

Convention collective

entre



1920-2020

et



Le syndicat canadien de la fonction publique
Section locale 2382,
Employés municipaux de la ville de Saint-Léonard

En vigueur : 1^{er} janvier 2022

Date d'expiration : 31 décembre 2024

[Handwritten signatures and initials]

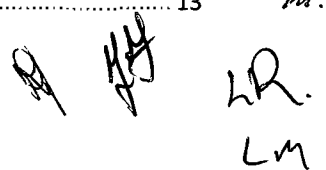
ARTICLE 1 – BUT	1
ARTICLE 2 – DROITS DE LA DIRECTION	1
2.01 DROITS DE LA DIRECTION	1
ARTICLE 3 – GROUPEMENT NÉGOCIATEUR	1
3.02 TRAVAIL DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	1
ARTICLE 4 – DÉFINITIONS	2
4.01 EMPLOYÉ	2
4.02 EMPLOYÉ À TEMPS PLEIN PERMANENT	2
4.03 A) EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL RÉGULIER	2
B) EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL NON RÉGULIER	2
4.04 ÉTUDIANT	2
4.05 A) EMPLOYÉ OCCASIONNEL	2
B) EMPLOYÉ SOUS PROBATION	2
C) LES EMPLOYÉS SOUS PROBATION	3
4.06 PROGRAMME D'APTITUDE À L'EMPLOI	3
ARTICLE 5 – AUCUNE DISCRIMINATION	3
ARTICLE 6 – RÉGIME SYNDICAL	3
6.01 ADHÉSION OBLIGATOIRE	3
6.02 COORDONNÉES DES EMPLOYÉS	3
ARTICLE 7 – PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES	3
7.01 PRÉLÈVEMENTS	3
7.02 RETENUES	3
7.03 FEUILLETS T-4	4
7.04 RESPONSABILITÉ	4
7.05 ACCÈS AU LIEU DE TRAVAIL	4
ARTICLE 8 – NOUVEAUX EMPLOYÉS - MISE AU COURANT PAR L'EMPLOYEUR	4
8.01 CONVENTION COLLECTIVE	4
8.02 NOUVEAUX EMPLOYÉS	4
8.03 SIGNALEMENT DES NOUVELLES EMBAUCHES	4
ARTICLE 9 – COMMUNICATION	4
9.01 CORRESPONDANCE	4
9.02 BABILLARDS SYNDICAUX	4
9.03 RÉOLUTION DU CONSEIL MUNICIPAL	5
ARTICLE 10 – COMITÉ OUVRIER-PATRONAL	5
ARTICLE 11 – COMITÉ DE NÉGOCIATION	5
ARTICLE 12 – PROCÉDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS	5
12.01 ÉLECTION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX	5
12.02 NOMS DES DÉLÉGUÉS	5
12.03 COMITÉ DES GRIEFS	5
12.04 PERMISSION DE S'ABSENTER DU TRAVAIL	6
12.05 DÉFINITION DE GRIEF	6
12.06 REDRESSEMENT DES GRIEFS	6
A) PREMIÈRE ÉTAPE	6
B) DEUXIÈME ÉTAPE	6

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and several smaller initials.

