

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE



ET

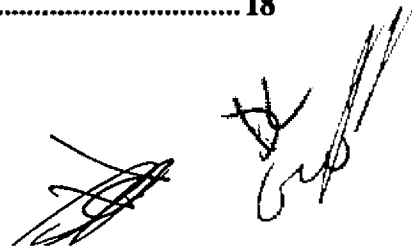
SCFP / *Syndicat canadien
de la fonction publique*

SECTION LOCALE 1470-1

DATE D'ÉCHÉANCE : LE 31 DÉCEMBRE 2024

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – BUT	1
ARTICLE 2 – DROITS DE LA DIRECTION	1
ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS	1
ARTICLE 4 – DÉFINITIONS	2
ARTICLE 5 – DISCRIMINATION	4
ARTICLE 6 – RÉGIME SYNDICAL	5
ARTICLE 7 – PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES	5
ARTICLE 8 – NOUVEAUX EMPLOYÉS – MISE AU COURANT PAR L'EMPLOYEUR .	5
ARTICLE 9 – CORRESPONDANCE	6
ARTICLE 10 – COMITÉ EMPLOYEUR-EMPLOYÉS	6
ARTICLE 11 – COMITÉ DE NÉGOCIATIONS	7
ARTICLE 12 – MOTION ET RAPPORTS DU CONSEIL	8
ARTICLE 13 – PROCÉDURE DE REDRESSEMENT DES GRIEFS	8
ARTICLE 14 – ARBITRAGE	9
ARTICLE 15 – CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET DISCIPLINE	10
ARTICLE 16 – ANCIENNETÉ	12
ARTICLE 17 – AVANCEMENTS ET CHANGEMENTS AU SEIN DU PERSONNEL	13
ARTICLE 18 – LICENCIEMENT ET RAPPEL AU TRAVAIL	14
ARTICLE 19 – HEURES DE TRAVAIL	15
ARTICLE 20 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES	16
ARTICLE 21 – JOURS FÉRIÉS	17
ARTICLE 22 – VACANCES	18

Handwritten signatures in black ink, appearing to be initials or names, located in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 23 – CONGÉ DE MALADIE	19
ARTICLE 24 – ABSENCE AUTORISÉE	20
ARTICLE 25 – PAIEMENT DES SALAIRES ET INDEMNITÉS	22
ARTICLE 26 – CLASSEMENT ET RECLASSEMENT DES EMPLOIS	27
ARTICLE 27 – SÉCURITÉ SOCIALE	28
ARTICLE 28 – SÉCURITÉ ET HYGIÈNE	30
ARTICLE 29 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET AUTRES	31
ARTICLE 30 – SÉCURITÉ DE L'EMPLOI	31
ARTICLE 31 – UNIFORME ET HABILLEMENT	32
ARTICLE 32 – CONDITIONS GÉNÉRALES	33
ARTICLE 33 – CONDITIONS ET AVANTAGES ACTUELS	33
ARTICLE 34 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES	33
ARTICLE 35 – DURÉE DE LA CONVENTION	34
ANNEXE A – SALAIRES	35
ANNEXE B – SALAIRES	36
ANNEXE C – EMPLOYÉS TEMPORAIRES.....	37
ANNEXE D – FICHE DE RENSEIGNEMENTS PERSONNELS.....	39
LETTRE D'ENTENTE A – FOND DE PENSION	40



LA PRÉSENTE CONVENTION CONCLUE LE 17 MARS 2020.

**ENTRE : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
Section locale 1470-1,**

ET : LA MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE TRACADIE.

ARTICLE 1 – BUT

1.01 Attendu que les présentes dispositions ont pour but :

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

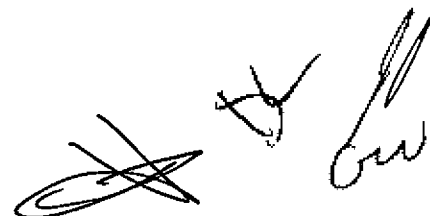
ARTICLE 2 – DROITS DE LA DIRECTION

2.01 Droit de la direction - Le Syndicat reconnaît que la fonction de l'Employeur consiste à exercer les fonctions de gestion régulière et coutumière 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 ayant recours à la procédure de règlement des griefs.

2.02 Absence de distinction injuste - L'Employeur n'exercera pas ses droits en dirigeant ses employés d'une manière discriminatoire. Il n'usera pas de ses droits d'une manière qui priverait ses employés actuels de leurs emplois, sauf pour juste cause.

ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS

3.01 Groupement négociateur - Attendu que la majorité des employés ont choisi le local 1470 du Syndicat canadien de la fonction publique comme leur seul agent de négociation collective, l'Employeur reconnaît, par la présente, le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur, au nom et pour tous les employés occupant les emplois (sauf les cadres, le secrétaire municipal, la secrétaire exécutive, le coordonnateur des ressources humaines, les pompiers volontaires, moniteur-sauveteur et les étudiants) énumérés à l'annexe A et B et 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 ne remplissent aucun emploi régi par la présente convention, sauf si un tel travail est fait dans le but d'instruire ou d'expérimenter ou, dans les cas d'urgence, lorsque les employés réguliers ne sont disponibles et à condition que le travail ainsi accompli ne réduise pas, en soi, les heures de travail ou le salaire d'un employé.
- 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. Rien dans le présent paragraphe ne doit porter atteinte aux droits de modifier les modalités de la présente convention, tel que prévoit l'article 35.02.

ARTICLE 4 – DÉFINITIONS

- 4.01 a) « Employeur » désigne la Municipalité régionale de Tracadie.
- b) « Syndicat » désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, Section locale 1470-1.
- c) « 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 :

- i) 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 et l'Annexe B, 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 les employés couverts sous l'Annexe A et/ou quarante (40) heures par semaine pour les employés couverts sous l'Annexe B et douze (12) mois par année.
- ii) Employé saisonnier – désigne un employé qui comble un poste « saisonnier » établi par l'Employeur selon l'une des classifications spécifiées à l'Annexe B, qui a complété la période de stage tel que requis par l'entente collective, qui travaille quarante (40) heures par semaine pour un minimum de six (6) mois ou un mille quarante (1040) heures par année et qui est rappelé au travail de façon saisonnière. L'Employeur garanti un minimum de 20 semaines de travail sans interruption et rappellera les employés saisonniers par bloc de 2 semaines minimum consécutives.
- iii) Employé temps partiel – désigne un employé qui comble un poste « temps partiel » établi par l'Employeur selon l'une des classifications spécifiées à l'Annexe A ou B, qui a complété la période de stage tel que requis par l'entente collective, qui travaille un nombre d'heure garanti chaque semaine mais généralement inférieur à l'équivalent temps plein et pour une période indéterminée annuellement. Les employés à temps partiel doivent bénéficier des mêmes taux de salaires, des mêmes conditions d'emploi et des mêmes avantages/bénéfices prévus (conditionnels aux critères du fournisseur ex : assurance santé) par la présente convention, proportionnellement au nombre d'heures réglementaire rémunéré.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature and the initials 'CW'.

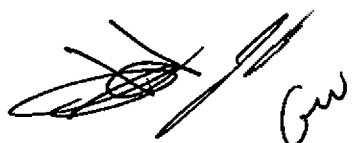
- iv) **Employés temporaires** - Un employé embauché pour ouvrage temporaire sera un employé temporaire et cette condition sera spécifiquement mentionnée et reconnue au moment de l'embauche. Un employé temporaire n'aura pas d'ancienneté en vertu de la présente convention et aura droit seulement aux bénéfices prescrits par la loi provinciale. L'Employeur pourra embaucher en vertu de ce sous-titre seulement lorsqu'il s'agit d'un travail qui est de nature temporaire en soi (congé divers, etc.) ou en raison d'un surplus temporaire dans les cédules de production (bris majeur, etc.) en autant que l'employé détient les qualifications requises. L'Employeur avisera le Syndicat de leur intention d'embaucher en vertu de cet article et cet avis devra inclure la raison de l'embauche, la durée approximative et la nature du travail. Seul l'Annexe C s'applique aux employés temporaires.
- v) **Étudiant** - Un étudiant est une personne embauchée sur une base occasionnelle et qu'il est inscrit dans un établissement postsecondaire reconnu. Il est convenu qu'aucun étudiant ne sera embauché sans entente mutuelle avec le Syndicat. Un étudiant ne doit, en aucun cas, servir à réduire la charge de travail de l'unité de négociation.
- d) Un « Grief » désigne un conflit ou une divergence d'opinions sur l'un des points suivants :
- i) l'interprétation ou l'application à l'égard d'un employé, d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale qui s'y rattache;
 - ii) une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, une suspension ou une peine pécuniaire;
 - iii) l'interprétation ou l'application d'une disposition d'une loi, d'un règlement, d'un arrêté, d'une directive ou autre document fait ou délivré par l'Employeur et ayant trait aux conditions d'emploi;
- iv) toute circonstance ou question touchant les conditions d'emploi autre que celles mentionnées dans les trois paragraphes précédents et pour lesquelles aucune procédure administrative de redressement n'est prévue par une loi de l'Assemblée législative.
- e) « Ancienneté » est définie comme étant le nombre total d'heures réglementaires qu'un employé a accompli depuis sa date d'embauche. L'ancienneté servira, en vertu de la section 17.04, 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. Les employés qui reçoivent des prestations de Santé et Sécurité NB continueront d'accumuler de l'ancienneté tant et aussi longtemps qu'ils reçoivent une rémunération de Santé et Sécurité NB et sont encore employés de la Municipalité.
- f) « Date d'embauche » désigne la date initiale à laquelle un employé a été embauché par l'Employeur.
- g) « Singulier et pluriel » - Un mot au singulier englobe le pluriel et un mot au pluriel englobe le singulier.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized 'D', a signature that appears to be 'D. [unclear]', and another signature that appears to be 'C. [unclear]'.

- h) « Genre » - Partout dans la présente convention, les mots employés au masculin s'entendent également au féminin et vice versa.
- i) « Jour » s'entend d'un jour ouvrable chaque fois que, dans la présente convention, l'expression « jour civil » n'est pas utilisée.
- j) « Congé » désigne la période durant laquelle un employé s'absente du travail avec l'autorisation de l'Employeur.
- k) « Heures réglementaires » désigne les heures pour lesquelles un employé :
 - i) est rémunéré au taux normal conformément à l'Annexe A ou B;
 - ii) touche des indemnités en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* tel que prévue au paragraphe 26.04;
 - iii) reçoit un congé aux termes des paragraphes 24.01, 24.02 et 24.03.
- l) « Heures supplémentaires ou surtemps » désigne toute période de temps pendant laquelle l'employé a travaillé en sus de ses heures réglementaires de travail ou pendant un jour férié.
- m) « Congé de maladie » désigne toute période pendant laquelle un employé a le droit de s'absenter de son travail par suite de maladie, d'invalidité, d'un accident non compensable aux termes de la *Loi des accidents du travail*.
- n) « Département » est défini comme étant l'endroit où l'employé est attiré. À la signature de ce contrat, il existe les départements suivants : Développement économique et touristique, Mieux-Être, Ingénierie, Travaux publics, Parc & Loisirs, Administration et Finances, Sécurité publique et Autres Services. L'Employeur peut modifier ou procéder à la création de département additionnel selon les besoins opérationnels.

