. Dans les cinq (5) jours ouvrables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

33.04 La 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 prolongent au-delà de la date anniversaire de la convention, toute entente concernant toute révision de ses dispositions aura un effet rétroactif à ladite date, à moins que les parties en décident autrement d'un commun accord.

33.05 Salaire rétroactif – Au cas où la nouvelle convention ne serait pas conclue avant la date d'échéance de la présente, l'Employeur s'engage à payer le salaire rétroactif payable à chacun des employés plus le taux courant d'intérêt.

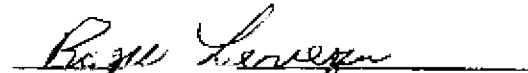
FAIT À STE-ANNE DE MADAWASKA CE 7^e jour de novembre 2019.

AU NOM DU SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4576,
SECTEUR MUNICIPAL



Jean-Luc Landry
Président

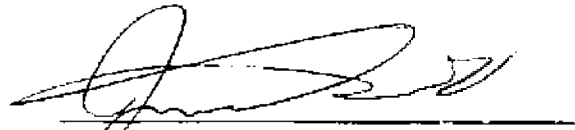
AU NOM DU VILLAGE DE
SAINTE-ANNE-DE-MADAWASKA,
NOUVEAU-BRUNSWICK



Roger Levesque
Maire



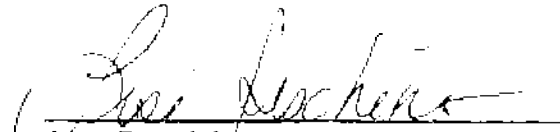
Tony Thériault
Vice-président



Jean-Yves Girard
Maire adjoint



Gérald LeBlanc
Conseiller syndical



Lise Deschênes
Secrétaire-trésorière municipale



SCEAU

**ANNEXE "A"
GRILLE DES SALAIRES**

Sainte-Anne de Madawaska
Section locale 4576
Service municipal

Classification	Courant	1 janvier 2020	1 janvier 2020	1 janvier 2021	1 janvier 2022	1 janvier 2023	1 janvier 2024	
		Ajustement / traitements d'eau						
		1,00 \$	2%	2%	2%	2%	2%	
Journalier	18,63	19,63	20,02	20,42	20,83	21,25	21,67	
Journalier contremaître	23,31		23,78	24,25	24,74	25,23	25,74	
Journalier/ Soutien administratif	19,19	20,19	20,59	21,01	21,43	21,85	22,29	
Journalier sans cours de traitements d'eau	17,63		17,98	18,34	18,71	19,08	19,46	

ANNEXE "B"

DESCRIPTION DE TÂCHES

JOURNALIER

Sous la responsabilité du journalier contremaître, cet employé doit être en mesure d'effectuer des tâches qui demandent du travail physique. Les principales tâches sont énumérées ci-dessous, cependant ce journalier peut être assigné tout autre travail demandé par le journalier contremaître.

TÂCHES PRINCIPALES

- Maintien du service d'eaux et d'égouts;
- Entretien des hydrants;
- Entretien des trottoirs;
- Entretien des fossés;
- Entretien des aqueducs et des intersections d'aqueducs;
- Assister manuellement à la réparation de bris du système d'eaux et d'égouts;
- Entretien ménager quotidien de tous les bâtiments municipaux – incluant : Centre multifonctionnel Edmond Duperré (dôme, gymnase, parc d'eau La Ruche);
- Déblayage de la neige en hiver;
- Tondre le gazon des propriétés municipales en été et/ou au besoin;
- Service de vidanges.

EXIGENCES REQUISES

- Être en mesure de travailler avec le public;
- Expérience manuelle sera considérée un atout;
- À la demande du conseil, acquérir une ou plusieurs certifications de la province du Nouveau-Brunswick en traitement d'eau potable, distribution d'eau potable, collection des eaux usées et/ou traitement des eaux usées.