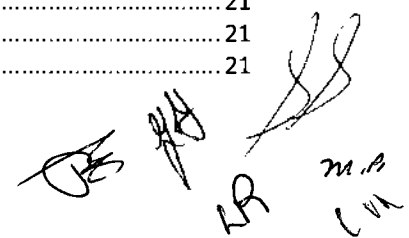
c) TROISIÈME ÉTAPE	6
12.07 GRIEF D'ORDRE GÉNÉRAL	6
12.08 DROIT DU SYNDICAT D'INITIER UN GRIEF	6
12.09 GRIEF PORTANT SUR LA SÉCURITÉ	7
12.10 CORRESPONDANCE PAR ÉCRIT	7
12.11 LOCAUX POUR RÉUNIONS DU COMITÉ DES GRIEFS	7
12.12 CONVENTIONS SUPPLÉMENTAIRES	7
12.14 OBJECTIONS DE NATURE TECHNIQUE	7
ARTICLE 13 – ARBITRAGE	7
13.01 TEMPS LIMITE	7
13.02 COMPOSITION DU CONSEIL D'ARBITRAGE	7
13.03 DÉFAUT DE NOMINATION D'UN ARBITRE	7
13.04 PROCÉDURES À SUIVRE PAR LE CONSEIL	8
13.05 DÉCISION DU CONSEIL	8
13.06 DÉSACCORD AU SUJET D'UNE DÉCISION	8
13.07 FRAIS ET HONORAIRES	8
13.08 MODIFICATION DES DÉLAIS	8
13.09 TÉMOINS	8
ARTICLE 14 – CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET DISCIPLINE	8
14.01 REPRÉSENTATION PRÉALABLE À LA DISCIPLINE	8
14.02 AVERTISSEMENTS	8
14.03 MÉTHODE DE CONGÉDIEMENT	9
14.04 GRIEFS RELATIFS À UNE MESURE DISCIPLINAIRE	9
14.05 SUSPENSION OU CONGÉDIEMENT INJUSTES	9
14.06 LIGNE DE PIQUETAGE	9
ARTICLE 15 – ANCIENNETÉ	9
15.01 A) DÉFINITION	9
15.02 LISTE D'ANCIENNETÉ	10
15.03 PÉRIODE DE PROBATION	10
15.04 PERTE D'ANCIENNETÉ	10
15.05 TRANSFERT ET ANCIENNETÉ HORS DU GROUPEMENT NÉGOCIATEUR	10
15.06 MAINTIEN DES DROITS D'ANCIENNETÉ	11
ARTICLE 16 – AVANCEMENT ET CHANGEMENT AU SEIN DU PERSONNEL	11
16.01 AFFICHAGE DES POSTES VACANTS	11
16.02 RENSEIGNEMENTS À FOURNIR	11
16.03 PAS D'ANNONCES EXTÉRIEURES	11
16.04 FACTEURS À CONSIDÉRER	11
16.05 MÉTHODE DE NOMINATION	11
16.06 PÉRIODE D'ESSAI	12
16.07 AVIS AU SYNDICAT	12
16.08 PRIORITÉ POUR EMPLOYÉS ATTEINTS D'INCAPACITÉ	12
16.09 FORMATION PENDANT LE TRAVAIL	12
ARTICLE 17 – LICENCIEMENT ET RAPPEL AU TRAVAIL	12
17.01 MODALITÉS DE LICENCIEMENT	12
17.02 MODALITÉS DE RAPPEL	13
17.04 MAINTIEN DES CONTRIBUTIONS	13
17.05 GRIEFS RELATIFS AUX LICENCIEMENTS	13
ARTICLE 18 – HEURES DE TRAVAIL	13
18.01 A) LES EMPLOYÉS DES OPÉRATIONS	13



m.p.