ARTICLE 5 – DISCRIMINATION

- 5.01 (a) **Les parties sont d'accord qu'il n'y aura pas de discrimination, de harcèlement, de restriction, d'interférence ou de coercition exercé ou pratiqué à propos du Syndicat, de la section locale, des employés, de l'Employeur et ses mandataires pour une raison ou pour une autre.**
- (b) **Les parties reconnaissent que toute forme de discrimination et de harcèlement est inacceptable et ne sera pas tolérée dans le milieu du travail. Il est de la responsabilité de tous les employés de la Municipalité régionale de Tracadie, y compris l'administration et le personnel, de prévenir et éliminer la discrimination et le harcèlement au milieu du travail.**

DC  GW

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 30 jours suivant son embauche et en demeurer membre en règle.

6.02 Coordonnées des employés

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

Cette liste devra aussi spécifier le statut d'emploi (temps plein, temps partiel, temporaire, saisonnier) de chaque employé.

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 période de paie à la fin de chaque mois ou de chaque paie et remises par l'Employeur au secrétaire-trésorier du Syndicat au plus tard le 15 du mois suivant, accompagnées d'une liste des noms et adresses de tous les employés dont les retenues ont été effectuées, en plus de leur salaire régulier pour le mois précédent. L'Employeur enverra une copie de cette liste au siège social du Syndicat canadien de la fonction publique.

7.03 Reçus des cotisations – Au moment où les feuilles (T-4) de l'impôt sur le revenu sont rendus disponibles, l'Employeur doit inscrire le montant des cotisations syndicales payées par chaque membre du Syndicat au cours de l'année précédente.

ARTICLE 8 – NOUVEAUX EMPLOYÉS – MISE AU COURANT PAR L'EMPLOYEUR

8.01 Employés éventuels

Pendant la procédure d'entrevue, l'Employeur informera les employés éventuels qu'une convention collective syndicale est en vigueur. Il les informera aussi des conditions d'emploi définies dans les articles touchant aux prérogatives et aux cotisations syndicales.

8.02 Nouveaux employés

L'employé qui commence à travailler à un poste au sein de l'unité d'accréditation sera présenté à son délégué syndical (ou à un représentant désigné par le Syndicat) par son supérieur immédiat ou un autre représentant de l'Employeur et ce dernier lui remettra une copie de la convention collective en vigueur.



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 Réunions ordinaires des employés

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

8.04 Signalement des nouvelles embauches

L'Employeur communiquera au Syndicat le nom au complet, le poste et le statut d'emploi (temps plein, temps partiel, temporaire, saisonnier, occasionnel), 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.

ARTICLE 9 – CORRESPONDANCE

9.01 Correspondance - Toute correspondance entre les parties, découlant ou relevant de cette convention, se fera entre l'administration et le délégué syndical avec une copie conforme au secrétaire du Syndicat et au chef d'atelier.

ARTICLE 10 – COMITÉ EMPLOYEUR-EMPLOYÉS

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

10.02 Ce comité doit discuter des questions d'interprétation et d'application de la convention collective et de toute autre question d'intérêt mutuel. Ce comité n'a pas le pouvoir de remanier, amender, modifier la présente convention collective ou d'y ajouter de nouvelles dispositions. Ce comité se composera de 3 membres pour l'Employeur et de 3 membres pour le Syndicat. Ce comité se composera préférentiellement des membres ayant siégé sur le comité de négociation. 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 Employeur-employés.

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 Employeur-employés.

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



- 10.03 Réunions du comité Employeur-employés - Le comité se réunira à la demande d'une des parties et dans un délai raisonnable à une date et un endroit fixés d'un commun accord. Les membres recevront un avis de réunion et l'ordre du jour au moins quarante-huit (48) heures avant celle-ci. Les employés ne souffriront d'aucune perte de salaire et d'ancienneté par suite du temps qu'ils auront accordé au comité.
- 10.04 Présidence des réunions - Le comité Employeur-employés nommera un représentant de l'Employeur et un représentant du Syndicat qui rempliront les fonctions de coprésidents et présideront aux réunions à tour de rôle.
- 10.05 Procès-verbal - Le procès-verbal de chaque réunion du comité Employeur-employés sera rédigé et signé par les coprésidents aussitôt que possible après la clôture de chaque réunion. Le Syndicat et l'Employeur recevront chacun deux exemplaires signés du procès-verbal dans les cinq (5) jours suivant la réunion.
- 10.06 Compétence du comité Employeur-employés - La compétence du comité n'inclura ni les questions de salaire ni toute autre question du domaine des négociations collectives, y compris l'application de cette convention collective. Le comité ne supplantera l'activité d'aucun autre comité du Syndicat ou de l'Employeur, il ne possède pas non plus le pouvoir de lier ni le Syndicat ou ses membres, ni l'Employeur relativement à d'éventuelles décisions ou conclusions prises à la suite de ces discussions. Les discussions et conclusions du comité pourront faire l'objet de recommandations au Syndicat et à l'Employeur.

ARTICLE 11 – COMITÉ DE NÉGOCIATIONS

- 11.01 Comité de négociation - 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 ayant droit de vote. Chacune des parties ont le droit à un membre additionnel n'ayant pas droit de vote. Les parties s'échangeront les noms des membres qui composeront leur comité lors de l'avis de négociation (article 35.03). Les membres auront la permission de laisser leur emploi temporairement dans le but de négociation avec l'Employeur, ils ne doivent souffrir aucune perte de salaire et d'ancienneté pendant ledit temps.
- 11.02 Fonction du comité de négociation - Le comité de négociation sera saisi, aux fins de discussion et de règlement, de toute question intéressant les parties en ce qui concerne l'accomplissement et les problèmes du travail, les taux de salaire, les heures de travail, les négociations collectives et autres conditions de travail, etc.
- 11.03 Réunion du comité de négociation - Au cas où l'une des parties désirerait convoquer une réunion du comité, la réunion aura lieu à l'heure et à l'endroit fixés d'un commun accord. Une telle réunion doit toutefois avoir lieu dans un délai raisonnable après que la demande a été faite.
- 11.04 Permis d'absence - Tout employé remplissant les fonctions de représentant du Syndicat auprès du comité de négociation ou auprès du comité employeur-employés, aura le droit de participer aux réunions du comité en question sans perte de salaire pour négociation seulement, si la réunion a lieu pendant les heures de travail.

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom right of the page.

ARTICLE 12 – MOTION ET RAPPORTS DU CONSEIL

12.01 Copies des motions – L'Employeur s'engage à :

- 1) remettre au Syndicat et
- 2) afficher sur tous les tableaux d'affichage des copies de toute motion ou résolution touchant les membres du Syndicat et adoptée par le Conseil.

ARTICLE 13 – PROCÉDURE DE REDRESSEMENT DES GRIEFS

13.01 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 à préparer et à présenter leurs griefs aux termes de la procédure de redressement des griefs.

13.02 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 ainsi été communiqués.

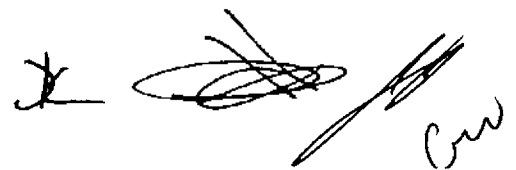
13.03 Comité des griefs - Les délégués ainsi choisis constitueront le comité des griefs tant qu'ils seront à l'emploi de l'Employeur ou jusqu'au moment où ils auront été remplacés par leurs successeurs.

13.04 Permission de s'absenter du travail - L'Employeur s'engage à s'abstenir d'entraver, d'intimider ou d'empêcher les délégués ou d'intervenir d'une façon quelconque dans les devoirs qui incombent aux délégués de par leurs charges syndicales 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 pleine journée pour le compte de l'Employeur et qu'il ne quittera pas son travail pendant les heures de travail, sauf dans le but de s'acquitter de ses devoirs aux termes de cette convention. Aucun délégué syndical ne quittera donc son travail sans avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat, laquelle permission lui sera accordée dans un délai raisonnable après que la demande aura été faite.

13.05 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, en compagnie du délégué principal, présenteront au superviseur immédiat une déclaration écrite comportant les détails de la plainte du redressement demandé. Le superviseur immédiat les mettra au courant de sa décision dans les dix (10) jours ouvrables après réception d'un tel avis.

Deuxième étape - À défaut d'un règlement au cours de la première étape, le ou les employés lésés, en compagnie du comité de griefs, présenteront l'affaire au Directeur général, quel que soit son titre officiel, qui les mettra au courant de sa décision dans les dix (10) jours ouvrables après réception d'un tel avis.



Troisième étape - À défaut d'un règlement satisfaisant au cours de la deuxième étape, le Syndicat peut renvoyer le différend à l'arbitrage dans les dix (10) jours suivant la remise à l'Employeur d'un préavis écrit à cet effet.

- 13.06 Grief d'ordre général - Un tel grief débutera à la deuxième étape.
- 13.07 Droits 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.
- 13.08 Grief portant sur la sécurité - Un employé ou groupe d'employés qui se croiraient forcés de travailler dans des conditions dangereuses ou malsaines auront 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.
- 13.09 Réponses par écrit - Toute réponse à un grief se fera par écrit à toutes les étapes.
- 13.10 Locaux pour réunions du comité des griefs - L'Employeur fournira les locaux nécessaires aux réunions du comité de griefs.
- 13.11 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.
- 13.12 Défaut d'observer les délais prescrits - Le défaut de la part de l'employé 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.
- 13.13 Objections de nature technique - Aucun grief ne sera invalidé par suite d'une objection technique ou d'une objection de forme et le Conseil d'arbitrage aura le pouvoir de ne pas tenir compte d'irrégularités éventuelles de procédure au cours du redressement d'un grief, ceci afin de déterminer le fond du différend et de rendre une décision conforme à la justice et à l'équité de la cause.

ARTICLE 14 – ARBITRAGE

- 14.01 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 courrier recommandé dans les cinq (5) jours qui suivent, en indiquant le nom 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.



- 14.02 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 dix (10) jours ouvrables qui suivent la nomination, l'une ou l'autre partie pourra demander au Ministre de l'Éducation Postsecondaire, de la Formation et du travail de nommer le président du Conseil d'arbitrage.
- 14.03 Procédure à suivre par le Conseil d'arbitrage - Le Conseil pourra déterminer ses propres règles de procédure; il devra 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.
- 14.04 Décision du Conseil d'arbitrage - 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 toute mesure qui, à son avis, semble juste ou équitable.
- 14.05 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 (3) jours.
- 14.06 Frais et honoraires - Chaque partie réglera :
- 1) les frais et honoraires de l'arbitre qu'elle aura nommé;
 - 2) la moitié des frais et honoraires du président.
- 14.07 Modification des délais - Les délais établis tant pour la procédure de redressement des griefs que celle d'arbitrage pourront être prorogés d'un commun accord des parties contractantes.
- 14.08 Témoins - Les parties pourront faire appel à leur(s) témoin(s), 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, toute mesure raisonnable sera prise en vue de permettre aux parties en cause ou aux arbitres, l'accès des locaux de l'Employeur, afin d'examiner les conditions de travail pertinentes au règlement du grief.