Travail manuel dans du travail non spécialisé qui demande du travail physique. Travail consiste à des responsabilités à exécuter des tâches qui ne requiert pas un haut niveau d'habileté. Avec expérience acquise, la charge des responsabilités peut être augmentée.

ANNEXE "B" **DESCRIPTION DE TÂCHES**

JOURNALIER CONTREMAÎTRE

Sous la responsabilité du responsable municipale, du maire ou du maire adjoint, cet employé doit être en mesure de superviser le ou les journaliers en plus d'effectuer des tâches qui demandent du travail physique. Les principales tâches sont énumérées ci-dessous.

TÂCHES PRINCIPALES

- Supervision du ou des journaliers;
- Distributions des tâches au(x) journalier(s) sous sa charge;
- Reporter tout incident au responsable municipal, au maire ou maire adjoint;
- Aider à la formation des nouveaux employés journaliers;
- Maintien du service d'eaux et égouts;
- Entretien des hydrants;
- Entretien des trottoirs;
- Entretien des fossés;
- Entretien des aqueducs et des intersections d'aqueducs;
- Assister manuellement à la réparation de bris du système d'eaux et d'égouts;
- Entretien ménager quotidien de tous les bâtiments municipaux – incluant : Centre multifonctionnel Edmond Duperré (dôme, gymnase, parc d'eau La Ruche);
- Déblayage de la neige en hiver;
- Tondre le gazon des propriétés municipales en été et/ou au besoin;
- Service de vidanges.

EXIGENCES REQUISES

- Être en mesure de travailler avec le public;
- Expérience manuelle sera considérée un atout;
- Expérience de la supervision sera considérée un atout;
- À la demande du conseil, acquérir une ou plusieurs certifications de la province du Nouveau-Brunswick en traitement d'eau potable, distribution d'eau potable, collection des eaux usées et/ou traitement des eaux usées.

ANNEXE "B" **DESCRIPTION DE TÂCHES**

JOURNALIER/SOUTIEN ADMINISTRATIF

Sous la responsabilité du journalier contremaître ainsi que la secrétaire-trésorière, cet employé doit être en mesure d'effectuer des tâches qui demandent du travail physique en plus d'être en mesure d'assister à plusieurs tâches reliées à l'administration. Les principales tâches sont énumérées ci-dessous, cependant ce journalier/soutien administratif peut être assigné tout autre travail demandé par le journalier contremaître et la secrétaire-trésorière.

TÂCHES PRINCIPALES

- Maintien du service d'eaux et d'égouts;
- Entretien des hydrants;
- Entretien des trottoirs;
- Entretien des fossés;
- Entretien des aqueducs et des intersections d'aqueducs;
- Assister manuellement à la réparation de bris du système d'eaux et d'égouts;
- Entretien ménager quotidien de tous les bâtiments municipaux – incluant : Centre multifonctionnel Edmond Duperré (dôme, gymnase, parc d'eau La Ruche);
- Déblayage de la neige en hiver;
- Tondre le gazon des propriétés municipales en été et/ou au besoin;
- Service de vidanges;
- Soutien administratif 2 jours par semaine et ce chiffre peut varier selon la demande;
- Remise de factures et collecte de paiements pour eaux et égouts;
- Maintenir à jour la collecte et le fonctionnement du gymnase;
- Collecte de paiement pour des bandes publicitaires de la patinoire;
- Service à la clientèle incluant l'accueil, distributions des appels;
- Toutes autres demandes administratives venant de la secrétaire-trésorière et/ou du conseil municipal.

EXIGENCES REQUISES

- Être en mesure de travailler avec le public;
- Expérience manuelle sera considérée un atout;
- Expérience administrative sera considérée un atout;
- Expérience de tenue de livres sera considérée un atout;
- À la demande du conseil, acquérir une ou plusieurs certifications de la province du Nouveau-Brunswick en traitement d'eau potable, distribution d'eau potable, collection des eaux usées et/ou traitement des eaux usées.