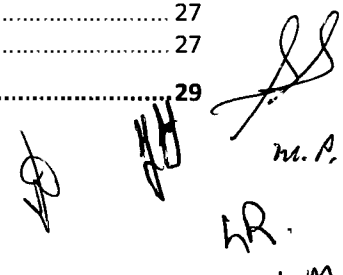


18.02	HORAIRE DE TRAVAIL.....	14
18.03	JOURS DE REPOS.....	14
18.04	PAUSES.....	14
18.05	REPAS.....	14
18.06	ASSEMBLÉE SYNDICALE.....	14
ARTICLE 19 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....		15
19.01	DÉFINITION.....	15
19.02	RÉMUNÉRATION.....	15
19.03	PAS DE REPOS FORCÉ DESTINÉ À COMPENSER LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	15
19.04	HEURES SUPPLÉMENTAIRES POUR LES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL.....	15
19.05	RÉPARTITION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	15
19.06	HEURES SUPPLÉMENTAIRES RÉDUITES AU MINIMUM.....	15
19.07	HEURES SUPPLÉMENTAIRES EN PÉRIODE DE LICENCIEMENT.....	15
19.08	INDEMNITÉ DE CONVOCATION.....	16
ARTICLE 20 – JOURS FÉRIÉS.....		16
20.02	JOURS FÉRIÉS TOMBANT EN FIN DE SEMAINE.....	16
20.03	TRAITEMENT.....	16
ARTICLE 21 – VACANCES.....		17
21.01	DURÉE DES VACANCES.....	17
21.02	JOURS FÉRIÉS.....	17
21.03	SALAIRE.....	17
21.04	RÉMUNÉRATION EN CAS DE CESSATION D'EMPLOI.....	17
21.05	CHOIX DE VACANCES.....	17
21.06	AFFICHAGE.....	18
21.07	MALADIE PENDANT LES VACANCES.....	18
ARTICLE 22 – CONGÉ DE MALADIE.....		18
22.01	DÉFINITION.....	18
22.02	LONGUEUR.....	18
22.03	DÉDUCTION DU CONGÉ-MALADIE.....	18
22.04	PREUVE DE MALADIE.....	18
22.05	CONGÉ-MALADIE AU COURS D'UNE ABSENCE AUTORISÉE.....	19
22.06	CONGÉ MALADIE NON PAYÉ.....	19
22.07	REGISTRE DES CONGÉS-MALADIE.....	19
22.08	ALLOCATION DE RETRAITE.....	19
22.09	MALADIE DANS LA FAMILLE.....	19
ARTICLE 23 – ABSENCE AUTORISÉE.....		19
23.01	ACTIVITÉ SYNDICALE.....	19
23.02	CONGRÈS SYNDICAUX.....	19
23.03	ABSENCE POUR FONCTIONS PUBLIQUES OU SYNDICALES.....	20
23.04	CONGÉ DE DEUIL.....	20
23.05	CONGÉ DE PORTEUR.....	20
23.06	CONGÉ DE MATERNITÉ/PARENTAL.....	20
23.07	CONGÉ FAMILIAL.....	20
23.08	CONGÉ POUR ÉLECTION.....	21
23.09	JURÉS OU TÉMOINS.....	21
23.10	DURÉE DE SERVICE NÉCESSAIRE POUR LE CONGÉ DE MATERNITÉ.....	21
23.11	PRÉAVIS.....	21
23.12	DURANT UN CONGÉ DE MATERNITÉ OU PARENTAL, L'EMPLOYÉ.....	21
23.13	RETOUR DU CONGÉ DE MATERNITÉ OU PARENTAL.....	21
23.14	CONGÉ PARENTAL.....	21



 Several handwritten signatures and initials are present in the bottom right corner of the page, including what appears to be 'M.B.' and 'C.M.'