ARTICLE 15 – CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET DISCIPLINE

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

- 15.02 Méthodes de congédiement - Un employé ayant accompli sa période d'essai peut être congédié, mais un tel congédiement 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, 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.
- 15.03 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 13 - "Procédure de redressement des griefs" à la deuxième étape.
- 15.04 Suspension ou congédiement injuste - S'il s'avère à la suite d'une enquête, qu'un employé a été injustement suspendu ou congédié, l'employé sera immédiatement réintégré à son ancien poste, sans perte d'ancienneté et sera compensé pour la totalité du temps perdu. Il recevra un montant égal à sa rémunération normale au cours de la période de paie directement antérieure à sa suspension ou son congédiement, ou sera compensé de toute autre manière qui, de l'avis des parties ou, le cas échéant, de l'avis du conseil d'arbitrage, semble juste et équitable.
- 15.05 Lignes de piquetage - Dans le cas d'une ligne de piquetage établie par suite d'une grève décrétée soit par des employés de l'Employeur autres que ceux régis par la présente convention, soit par des travailleurs impliqués dans un conflit de travail, tout employé régi par la présente convention aura le droit de refuser de traverser lesdites lignes de piquetage. 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.
- 15.06 Dossier de l'employé
- (a) L'Employeur informera par écrit un employé lorsqu'une plainte a été déposée à son sujet. L'employé sera informé de la nature de la plainte seulement, considérant l'aspect confidentiel de ce genre de plainte.
 - (b) Lorsque l'Employeur inscrit au dossier de l'employé une mesure disciplinaire écrite (soit une réprimande, une suspension ou un congédiement) il en remettra une copie à l'employé. Cette copie devra informer l'employé de la(s) raison(s) de la mesure disciplinaire. Dans le cas de congédiement, une copie de l'avis écrit sera envoyée au Syndicat.
 - (c) Douze (12) mois suivant la réception d'un avertissement écrit à un employé et pourvu que celui-ci ne reçoive pas un avis pour infraction durant cette période de douze (12) mois, cet avis sera rayé de son dossier.
 - (d) Dix-huit (18) mois suivant la réception d'un avis de suspension à un employé et pourvu que celui-ci ne reçoive pas un avis pour infraction durant cette période de dix-huit (18) mois, cet avis sera rayé de son dossier sauf pour toute infraction qui normalement entraînerait le renvoi.
- 15.07 Accès au dossier personnel - Sur demande, il faut donner à un employé l'occasion de lire son dossier personnel et de prendre des notes. Lorsqu'une mesure disciplinaire a été prise à son égard, l'employé pourra voir, sur demande, les documents de son dossier personnel qui traitent d'une évaluation de son comportement ou de son rendement au travail et aura le droit d'en recevoir une copie.


Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 16 – ANCIENNETÉ

- 16.01 Liste d'ancienneté - L'Employeur tiendra à jour une liste d'ancienneté, indiquant les dates d'entrées en service. **Une période de trente (30) jours civils pendant laquelle les employés peuvent contester les révisions doit être accordée après cet envoi.** Une liste d'ancienneté en règle sera envoyée au Syndicat et affichée sur tous les tableaux d'affichage en janvier de chaque année.
- 16.02 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 embauche. Au cours de cette période d'essai, il jouira de tous les droits et privilèges contenus dans la présente convention, à l'exception du 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 discrimination conformément à l'article 4.01 ainsi que la *Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick*. Une fois accompli sa période d'essai, l'ancienneté de l'employé comptera à partir de la date initiale de son entrée en service.
- 16.03 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 :

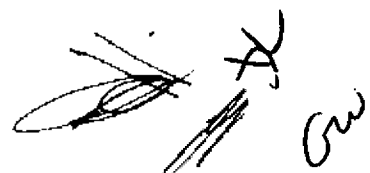
- 1) congédiement pour juste cause, sans réintégration ultérieure, ou
 - 2) démission, ou
 - 3) absence excédant cinq (5) jours ouvrables, sans motif raisonnable ou sans donner d'avis à l'Employeur, sauf s'il était raisonnablement impossible à l'employé de donner un tel avis, ou
 - 4) manque, de la part 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 courrier recommandé et l'employé est tenu de tenir l'Employeur au courant de son adresse courante, ou
 - 5) licenciement excédant deux (2) ans.
- 16.04 Transfert et ancienneté hors du groupement négociateur - Nul employé ne sera transféré à un poste hors du groupement négociateur sans son consentement. Un employé transféré hors du groupement négociateur conservera l'ancienneté acquise à la date où il quitte l'unité, mais n'accumulera plus d'ancienneté supplémentaire. Si un tel employé revient plus tard au groupement négociateur, il obtiendra un poste en rapport avec son ancienneté. Un tel retour n'entraînera ni le licenciement ni le déplacement d'un employé ayant une ancienneté supérieure.

DC  GW

- 16.05 Maintien des droits d'ancienneté - En cas de fusion de l'Employeur avec un autre employeur, ou au cas où toutes ou partie des activités de l'Employeur fusionnerait avec celle d'un autre employeur, l'Employeur consent à ce que tous les employés en cause conservent leur ancienneté auprès du nouvel employeur.
- 16.06 Un employé temporaire peut recourir à la procédure des griefs sauf dans le cas où son emploi a été terminé ou lorsqu'il a été congédié.
- 16.07 Si et quand un employé temporaire devient un employé régulier, il aura droit à une ancienneté à compter de sa première date d'embauche avec l'Employeur.

ARTICLE 17 – AVANCEMENTS ET CHANGEMENTS AU SEIN DU PERSONNEL

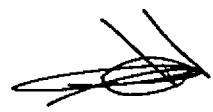

- 17.01 Affichage des postes vacants - L'Employeur avisera le Syndicat, par écrit, de tout poste vacant ou nouvellement créé à l'intérieur du groupement négociateur et affichera un avis à cet effet dans ses bureaux, vestiaires, ateliers et sur tous les tableaux d'affichage pendant une durée de sept (7) jours consécutifs, afin que tous les employés soient au courant du poste et puissent poser leur candidature par écrit.
- 17.02 Renseignements à fournir - Un tel avis contiendra les renseignements suivants : nature du poste, qualités requises, connaissances et éducation requises, habilité, équipe, taux ou échelle des traitements. Les qualités requises ne seront pas établies de manière arbitraire ou discriminatoire.
- 17.03 Annonces extérieures - Lorsque l'Employeur ne peut remplir la fonction vacante par un employé de l'unité de négociation, il pourra alors annoncer cette fonction à l'extérieur.
- 17.04 Reconnaissance de l'ancienneté - Les deux parties contractantes reconnaissent :
- (a) le principe d'avancement au sein de l'entreprise;
 - (b) l'ancienneté de chaque employé concerné, et
 - (c) la condition physique, les qualifications et les aptitudes exigées par l'occupation.
- Lorsque, de par le jugement de l'Employeur, le facteur (c) est à toute fin égal entre deux (2) employés ou plus, alors l'employé ayant le plus d'ancienneté sera promu.
- 17.05 Méthode de nomination - Dans toute question de changement au sein du personnel, transfert ou avancement, l'Employeur s'engage à choisir le candidat selon les exigences établies dans la section 17.04 de cette convention. Toute nomination au sein de l'unité de négociation sera faite dans les trois (3) semaines suivant l'affichage.
- 17.06 Période d'essai - Le candidat auquel le poste est attribué sera mis à l'essai pendant une période de deux (2) mois. Sous réserve d'une entente mutuelle de l'Employeur et le Syndicat, cette période d'essai peut être prolongée pour une période raisonnable. Au cas où le candidat ne remplirait pas sa tâche d'une manière satisfaisante dans ce délai ou au cas où il s'avérerait inapte à remplir ses nouvelles fonctions, il sera réintégré à son ancien poste avec salaire équivalent à la position, sans perte d'ancienneté. Tout autre employé promu ou transféré par suite de ce changement de fonction sera lui aussi réintégré à son ancien poste avec salaire équivalent à la position, sans perte d'ancienneté.



- 17.07 Promotion nécessitant des aptitudes plus grandes - En cas de promotions nécessitant des aptitudes plus grandes ou un brevet professionnel, l'Employeur considérera la demande d'un employé possédant de l'ancienneté qui, quoique ne possédant pas les aptitudes requises, avait pris des dispositions antérieures pour se perfectionner. L'Employeur lui donnera un temps raisonnable pour acquérir les aptitudes nécessaires et l'employé sera réintégré à son ancien poste s'il n'a pas acquis les aptitudes requises dans le délai prévu.
- 17.08 Avis au Syndicat - L'Employeur avisera le Syndicat, par écrit, de tout embauchage, nomination, licenciement, transfert et cessation d'emploi dans l'unité de négociation.
- 17.09 Priorité pour employés incapacités - Tout employé frappé d'incapacité dans l'accomplissement de sa tâche par suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle indemnisable, et tout employé qui, à cause de son âge avancé ou d'une incapacité temporaire est incapable d'accomplir ses tâches régulières, aura priorité pour un autre travail 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 jouissant d'une ancienneté plus élevée.
- 17.10 Formation pendant le travail - L'Employeur s'engage à instituer et à maintenir un système de formation "sur le tas", afin que tout employé ait la possibilité de se former en vue de devenir éligible à être promu, en cas de 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 titre temporaire, sans qu'une telle mesure modifie les taux salaire des employés en cause.

ARTICLE 18 – LICENCIEMENT ET RAPPEL AU TRAVAIL

- 18.01 Modalité de licenciement et de rappel - Les deux parties reconnaissent que la sécurité de l'emploi devrait augmenter en proportion de son ancienneté. Par conséquent, en cas de licenciement, les employés seront licenciés en ordre inverse de leur ancienneté. Ils seront rappelés au travail dans l'ordre de leur ancienneté, à condition qu'ils soient aptes à accomplir le travail en question.
- 18.02 Pas d'employé nouveau - L'Employeur n'embauchera aucun nouvel employé tant qu'il n'aura pas donné à tous ses employés licenciés la possibilité de reprendre leur travail.
- 18.03 Avis de licenciement - L'Employeur donnera un préavis de quinze (15) jours ouvrables à tout employé devant être licencié. Si l'employé ainsi licencié n'a pas eu l'occasion d'accomplir quinze (15) 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 quinze (15) jours pendant laquelle il n'a pas eu l'occasion de travailler.
- 18.04 Reconnaissance des responsables syndicaux - Afin de permettre au Syndicat de fonctionner efficacement même en cas de licenciements, les membres du Conseil exécutif de la section locale et le délégué syndical en chef seront les derniers employés à être licenciés au cours de leur mandat, tant qu'il reste un travail à plein temps qu'ils sont aptes à accomplir, payable à un niveau de salaire égal ou inférieur à celui qu'ils gagnaient.

DZ  

18.05 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 du règlement des griefs.

18.06 Licenciement permanent - Les employés pourront utiliser leur ancienneté afin de déplacer un employé junior seulement lors de licenciements permanents et qu'ils possèdent les compétences nécessaires pour accomplir le travail. L'Employeur ne doit pas évaluer les compétences de l'employé de façon arbitraire. De tels employés répondant aux exigences mentionnées ci-haut doivent recevoir une période de temps raisonnable pour démontrer qu'ils possèdent les compétences et les aptitudes nécessaires à l'exécution du travail.

ARTICLE 19 – HEURES DE TRAVAIL

19.01 a) Travaux publics et Eaux & Égouts - La semaine de travail régulière se composera de cinq (5) journées de huit (8) heures chacune, du lundi au vendredi entre 6h00 et 21h00. Aucun poste de huit (8) heures ne s'étendra sur plus de neuf (9) heures y compris une pause d'une heure pour les repas. Les heures régulières d'opérations sont de 8h00 à 17h00.

b) Les heures de travail des employés affectés au curage du réseau et à l'inspection des bornes fontaines seront celles mentionnées ci-haut et de 22h00 à 6h00 incluant trente (30) minutes de pause payées sur les lieux du travail.

c) Parc & Loisir - La semaine de travail régulière se composera de cinq (5) journées de huit (8) heures chacune, du dimanche au samedi. Aucun poste de huit (8) heures ne s'étendra sur plus de neuf (9) heures y compris une pause d'une heure pour les repas. Les heures régulières d'opérations sont du lundi au vendredi de 8h00 à 17h00.

d) Aréna & Piscine - La semaine de travail régulière se composera de cinq (5) journées de huit (8) heures chacune, du dimanche au samedi. Aucun poste de huit (8) heures ne s'étendra sur plus de neuf (9) heures y compris une pause d'une heure pour les repas. L'Employeur doit accorder une (1) fin de semaine de libre sur deux (2) aux employés.

e) Service d'Ingénierie, Coordinateur & Agents - La semaine de travail régulière se composera de cinq (5) journées consécutives de sept (7) heures chacune du dimanche au samedi. Les employés peuvent travailler selon un horaire flexible. Les heures de travail sont entre 7h00 et 21h00. La pause repas est d'un maximum de deux heures et demie (2h30). L'Employeur doit accorder une (1) fin de semaine de libre sur deux (2) aux employés. Les heures régulières d'opérations sont de 8h30 à 16h30.

f) Commission de la Vie Active - La semaine de travail régulière se composera de cinq (5) journées de huit (8) heures chacune, du dimanche au samedi. Aucun poste de huit (8) heures ne s'étendra sur plus de neuf (9) heures y compris une pause d'une heure pour les repas. L'Employeur doit accorder une (1) fin de semaine de libre sur deux (2) aux employés.

Handwritten signature and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'D. [unclear]' and the initials are 'CW'.

- 19.02 Horaire de travail - Les heures et jours de travail de chaque employé seront distribués et affichés en un endroit approprié, au moins deux semaines à l'avance.
- 19.03 Journée fractionnée - Il n'y aura pas de journée fractionnée.
- 19.04 Pauses - Les employés auront droit à une pause de quinze (15) minutes au cours de la première moitié de leur poste et à une autre pause de même durée au cours de la seconde moitié de leur poste.

ARTICLE 20 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 20.01 Définition - "Heures supplémentaires" désigne toute période de temps pendant laquelle l'employé a travaillé en sus de sa journée normale de travail ou pendant un jour férié.
- 20.02 Rémunération - Les heures supplémentaires seront rémunérées aux taux suivants pour le nombre d'heures effectuées :
- 1) Les jours normaux de travail : au taux et demi pour les premiers quatre (4) heures et au taux double pour tout travail dépassant quatre (4) heures supplémentaires au cours d'une seule journée ou d'un seul poste.
 - 2) Les jours de repos prévus par l'horaire : au taux et demi pour les premières quatre (4) heures et au taux double pour les heures subséquentes.
- 20.03 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. Les heures travaillées dans ces situations peuvent être prises, d'un commun accord avec le chef de département, en temps libre au lieu de salaire. **L'employé pourra avoir un maximum de 40 heures de temps accumulé en banque en tout temps pour être pris en congé seulement. L'excédent sera payé sur la paye courante.** Les jours cédulés ne doivent pas être modifiés sauf entente mutuelle entre l'Employeur et l'employé. **La banque de surtemps sera vidée et payée lors de la première paye de décembre de chaque année. Si un employé a des congés approuvés durant le mois de décembre, il pourra conserver le nombre d'heures nécessaire pour couvrir ces congés.**
- 20.04 Heures supplémentaires par employé intermittent - Les employés à temps partiel, travaillant moins de huit (8) heures par jour et obligés de travailler plus longtemps que leur journée régulière de travail, seront payés au taux simple pour toute heure de travail ne dépassant pas huit (8) heures au cours régulier de repos, ils auront droit aux taux applicables pour les heures supplémentaires.
- 20.05 Répartition du surtemps –
- a) Le surtemps sera offert équitablement entre les employés disponibles et qualifiés à accomplir le travail disponible. Le surtemps sera offert dans l'ordre suivant :



- 1) aux employés de la même classification à l'intérieur du département;
 - 2) aux employés à l'intérieur du département et qui sont disposés et qualifiés pour le genre de travail disponible;
 - 3) aux employés qui sont disposés et qualifiés pour le genre de travail disponible à l'extérieur du département.
- b) L'Employeur fournira, sur demande du Syndicat, la documentation sur la répartition équitable du surtemps.
- 20.06 Heures supplémentaires réduites au minimum - Tout travail supplémentaire sera facultatif. L'Employeur s'efforcera de réduire les heures supplémentaires à leur minimum.
- 20.07 Heures supplémentaires en période de mise à pied - L'Employeur s'engage à ne pas faire exécuter des heures supplémentaires dans tout secteur comportant des employés mis à pied, si ces derniers sont capables d'accomplir ledit travail.
- 20.08 Indemnité de rappel au travail - Chaque rappel au travail en dehors des heures de travail seront à temps et demi pour un minimum de trois (3) heures.

ARTICLE 21 – JOURS FÉRIÉS

- 21.01 Liste des jours fériés payés - Les employés recevront les jours fériés suivants :

Jour de l'An
Jour de la famille
Vendredi Saint
Lundi de Pâques
Fête de la Reine
Jour du Canada
Jour du Nouveau-Brunswick
15 août – Fête de l'Acadie (demi-journée en après-midi sur les jours ouvrables)
Fête du Travail
Jour de l'Action de Grâce
Jour du Souvenir
Jour de Noël

- a) Quand le jour de Noël est un lundi, les 25 et 26 décembre; ou
- b) Quand le jour de Noël est un mardi, les 24, 25 et 26 décembre; ou
- c) Quand le jour de Noël est mercredi ou jeudi, du 24 au 26 décembre; ou
- d) Quand le jour de Noël est vendredi, samedi ou dimanche, du 24 au 27 décembre inclusivement.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature and the initials 'GW'.

- e) Deux (2) dernières heures ouvrables en temps libre payées à l'employé qui est normalement tenu de travailler le 31 décembre. Lorsque, en raison des exigences du service, il est impossible d'accorder ces heures en temps libre, l'employé doit obtenir en remplacement ces heures libres à une date ultérieure devant être fixée d'un commun accord entre l'Employeur et l'employé.

En plus, un employé recevra trois journées de congé à déterminer mutuellement avec l'Employeur

21.02 Traitement

- a) Les employés ayant le droit de chômer les jours fériés précités recevront l'équivalent d'une journée normale de travail.
- b) Un employé recevra deux fois son taux horaire applicable pour tout le temps qu'il aura travaillé durant un jour férié. En plus, il aura droit de prendre une journée de repos supplémentaire au taux horaire applicable, à une date fixée d'un commun accord entre l'employé et l'Employeur. Cette date doit être fixée dans les cinq (5) jours suivant le jour férié travaillé ou à défaut de fixer une date, l'employé recevra son taux régulier.

- 21.03 Jours fériés - Lorsqu'un des jours fériés précités tombe un jour de repos prévu par l'horaire, l'employé en cause aura droit à un autre jour de repos payé, à une date fixée d'un commun accord entre l'employé et l'Employeur dans les trente (30) jours suivant le jour férié. À défaut de fixer une date, l'employé recevra l'équivalent en salaire d'une journée régulière de travail et perdra sa journée de repos.

ARTICLE 22 – VACANCES

22.01 (a) Durée des vacances pour temps pleins et temps partiels :

Le calcul doit se faire au prorata pour les employés à temps partiel.

Moins d'un an de service - 1 ¼ jours par mois

Un (1) an à six (6) ans - 15 jours ouvrables par année

Sept (7) ans à quatorze (14) ans - 20 jours ouvrables par année

Quinze (15) ans et plus - 25 jours ouvrables par année

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

(Pour l'équivalent de)

Moins d'un an de service – 4%

Un (1) an à six (6) ans – 6%

Sept (7) ans à quatorze (14) ans – 8%

Quinze (15) ans et plus – 10%

DL  CW

- 22.02 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 régulières.
- 22.03 Salaire - Chaque semaine de vacances sera payée au taux de 2 % du revenu annuel brut ou de son taux de salaire courant, en choisissant le plus élevé de ces montants.
- 22.04 Calcul de la rémunération de vacances - La rémunération de vacances sera payée au taux en vigueur immédiatement antérieur aux vacances.
- 22.05 Rémunération en cas de cessation d'emploi - Tout employé qui cesse d'être à l'emploi de l'Employeur avant de prendre ses vacances de l'année en cours, a droit au paiement d'un montant équivalent à la valeur de son crédit de vacances.
- 22.06 Priorité - Les employés prendront leurs vacances par ordre d'ancienneté.
- 22.07 Affichage
- a) Les employés doivent signifier leurs préférences quant aux dates de leurs vacances avant le 31 mars de chaque année. L'horaire des vacances doit être affiché par l'Employeur le premier mai de chaque année. Les employés régis par l'article 4.01 c) iii) ne sont pas assujetti à cet article.
- b) **À moins d'entente mutuelle contraire, les vacances accumulées au cours d'une année de référence doivent se prendre au cours de cette année. Un employé désirant faire reporter des vacances auxquels il a droit doit en demander l'autorisation à l'Employeur par écrit avant l'expiration de l'année de référence. Si approuvé, ces vacances seront payées au taux de salaires de l'employé qui était en vigueur lors de l'année de référence en question.**
- 22.08 Vacances ininterrompues - Tout employé a droit à prendre ses vacances ininterrompues, sauf d'un commun accord entre l'employé et l'Employeur.
- 22.09 Maladie et/ou deuil pendant les vacances
- Tout employé pouvant établir qu'il est tombé malade, est victime d'un accident ou qu'il est en deuil conformément à l'article 24.04 au cours de ses vacances aura le droit de substituer aux vacances, un congé de maladie ou de deuil. L'employé aura le droit de reprendre ses vacances à une date ultérieure.

ARTICLE 23 – CONGÉ DE MALADIE

- 23.01 Définition - "Congé-maladie" désigne toute période pendant laquelle un employé a le droit de s'absenter de son travail par suite de maladie, d'invalidité, d'un accident non compensable aux termes de la Loi des accidents du travail.
- 23.02 Durée - Un employé recevra une journée et demie (1 1/2) pour chaque mois de service avec l'Employeur jusqu'à un maximum d'accumulation de deux cents (200) jours.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature that appears to be 'DL' and another signature that appears to be 'CW'.

- 23.03 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 23.01, sera retranchée de son congé-maladie accumulé.
- 23.04 Preuve de maladie - En cas d'une maladie dépassant deux (2) jours ouvrables, l'Employeur peut exiger de l'employé malade un certificat établi par un médecin dûment qualifié, attestant qu'il n'est pas en mesure de remplir ses fonctions pour cause de maladie. Après **dix (10) jours** de maladie sans certificat, l'Employeur peut exiger un certificat médical.
- 23.05 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 licencié par suite d'un manque de travail, n'aura pas droit aux crédits-maladie accumulés auxquels il avait droit au début dudit congé ou mise à pied.
- 23.06 Congé-maladie non-payé - Tout employé non éligible au congé-maladie ou incapable de reprendre le travail après avoir épuisé son crédit-maladie aura droit au congé-maladie non payé.
- 23.07 Registre des congés-maladie - L'Employeur maintiendra un registre des congés-maladie inutilisés, aux fins d'un fonds de retraite. Dès la fin de chaque année, tous les employés pourront examiner ledit registre pour s'assurer que les congés-maladie à leur crédit sont exacts. L'Employeur informera tout employé, sur demande, de la quantité de congés-maladie accumulés à son crédit.

ARTICLE 24 – ABSENCE AUTORISÉE

- 24.01 Activité syndicale - Lorsque les représentants du Syndicat ont la permission de laisser leur emploi temporairement dans le but de négociation avec l'Employeur ou lorsqu'il y a un grief, ils ne doivent souffrir aucune perte de salaire pendant ledit temps.
- 24.02 Congés syndicaux - Un 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 sans perte d'ancienneté.
- 24.03 Absence pour fonctions publiques - 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 par écrit dans le but de se présenter à des élections fédérales, provinciales ou municipales.
- 24.04 Congé de deuil
- a) Un employé aura droit à un maximum de sept (7) jours civiles consécutifs de congé de deuil d'après son horaire régulier de travail, sans perte de salaire, en cas de décès de son père, sa mère, sa sœur, son frère, son enfant, son conjoint ou sa conjointe, incluant deux jours additionnels pour le temps réservé au déplacement si les funérailles ont lieu à l'extérieur de la province. Il est entendu que, dans l'application du présent paragraphe, « enfant » comprend aussi l'enfant du conjoint de l'employé.



- b) L'employé a aussi droit à un congé de deuil de cinq (5) jours civils consécutifs dans le cas d'un décès de sa belle-mère et de son beau-père, de sa grand-mère et de son grand-père, d'un petit-fils et d'une petite-fille, d'un gendre ou d'une belle fille.
- c) Un employé a droit à un congé de deuil d'une (1) journée de congé afin d'assister à la journée des funérailles sans perte de traitement dans le cas du décès de sa belle-sœur, son beau-frère, son oncle, sa tante, sa nièce ou son neveu, l'oncle ou tante de son conjoint ou sa conjointe ainsi que la grand-mère et le grand-père de son conjoint ou sa conjointe.
- d) Un employé recevra une demi-journée payée pour assister aux funérailles où il a été choisi pour accomplir une tâche.
- 24.05 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 hygiéniste. Son temps ainsi perdu ne pourra être imputé à son congé-maladie.
- 24.06 Congé de paternité - Tout employé aura droit à un (1) jour de congé payé lors de la naissance d'un nouveau-né. En plus, l'employé aura droit d'utiliser neuf (9) jours provenant de sa banque de congé de maladie accumulé immédiatement suivant la naissance. Le chef de département doit être avisé en conséquence pour ne pas causer d'interruption dans le service et ce congé ne sera pas refusé sans raison valable.
- 24.07 Congé familial
- (a) Un congé familial pour assister à une naissance et autres urgences spéciales est considéré comme une journée de congé d'absence payée.
- (b) On doit accorder à un employé un congé sans solde selon les dispositions du congé pour raisons familiales de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- (c) Sur demande de l'employé, il pourra changer son congé sans solde pour le congé de deuil approprié selon l'article 24.04.
- (d) L'ancienneté de l'employé continuera de s'accumuler durant le congé.
- 24.08 Congé pour élections - Les employés auront droit à quatre (4) heures consécutives de congé sans perte de salaire avant la fermeture du scrutin, à l'occasion d'élections ou d'un référendum fédéral, provincial ou municipal.
- 24.09 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 ces fonctions pendant la journée entière, cet employé doit ensuite se présenter au travail.




L'employé doit fournir une preuve de ses services ainsi que du montant d'horaires reçus excluant les argents reçus pour frais de transport, repas ou autres dépenses encourues.

- 24.10 Congé de formation professionnelle - L'Employeur accordera un congé payé sans perte d'ancienneté à tout employé ayant à passer un examen ayant pour effet d'améliorer ses qualités professionnelles.
- 24.11 Autorisation générale d'absence - L'Employeur accordera une absence autorisée non payée, sans perte d'ancienneté à un employé qui en fera la demande par écrit pour une raison valable. Un tel congé devra avoir été approuvé par l'Employeur, qui ne devra toutefois pas le lui refuser pour des raisons injustes.
- 24.12 (a) Congé pour soins médicaux et/ou obligations familiales - Tout employé aura droit à un maximum de **quarante-deux (42) heures ou quarante-huit (48) heures par année** pour soins médicaux et/ou obligations familiales pour lui-même et sa famille immédiate.
- (b) Le calcul pour ces congés se fera au prorata pour les employés saisonniers et à temps partiels.
- 24.13 **Chaque employé recevra trois (3) journées de congé payé à déterminer mutuellement avec l'Employeur.**

ARTICLE 25 – PAIEMENT DES SALAIRES ET INDEMNITÉS

- 25.01 Jours de paie - Les salaires et les traitements seront payables les **lundis**, à toutes les deux (2) semaines par dépôt direct. Les jours de paie, chaque employé recevra un décompte détaillé de son salaire et des retenues.
- 25.02 Salaire égal pour travail égal - L'Employeur respectera le principe de salaire égal à travail égal, quel que soit le sexe de l'employé.
- 25.03 Employés à temps partiel - Les employés réguliers, travaillant à temps partiel, auront droit aux taux de salaires, conditions d'emploi et avantages prévus par la présente convention, en proportion des heures de travail accomplies.
- 25.04 Salaires en cas de transferts temporaires - Tout employé, qui à titre temporaire, travaille pour remplacer un employé-cadre aura droit à une augmentation de 10 % de l'heure pour remplir ces fonctions. Tout employé qui, à titre temporaire, travaille comme remplaçant ou remplit les fonctions principales à un poste mieux payé et rémunéré à un taux unique de salaire, aura droit à toucher le taux fixé pour ces fonctions. Tout employé qui, à titre temporaire, travaille comme remplaçant ou remplit les fonctions principales à un poste mieux payé et rémunéré au moyen d'une échelle de salaires, aura droit de toucher le taux de salaire immédiatement supérieur à celui qu'il gagnait auparavant. Un employé affecté à un poste rémunéré à un taux de salaire inférieur au sien ne subira pas de baisse de salaire correspondante, sauf s'il demeure à ce poste pendant une durée dépassant soixante (60) jours ouvrables consécutifs.

DL  CW

25.05 Indemnité de kilométrage

(a) **Repas et kilométrage payés selon la politique sur les allocations de déplacements de la Municipalité (PA2019-020).**

(b) Assurance pour auto des particuliers.

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

25.06 Indemnité de disponibilité - Tout employé "en disponibilité", c'est-à-dire sujet à être à son salaire régulier selon le barème suivant :

- Jour régulier de 24 heures 3 heures de salaire par jour
- Jour férié de 24 heures figurant à l'article 21 6 heures de salaire par jour

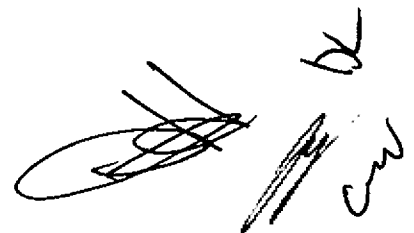
Toutes les heures travaillées par un employé "en disponibilité" lui seront payées au taux d'heures supplémentaires prévues par l'article 20 (Heures supplémentaires) de la présente convention. Le service "en disponibilité" sera offert équitablement à l'intérieur du département parmi les employés de la classification demandée et ensuite aux employés détenant les qualités requises. Advenant qu'aucun employé n'est disponible, l'Employeur pourra l'offrir à un employé ayant les qualités requises dans les autres départements. Les employés en congé (à l'exception de congé férié) ne seront pas en appel.

25.07 Indemnité de repas pour heures supplémentaires

(a) Tout employé devant prendre un ou des repas à l'extérieur de la ville lors de son travail sera remboursé par l'Employeur selon **la politique sur les allocations de déplacements de la Municipalité (PA2019-020).**

(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 et sera rémunéré au taux de surtemps pour sa pause-repas.

25.08 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, il s'engage à en payer intégralement le coût, dès que l'employé aura terminé son cours.



25.09 Compensation nettoyage

- (a) Un montant de 300 \$ sera accordé pour compensation de frais de nettoyage et réparation de l'habillement de travail payable le 1^{er} décembre de chaque année.
- (b) L'Employeur remettra à chaque employé une veste réglementaire avec l'écusson de la municipalité à la signature de l'entente.
- (c) L'Employeur fournira des écussons de la municipalité à chaque employé pour fin d'identification.

25.10 Congé de maternité, d'adoption ou soins d'enfants

- (a) Un congé d'au plus un (1) an sans rémunération est accordé pour les cas de grossesse, d'adoption ou soins d'enfants. Pendant le délai de carence de deux semaines de l'assurance-emploi, l'Employeur verse à l'employée 93% de son salaire de base des vingt (20) dernières semaines.

Pendant les quinze (15) semaines suivantes, l'Employeur comble ce qui manque aux prestations hebdomadaires de l'assurance-emploi pour atteindre 93% du salaire de base des vingt (20) dernières semaines de l'employée. L'Employeur s'engage à payer toutes les primes d'assurance pour hospitalisation et soins médicaux, y compris l'assurance-vie collective. Si l'employée, un (1) an après son congé de maternité, d'adoption ou soins d'enfant, n'est pas retournée au service de l'Employeur, elle doit lui rembourser alors les avantages sociaux qu'elle a reçus pendant ledit congé.

- (b) L'employée qui devient enceinte doit en aviser l'Employeur au moins (10) semaines avant la date prévue de l'accouchement.
- (c) L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date anticipée de l'accouchement a droit au congé prévu par l'assurance-emploi.
- (d) L'employée qui accouche prématurément et dont le bébé doit rester à l'hôpital a droit d'interrompre son congé de maternité pour retourner à son travail avant la fin de celui-ci, et prendre le reste du congé lorsque son enfant ne nécessite plus de soins hospitaliers.
- (e) Au cours du congé de maternité, d'adoption ou soins d'enfants et des prolongations stipulées au paragraphe (g), l'employée continue d'accumuler aussi longtemps qu'elle y a droit normalement, les avantages suivants :
 - congés annuels ;
 - congés-maladie;
 - ancienneté jusqu'à concurrence de un (1) an;
 - service continu aux fins de la sécurité d'emploi, du calcul de l'indemnité de cessation d'emploi et de l'ancienneté.



- (f) L'employée peut reporter jusqu'à un maximum de quatre (4) semaines de congés annuels s'ils coïncident avec le congé obtenu à la suite d'un accouchement prématuré ou d'une adoption et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit l'Employeur de la date du report.
- (g) Si la naissance a lieu après la date prévue, le nombre de jours de retard s'ajoute au congé de maternité auquel l'employée a droit.
- (h) Au cours de la quatrième semaine précédant la fin de son congé de maternité, d'adoption ou soins d'enfants, l'employée fait parvenir à l'Employeur un avis mentionnant la date de son retour au travail. L'employée doit retourner à son travail à la fin du congé sauf lorsque celui-ci est prolongé en vertu du paragraphe (g).
- (i) L'employée reprend son poste lorsqu'elle revient de son congé de maternité, d'adoption ou soins d'enfants. Si le poste a été aboli, l'employée peut exercer ses droits de supplantation ou de mutation auxquels elle aurait eu droit si elle était demeurée à son poste.
- (j) Une employée a droit à un congé-maladie lorsqu'elle peut fournir un certificat d'un médecin attestant que son travail met en danger sa santé ou celle du fœtus.
- (k) L'employée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans pour prolonger son congé de maternité, d'adoption ou soins d'enfants avec accumulation d'ancienneté. Pendant un tel congé, l'Employeur s'engage à payer toutes les primes d'assurance pour hospitalisation et soins médicaux, y compris l'assurance-groupe sur la vie. Les crédits de vacances ne s'accumuleront pas pendant la période de congé additionnel; toutefois, la durée totale du congé sera reconnue lors du calcul des vacances futures. Le boni de vacances et l'indemnité de départ ne seront pas réduits.
- (l) Les parties conviennent que paiement du supplément aux prestations de l'assurance-emploi (SPC) est régi par la *Loi sur l'assurance-emploi* et que cette Loi exige que :
- (1) le total des primes hebdomadaires de l'assurance-emploi, du paiement du supplément (SPC) et toute autre rémunération ne dépasse pas 93% du salaire hebdomadaire normal de l'employée pendant la période réelle de prestations d'assurance-emploi;
 - (2) les employées non-éligibles ou disqualifiées aux prestations d'assurance-emploi n'ont pas droit au paiement du supplément (SPC) dont il est question dans le présent article sauf pour ce qui est de la période de délai de carence de deux semaines;
 - (3) le droit aux paiements du SPC soit limité à combler les prestations d'assurance-emploi pendant la période de paiements approuvée par le gouvernement;
 - (4) afin de recevoir les paiements du SPC, les employées doivent faire une demande de prestations d'assurance-emploi et fournir la preuve d'éligibilité à l'Employeur.
- (m) L'employée en congé de maternité, d'adoption ou soins d'enfants qui touche des prestations de maternité de l'assurance-emploi peut être tenue par Revenu Canada de lui rembourser une partie des prestations reçues si son salaire imposable pour l'année dépasse un certain niveau. Dans ce cas, l'Employeur versera à l'employé (sur présentation des pièces justificatives pertinentes) le montant remboursé à Revenu Canada.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

- (n) (1) Soins des enfants – Dans le présent article « enfant » désigne une personne âgée de moins de dix-neuf ans.
- (2) Sous réserve des paragraphes (3), (4) et (5), à la requête d'un employé :
- (a) qui est le parent naturel d'un nouveau-né ou d'un enfant qui n'est pas encore né,
 - (b) qui adopte ou a adopté un enfant,
- l'Employeur doit accorder à l'employé, un congé sans solde de **soixante-deux (62)** semaines consécutives ou le congé plus court que l'employé demande pour lui permettre de prendre soin de l'enfant.
- (3) Un employé 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.
- (4) L'employé 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 l'employé en vue de l'adoption, donner avis à l'employeur de l'intention de l'employé de prendre congé,
 - (b) fournir à l'employeur une preuve que l'enfant a été placé ou sera placé avec l'employé 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 l'employé en vue de l'adoption ou au moment où l'enfant est placé avec l'employé en vue de l'adoption, celui des deux événements qui survient le premier étant celui à retenir.
- (5) 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 de l'employé et doit prendre fin au plus tard **soixante-dix-huit (78)** semaines après cette date.
- (6) Lorsqu'un employé qui a l'intention de prendre un congé en vertu de l'alinéa 2 (a) en sus du congé en vertu de l'article 25.10 (a), il doit débiter son congé en vertu de l'alinéa 2 (a) immédiatement à l'expiration au congé pris en vertu de l'article 25.10 (a) à moins que l'employeur et l'employé n'en conviennent autrement.

DL  CW

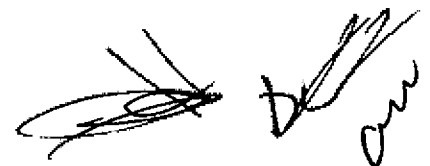
- (7) Le paragraphe (8) ne s'applique pas lorsqu'un nouveau-né est hospitalisé au moment de l'expiration du congé en vertu de l'article 25.10 (a).
- (8) Si les deux parents sont des employés, le congé accordé en vertu du paragraphe 2 peut être :
- (a) pris entièrement par l'un des employés, ou
 - (b) partagé par les employés.
- (9) (a) La durée maximale de l'ensemble des congés que peuvent prendre deux employés en vertu du présent article à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant est de **soixante-deux (62)** semaines.
- (b) La durée maximale de l'ensemble des congés que peuvent prendre un ou deux employés en vertu du présent article à l'occasion de la naissance d'un enfant est de **soixante-dix-huit (78)** semaines.

25.11 **Intempérie** – Advenant que l'Employeur ferme le bureau d'administration dû aux mauvaises conditions atmosphériques, tous les employés à l'emploi de la Municipalité régionale de Tracadie ne seront pas tenus de se présenter au travail et ne subiront aucune perte de salaires et bénéfices à l'exception des employés affectés au déblaiement de la neige et à un employé du département des eaux-égouts qui devront se présenter au travail afin de répondre aux exigences de l'agrément.

Le superviseur immédiat avisera les employés travaillant en dehors des heures régulières d'ouverture du bureau d'administration de ne pas se présenter au travail ou bien de retourner chez eux.

ARTICLE 26 – CLASSEMENT ET RECLASSEMENT DES EMPLOIS

- 26.01 Description des emplois - L'Employeur s'engage à établir des descriptions d'emploi pour tous les emplois et les classes comprises dans le groupement négociateur du Syndicat dans les 90 jours suivant la signature de cette entente. Lesdites descriptions seront présentées au Syndicat et deviendront officielles à moins d'une objection écrite de la part du Syndicat dans les 30 jours suivant leur présentation.
- 26.02 (a) Pas d'élimination des classes actuelles - Aucune classe existante ne sera éliminée sans l'accord préalable du Syndicat.
- (b) Pour les nouveaux employés embauchés, les classes d'emploi énumérées dans l'annexe « A » seront réparties selon une échelle salariale.
- 26.03 Changement des classes d'emploi - Au cas où les fonctions ou le volume de travail d'une classe d'emploi subiraient une modification ou un accroissement, ou au cas où le Syndicat ou un employé considérerait qu'un emploi a été faussement classifié, ou au cas où l'Employeur créerait 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 négociation entre l'Employeur et le Syndicat. Si les parties ne peuvent se mettre d'accord sur le reclassement ou le taux de salaire de l'emploi en question, le différend sera renvoyé à la procédure de redressement des griefs à la deuxième étape 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.

- 26.04 Travail d'entretien mécanique - Le travail ci-haut mentionné s'appliquera seulement quand un employé sera demandé par l'Employeur de faire du travail de mécanique ou de soudure sur l'équipement ou pièce d'équipement de la Municipalité. Cette classification n'est pas un poste comblé en permanence. L'employé demandé de travailler sera compensé pour les heures travaillées selon le taux de l'échelle salariale niveau 6 de l'Annexe B.
- 26.05 Maintien du système de classification des emplois - Les parties reconnaissent et acceptent le programme d'analyse des emplois conformément aux termes et références qui se retrouvent dans le document intitulé « Le mandat - Évaluation des emplois » signé entre la Ville de Tracadie-Sheila et le Syndicat le 14 mars 2012. Ce document est reconnu comme faisant parti de la présente convention collective.
- 26.06 Description d'emploi: L'Employeur convient de rédiger une description d'emploi pour chacun des postes et chacune des classifications représentées par le Syndicat dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention. Ces descriptions doivent être remises au Syndicat et doivent constituer les descriptions officielles à moins que le Syndicat ne s'y oppose par écrit dans les trente (30) jours suivants la réception.

ARTICLE 27 – SÉCURITÉ SOCIALE

- 27.01 (a) En plus du Régime de pension du Canada, chaque employé participera à un régime de retraite intitulé Régime de pension agréé pour les employés de la Ville de Tracadie-Sheila ayant pour date d'effet le 1^{er} août 1983 (Financière Sun Life plan n° GA 60304-1). Les contributions par l'Employeur seront payables à la contribution équivalente de l'employé; soit 6 % du salaire de l'employé.
- (b) Ce plan sera géré par le comité de retraite de la Municipalité.
- (c) **Les employés devront donner à l'Employeur, dans la mesure du possible, leur avis de retraite au moins soixante (60) jours avant la date de leur retraite.**
- 27.02 Assurance des frais médicaux et d'hospitalisation - L'Employeur paiera **85% des primes du régime d'assurance santé d'une compagnie reconnue pour tous les employés et les personnes à leur charge. Ce plan doit avoir une couverture égale ou supérieure à ce qui était offert par** la Financière Sun Life plan n° 55760. 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. L'employé peut ensuite, s'il le désire, payer lui-même les contributions, par l'intermédiaire de l'Employeur.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

27.03 Assurance-groupe et Assurance invalidité

- a) L'Employeur paiera les primes pour un régime d'assurance-groupe sur la vie au taux de 75% du coût pour tous les employés actuels et leurs personnes à charge.
- b) L'employé paiera les primes pour un régime d'assurance invalidité à long terme 100% du coût pour tous les employés actuels et à la suite d'une maladie et d'un accident compensable, l'employé recevra de l'Employeur son salaire régulier; par contre, il devra remettre à l'Employeur le ou les paiements qu'il recevra de la compagnie d'assurance.


27.04 Accidents de travail – Tout ce qui relève de la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail*, les parties s'engagent à respecter tout changement effectué par la Commission.

27.05 Assurance-emploi - Tous les employés seront protégés en vertu des dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi*, et si cet article est contraire à la Loi, les deux parties feront les amendements nécessaires.

27.06 Indemnité de retraite ou de pré-retraite

- a) Quand un employé temps plein prend sa retraite ou pré-retraite, l'employeur versera à cet employé ou à son bénéficiaire une allocation de retraite équivalent à cinq (5) jours de rémunération pour chaque année de service complète ne dépassant pas cent vingt-cinq (125) jours de rémunération. La rémunération applicable à cette fin doit se calculer au taux de rémunération de l'employé au moment de sa retraite ou de son décès et doit être versée en une somme globale. L'employé qualifiera pour les bénéfices ci-haut mentionnés lorsqu'il aura atteint l'âge de 45 ans pour une pré-retraite et de 55 ans pour une retraite. Tout employé qui quitte son emploi pour toute autre raison que sa pré-retraite ou retraite n'aura pas droit aux bénéfices ci-haut mentionnés à moins qu'il ait été à l'emploi de la Municipalité pour une période de 12 années consécutives.
- b) Quand un employé à temps partiel ou saisonnier prend sa retraite ou pré-retraite, l'employeur versera à cet employé ou à son bénéficiaire une allocation de retraite équivalent à cinq (5) jours de rémunération (calculé au prorata) pour chaque année de service complète ne dépassant pas cent vingt-cinq (125) jours de rémunération. La rémunération applicable à cette fin doit se calculer au taux de rémunération de l'employé au moment de sa retraite ou de son décès et doit être versée en une somme globale. L'employé qualifiera pour les bénéfices ci-haut mentionnés lorsqu'il aura atteint l'âge de 45 ans pour une pré-retraite et de 55 ans pour une retraite. Tout employé qui quitte son emploi pour toute autre raison que sa pré-retraite ou retraite n'aura pas droit aux bénéfices ci-haut mentionnés à moins qu'il ait été à l'emploi de la Municipalité pour une période de 12 années consécutives.

27.07 Assurance médicale pour employés retraités - Au moment de prendre sa retraite, l'employé peut, en plus de l'article 27.06, exiger que l'Employeur porte au crédit d'un compte établi en son nom un montant égal à 50 % de son crédit de congés-maladie, une allocation ne dépassant pas cent (100) jours de congés-maladie accumulés calculé aux taux de salaire qu'il gagnait au moment de prendre sa retraite. L'Employeur s'engage, en ce cas, à puiser dans ce compte pour



payer le montant intégral des primes d'assurance, de soins médicaux et l'hospitalisation pour le compte de l'employé retraité et des personnes à sa charge, jusqu'à épuisement du compte. **Les employés pourront opter de rester avec le régime de l'Employeur ou bien s'enrôler avec le régime pour retraité offert par la province du Nouveau-Brunswick.** En cas de décès de l'employé avant épuisement du compte, le solde sera versé à son bénéficiaire.

ARTICLE 28 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

- 28.01 (a) Les deux parties conviennent que la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* du Nouveau-Brunswick s'applique à la présente convention.
- (b) L'Employeur doit donner et payer à tout nouvel employé une formation en matière d'hygiène et de sécurité d'au moins sept heures et demie (7½) au cours de la période d'orientation.
- (c) L'Employeur doit s'assurer que chaque personne désignée membre du Comité conjoint d'hygiène et de sécurité a participé (ou participera dans un délai de douze (12) mois de la date de désignation) à un programme d'éducation tel que prescrit par les règlements de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*. Cet article ne s'applique pas aux membres actuels tel que stipulé au paragraphe 14.1(3) de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* du Nouveau-Brunswick.
- (d) Pour les périodes durant lesquelles les membres participent à tout programme éducationnel exigé selon la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* du Nouveau-Brunswick et relié au travail du membre sur le comité ou durant le temps où le membre assiste aux réunions du comité, chaque membre du comité doit recevoir un salaire à son taux et tous les autres avantages sociaux auxquels il a droit.
- (e) Une copie de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* du Nouveau-Brunswick doit être affichée au babillard réservé à la santé et la sécurité au travail.
- (f) Aucun employé ne doit recevoir de mesure disciplinaire dans l'exercice de ses droits selon l'article 24 de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* du N.-B.
- (g) Le comité doit enquêter immédiatement tous les accidents au travail selon l'article 15 de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* du Nouveau-Brunswick.
- (h) Un comité doit être composé de 3 représentants de l'Employeur et 3 représentants des employés. L'Employeur doit désigner ses représentants et les employés doivent désigner leurs représentants. (Article 14(3) de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* du Nouveau-Brunswick).
- (i) L'Employeur reconnaît les droits du comité selon l'Article 15 de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* du Nouveau-Brunswick.
- (j) Les parties conviennent que l'inspection mensuelle d'hygiène et de sécurité sera faite par un nombre égal de représentants des employés et de l'Employeur. Chaque employé sera rémunéré lorsqu'il fera l'inspection mensuelle d'hygiène et de sécurité.

DL  CW

ARTICLE 29 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET AUTRES

- 29.01 Changement communiqués au Syndicat - L'Employeur s'engage à communiquer au Syndicat deux (2) mois à l'avance, tout projet de changements technologiques ou autres, ainsi que tout changement projeté dans les conditions d'emploi, les taux des salaires ou les charges de travail des employés. Aucun changement de ce genre ne pourra avoir lieu sans un accord préalable entre le Syndicat et l'Employeur, au moyen des négociations collectives. En cas d'impossibilité de parvenir à un tel accord, la question sera renvoyée aux procédures de redressement des griefs et d'arbitrage faisant partie de cette convention.
- 29.02 Pas de congédiement - Aucun employé régulier ne sera congédié par l'Employeur par suite de la mécanisation ou de changements technologiques et n'aura pas à subir de réduction de son salaire normal; il aura en outre la possibilité de se prévaloir de ses droits d'ancienneté pour combler une autre vacance.
- 29.03 Programme de formation - Au cas où l'Employeur introduirait de nouvelles méthodes ou machines exigeant des habilités nouvelles ou plus étendues que celles que possèdent les employés travaillant selon les méthodes de travail actuelles, l'Employeur accordera, à ses frais, aux employés ainsi affectés, une période minimum ne pouvant dépasser un 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.
- 29.04 Formation supplémentaire - Au cas où l'introduction de nouvelles méthodes de travail nécessiterait un recyclage ou un perfectionnement exigeant une durée de formation professionnelle dépassant une année, cette durée supplémentaire fera l'objet de discussions entre l'Employeur et le Syndicat.
- 29.05 Pas d'embauche - L'Employeur n'embauchera pas de nouveaux employés tant qu'il n'aura pas avisé les employés titulaires de changements technologiques qu'il se propose d'introduire et tant qu'il ne leur aura pas accordé une période de recyclage, afin de leur permettre d'acquérir les nouvelles connaissances ou habiletés nécessaires pour conserver leur emploi.

ARTICLE 30 – SÉCURITÉ DE L'EMPLOI

- 30.01 Sécurité de l'emploi - Afin de garantir aux membres du groupement négociateur la sécurité de leur emploi, l'Employeur convient qu'aucun travail ou service exécuté actuellement par le groupement négociateur ou qui lui serait confié à l'avenir, ne sera ni sous-traité, ni transféré, ni affermé, ni assigné, ni cédé en entier ou en partie à une autre usine, personne, entreprise ou étranger au groupement négociateur. L'Employeur peut contracter le déblaiement de la neige et la conciergerie.
- 30.02 Intempéries - Chaque fois qu'un travail ordinaire ne peut raisonnablement être exécuté pendant les heures de travail à cause d'un mauvais temps, l'Employeur fournira du travail à l'intérieur à toute équipe travaillant dehors, ou lui permettra d'attendre à l'abri. Les dispositions de la présente clause n'entraîneront aucune perte de salaire.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 31 – UNIFORME ET HABILLEMENT

31.01 A) Articles de sécurité – En plus des articles déjà fournis par l'Employeur, les employés recevront annuellement, avec preuves justificatives, un maximum de trois cents **quarante-cinq** dollars (345 \$) pour les **bottes** de sécurité tel que prévu par le code du travail. Tel que prévu par le code du travail, tout employé devra porter les articles de sécurité nécessaire à leur tâche lorsqu'il sera en devoir.

B) Habillement –

i) L'Employeur fournira tous les vêtements protecteurs et équipements obligatoires que les employés doivent porter durant le travail.

ii) L'Employeur fournira aux employés :

TRAVAUX PUBLICS/LOISIR/CONCIERGE	ARÉNA	EAUX ET ÉGOÛTS
1. Overall – été	1. Gants – été	1. Overall – été
2. Overall – hiver	2. Gants – hiver	2. Overall – hiver
3. Manteau d'hiver (chaque 2 ans)	3. Overall – été	3. Bottes de pluie
4. Veste de sécurité	4. Overall – hiver	4. Gants – été
5. Casque de sécurité	5. Bottes d'hiver	5. Gants – hiver
6. Gants – été	6. Lunette de sécurité avec protection UV	6. Gants – latex
7. Gants – hiver	7. Manteau d'hiver (chaque 2 ans)	7. Sarro
8. Gants caoutchouc		8. Ensemble de pluie
9. Ensemble de pluie		9. Lunette de sécurité avec protection UV
10. Lunette de sécurité avec protection UV		10. Bottes de pluie pour l'hiver
11. Bottes de pluie pour l'hiver		11. Bottes de sécurité d'hiver (chaque 5 ans)
12. Bottes de sécurité d'hiver (chaque 5 ans)		12. Casque de sécurité
13. Crème solaire		13. Veste de sécurité
14. Chasse-moustique		14. Manteau d'hiver

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

iv) Une paire de lunette de sécurité avec prescription sera fourni par l'Employeur une fois à tous les 2 ans. L'Employeur remboursera un maximum de 250 \$ avec preuve de paiement. Par la suite, l'employé sera responsable de défrayer les coûts pour ce genre de lunettes jusqu'à ce que les 2 années soient écoulées.

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

Handwritten signature and initials, possibly 'DL' and 'CW', located at the bottom right of the page.

ARTICLE 32 – CONDITIONS GÉNÉRALES

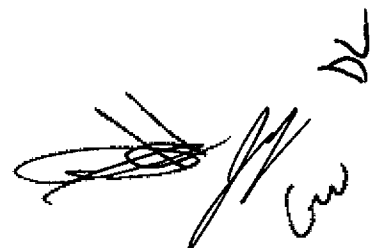
- 32.01 Facilités adéquates - L'Employeur mettra à la disposition des employés des facilités convenables pour prendre leurs repas et pour se changer.
- 32.02 Tableaux d'affichage - L'Employeur mettra à la disposition du Syndicat des tableaux d'affichage disposés de telle façon que tous les employés y trouveront accès; le Syndicat aura le droit d'y afficher des avis d'assemblées et tous les autres avis pouvant intéresser les employés.
- 32.03 Outillage et matériel - L'Employeur fournira aux employés tout l'outillage et le matériel nécessaire à l'exécution de leur travail. Il les remplacera contre remise de l'outil brisé ou usé.
- 32.04 Avant l'expiration de licences, d'accréditations ou de toutes autres certifications exigées par l'Employeur, ce dernier, en collaboration avec l'employé, doivent entreprendre les démarches de renouvellement. L'Employeur sera responsable des frais reliés à l'application de cet article.

ARTICLE 33 – CONDITIONS ET AVANTAGES ACTUELS

- 33.01 Maintien des conditions actuelles - Tous les droits, avantages, privilèges et conditions de travail dont jouissent, que possèdent et que reçoivent actuellement les employés en vertu de leur emploi auprès de l'Employeur, sont maintenus dans la mesure où ces droits, avantages, privilèges et conditions de travail sont conformes à la présente convention. Ils pourront toutefois être modifiés d'un commun accord entre l'Employeur et le Syndicat.
- 33.02 Lois à venir et la convention collective - Si une loi adoptée par l'Assemblée législative de la province et s'appliquant aux employés visés par la présente convention rend nulle et non avenue une disposition de la présente convention, les autres dispositions de la convention doivent demeurer en vigueur pendant la durée de la convention, et les parties à la présente convention doivent négocier une disposition acceptable de part et d'autre pour remplacer la disposition rendue nulle et non avenue. Dans le cas où les négociations ne pourraient aboutir à une entente, les parties acceptent par les présentes l'arbitrage obligatoire prévu dans la *Loi sur les relations industrielles*.

ARTICLE 34 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 34.01 Emploi du masculin singulier - 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.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature and the initials 'CW DL'.

ARTICLE 35 – DURÉE DE LA CONVENTION

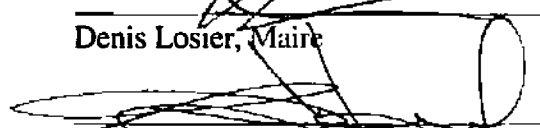
- 35.01 Durée de la convention – Cette convention, d’une durée de cinq (5) ans entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020 jusqu’au 31 décembre 2024.
- 35.02 Modification à la convention - Toute modification jugée nécessaire à la présente convention peut être entreprise d’un commun accord, n’importe quand pendant la durée de la convention.
- 35.03 Avis de changement - Lorsque l’une des parties à cette convention désire y apporter des changements ou des modifications, elle devra avertir l’autre partie par écrit des modifications proposées, et ceci dans un délai de 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 devra entamer les négociations en vue du renouvellement ou de la révision de la convention, à la suite de quoi les deux parties devront entreprendre lesdites négociations de bonne foi et faire tout effort raisonnable en vue de conclure une convention nouvelle ou révisée.
- 35.04 La convention demeure valable - Lorsqu’un tel avis ne propose que des révisions, les conditions suivantes s’appliquent :
- (a) L’avis précisera les révisions proposées et les négociations se limiteront à celles-ci, à moins que les parties en décident autrement d’un commun accord.
 - (b) Les deux parties se conforment 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 ces dispositions aura un effet rétroactif à ladite date, à moins que les parties en décident autrement d’un commun accord.
- 35.05 Salaires rétroactif - L’Employeur s’engage à payer le salaire rétroactif payable à chacun des employés au 1^{er} janvier 2020.

Signé à Tracadie en ce 17^e jour de mars 2020.

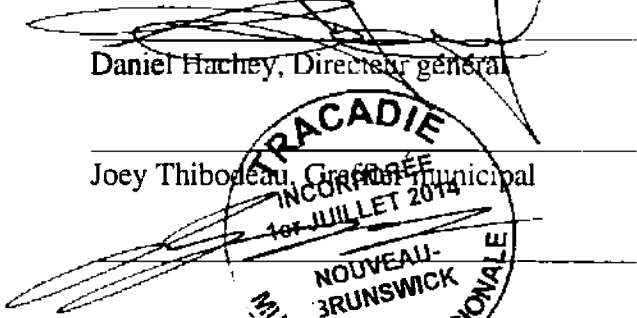
POUR L’EMPLOYEUR :



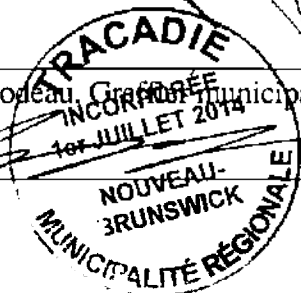
Denis Losier, Maire



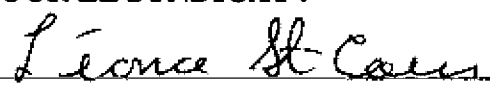
Daniel Hachey, Directeur général



Joey Thibodeau, Greffier municipal



POUR LE SYNDICAT :



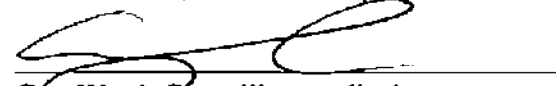
Léonce St-Coeur, Comité de négociation



Paul Benoit, Comité de négociation



Pierre Benoit, Comité de négociation



Guy Ward, Conseiller syndical



ANNEXE A - SALAIRES

BANDE SALARIALE		2.50%	2.50%	2.50%	2.50%	2.50%
3	22.93	23.50	24.09	24.69	25.31	25.94
4	24.55	25.16	25.79	26.44	27.10	27.78
5	26.17	26.82	27.49	28.18	28.89	29.61
6	27.78	28.47	29.19	29.92	30.66	31.43
7	29.40	30.14	30.89	31.66	32.45	33.26
8	31.02	31.80	32.59	33.41	34.24	35.10
9	32.63	33.45	34.28	35.14	36.02	36.92

BANDE SALARIALE	CLASSIFICATION
4	Agente de développement économique communautaire et touristique
5	Technologue civil municipal
6	Coordinatrice de la Commission de l'environnement
6	Coordinatrice de la Commission Consultative de la Culture
8	Ingénieur municipal

IPC 2020 (moy NB 2019 + Canada 2019)
 IPC 2021 (moy NB 2020 + Canada 2020)
 IPC 2022 (moy NB 2021 + Canada 2021)
 IPC 2023 (moy NB 2022 + Canada 2022)
 IPC 2024 (moy NB 2023 + Canada 2023)

L'augmentation salariale annuelle sera calculée en se basant sur la moyenne de l'IPC du NB et celle du Canada tel que préparé par Statistique Canada de l'année précédente, avec un minimum d'augmentation de 2.50% et un maximum de 3.50% annuellement.

ANNEXE B - SALAIRES

BANDE SALARIALE		2.50%	2.50%	2.50%	2.50%	2.50%
------------------------	--	-------	-------	-------	-------	-------

2	21.33	21.86	22.41	22.97	23.54	24.13
3	22.93	23.50	24.09	24.69	25.31	25.94
4	24.55	25.16	25.79	26.44	27.10	27.78
5	26.17	26.82	27.49	28.18	28.89	29.61
6	27.78	28.47	29.19	29.92	30.66	31.43
7	29.40	30.14	30.89	31.66	32.45	33.26
8	31.02	31.80	32.59	33.41	34.24	35.10
9	32.63	33.45	34.28	35.14	36.02	36.92

BANDE SALARIALE	CLASSIFICATION
2	Concierge/Entretien
3	Journalier travaux public
3	Préposé
4	Utilité II
4	Tech. à l'installation II
5	Utilité I
5	Gérant d'Aréna
5	Coordinateur Aquatique
6	Prép. Systeme E&E I
6	Prép. Systeme E&E II
6	Technicien - Utilité
6	Coordinatrice de la Vie Active
6	Tech. à l'installation I

IPC 2020 (moy NB 2019 + Canada 2019)
 IPC 2021 (moy NB 2020 + Canada 2020)
 IPC 2022 (moy NB 2021 + Canada 2021)
 IPC 2023 (moy NB 2022 + Canada 2022)
 IPC 2024 (moy NB 2023 + Canada 2023)

L'augmentation salariale annuelle sera calculée en se basant sur la moyenne de l'IPC du NB et celle du Canada tel que préparé par Statistique Canada de l'année précédente, avec un minimum d'augmentation de 2.50% et un maximum de 3.50% annuellement.

Handwritten signature and initials in the bottom left corner.

ANNEXE C

Nonobstant la convention collective en vigueur entre la Municipalité régionale de Tracadie et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1470-1, seules les dispositions qui suivent s'appliquent aux employés temporaires qui répondent à la définition énoncée à l'article 4.01 c) iv).

Article 1

Article 2

Article 3

Article 4 à l'exception de 4.01 e)

Article 5

Article 6

Article 7

Article 8

Article 9

Article 10

Article 11

Article 12

Article 13

Article 14

Article 15

Article 16 - L'Employeur ne peut congédier un employé temporaire pour raison discriminatoire. Les articles 16.06 et 16.07 s'appliquent.

Article 17

Article 18.03 - L'Employeur donnera un préavis de licenciement de quinze (15) jours ouvrables à tout employé temporaire ayant travaillé au moins 6 mois consécutifs. Si l'employé ainsi licencié n'a pas eu l'occasion d'accomplir quinze (15) 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 quinze (15) jours pendant laquelle il n'a pas eu l'occasion de travailler (voir section 30 (1) de la Loi).

Article 19

Article 20 - Un employé temporaire a seulement droit au surtemps sous cet article que s'il travaille au-delà des heures normales de travail. Le taux de surtemps se définit comme étant une fois et demi (1 1/2) le taux horaire de l'employé (Annexes A et B).

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page. The signature is a cursive scribble, and the initials 'DL' are written vertically to its right.

- Article 21 - Les employés temporaires qui travaillent l'un des jours fériés énumérés dans la *Loi sur les normes d'emploi* seront rémunérés au taux de surtemps. Au sens de cet article, jours fériés signifie le Jour de l'An, Vendredi saint, fête du Canada, fête du Nouveau-Brunswick, fête du Travail, le jour du Souvenir, le jour de Noël et comprend tout jour qui leur est substitué en vertu de la présente loi.
- Article 22 - Seulement la section 26 de la *Loi sur les normes d'emploi* s'applique.
- Article 23 - Les employés temporaires ont droit à des congés de maladie mais ceux-ci seront sans rémunération.
- Article 24 - Les articles suivants s'appliquent : 24.01, 24.02, 24.03, 24.04 (jour de congé sans paye en conformité avec la *Loi sur les normes d'emploi*, section 44.03), 24.05, 24.08 et 24.11.
- Article 25 - (25.01, 25.02, 25.05, 25.06, 25.07 et 25.08).
- Article 26.04
- Articles 27.04 et 27.05
- Article 28
- Article 29.03
- Article 30
- Article 31 - L'Employeur fournira sans frais aux employés temporaires l'équipement de sécurité nécessaire pour l'accomplissement de son travail.
- Article 32
- Article 33
- Article 34
- Article 35
- Annexes A, B et D

Veillez-vous référer au lien ci-dessous pour la « *Loi sur les normes d'emploi* » :
<http://laws.gnb.ca/en/ShowPdf/cs/E-7.2.pdf>



DL
Caw

LETTRE D'ENTENTE A

ENTRE

LA MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE TRACADIE,
ci-après appelé « l'Employeur », partie de première part;

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE SECTION LOCALE 1470-1,
ci-après appelé le « Syndicat », partie de seconde part.

OBJET : FOND DE PENSION

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

Le Syndicat s'engage à fournir à l'Employeur des options possibles afin d'améliorer/changer le fond de pension actuel.

Il est convenu que ceci n'engendra aucun risque financier sur l'Employeur.

Tout changement apporté au fond de pension sera sujet au vote par l'Employeur ainsi que par les membres de la Section locale 1470-1 du SCFP.

Les parties s'engagent à modifier l'article 27.06 afin de le rendre conforme aux réglementations du nouveau régime s'il-y-a lieu.

Les parties s'engagent, si des changements devraient être apportés à la convention collective, d'ouvrir les clauses nécessaires de la convention collective afin de faire les modifications qui s'y imposent. Ceci est conformément à l'article 35.02.

Signé à Tracadie en ce 17^e jour de mars 2020.

POUR L'EMPLOYEUR :

Denis Lesier, Maire

Daniel Hachey, Directeur général

Joey Thibodeau, Greffier municipal

kb*sepb 49



POUR LE SYNDICAT :

Léonce St-Coeur, Comité de négociation

Paul Benoit, Comité de négociation

Pierre Benoit, Comité de négociation

Guy Ward, Conseiller syndical