23.15	DURÉE DU CONGÉ PARENTAL	21
ARTICLE 24 – PAIEMENT DES SALAIRES ET INDEMNITÉS		22
24.01	JOURS DE PAIE	22
24.02	SALAIRE ÉGAL POUR TRAVAIL ÉGAL	22
24.03	SALAIRE EN CAS DE TRANSFERTS TEMPORAIRES	22
24.04	INDEMNITÉ DE PARCOURS EN KILOMÈTRES	22
24.05	INDEMNITÉ DE REPAS	22
24.06	ALLOCATION DE FORMATION PROFESSIONNELLE	22
24.07	PRIME DE RELAIS	23
ARTICLE 25 – CLASSEMENT ET RECLASSEMENT DES EMPLOIS.....		23
25.01	DESCRIPTION DES EMPLOIS.....	23
25.02	PAS D'ÉLIMINATION DES CLASSIFICATIONS ACTUELLES	23
25.03	CHANGEMENT DES CLASSIFICATIONS D'EMPLOI.....	23
ARTICLE 26 – PROGRAMME DES AVANTAGES		24
26.01	PENSION.....	24
26.02	ASSURANCE DES FRAIS MÉDICAUX ET D'HOSPITALISATION	24
26.03	ASSURANCE-GROUPE SUR LA VIE.....	24
26.04	ACCIDENT DE TRAVAIL	24
ARTICLE 27 – SÉCURITÉ ET HYGIENE		25
27.01	COOPÉRATION	25
27.02	MESURE DE SÉCURITÉ.....	25
27.03	GRIEFS SUR LA SÉCURITÉ	25
27.04	SALAIRE POUR EMPLOYÉS BLESSÉS.....	25
27.05	TRANSPORT DES ACCIDENTÉS	25
ARTICLE 28 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET AUTRES.....		25
28.01	PAS DE CONGÉDIEMENT.....	25
28.02	PROGRAMME DE FORMATION	26
28.03	FORMATION SUPPLÉMENTAIRE.....	26
ARTICLE 29 – OUTILS ET HABILLEMENT		26
29.01	HABILLEMENT.....	26
29.02	OUTILS.....	26
ARTICLE 30 – CONDITIONS ET AVANTAGES ACTUELS.....		26
30.01	MAINTIEN DES CONDITIONS ACTUELLES.....	26
ARTICLE 31 – SÉCURITÉ D'EMPLOI		26
31.01	SÉCURITÉ D'EMPLOI	26
31.02	EFFECTIF.....	27
ARTICLE 32 – PAS DE GRÈVE NI DE LOCK-OUT		27
ARTICLE 33 – DURÉE DE LA CONVENTION.....		27
33.01	DURÉE DE LA CONVENTION	27
33.02	MODIFICATION À LA CONVENTION	27
33.03	AVIS D'ENTAMER LES NÉGOCIATIONS	27
33.04	CONVENTION DEMEURE VALABLE.....	27
33.05	SALAIRE RÉTROACTIF	27
ANNEXE "A" – BARÈME DE SALAIRES		29



 m. P.

 H.R.

 i. m

Convention de travail conclue à Saint-Léonard ce ____^e jour de _____ 2022.

ENTRE *La ville de Saint-Léonard, ci-après désignée l'Employeur, partie de première part;*

ET *Le Syndicat canadien de la fonction publique et sa section locale 2382, ci-après désigné le Syndicat, partie de la seconde part.*

Article 1 - BUT

1.01 Attendu que les présentes dispositions ont pour but,

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

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

Article 2 - DROITS DE LA DIRECTION

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

- b) L'Employeur n'utilisera pas de ses droits d'une manière qui priverait ses employés actuels de leur emploi, sauf pour juste cause.

Article 3 - GROUPEMENT NÉGOCIATEUR

3.01 **Groupement négociateur**

- a) Reconnaissance - L'Employeur reconnaît par la présente le Syndicat canadien de la fonction publique et sa section locale 2382 comme étant le seul et unique agent négociateur, au nom et pour tous ces employés à l'exception des employés inscrits ci-dessous :

1. le Directeur général
2. l'administrateur adjoint
3. le greffier
4. la trésorière
5. les occasionnels
6. et ceux qu'exclut la loi des relations industrielles.

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

3.02 **Travail dans l'unité de négociation** - Les personnes qui ne sont pas incluses dans l'unité de négociation définie à l'article 3.01 pourront accomplir les tâches qui sont normalement exécutées par des employés de l'unité de négociation:

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, 'HR', and 'CM'.

- a) en cas d'urgence
- b) lorsque des employés ne sont pas disponibles ou,
- c) pour des fins d'instruction, de formation ou d'expérimentation;

à la condition que de telle action n'ait pas pour conséquence de causer une réduction des heures de travail des employés.

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

Article 4 – DÉFINITIONS

- 4.01 **Employé** – signifie aux fins de cette convention collective et à moins de dispositions contraires, une personne embauchée par l'Employeur pour remplir les fonctions accomplies par les employés visés par la présente convention.
- 4.02 **Employé à temps plein permanent** – signifie une personne embauchée à temps plein par l'Employeur pour remplir les fonctions accomplies par les employés visés par la présente convention. Cet employé travaille généralement quarante (40) heures par semaine, douze (12) mois par année.
- 4.03 a) **Employé à temps partiel régulier** – signifie une personne embauchée à temps partiel régulier par l'Employeur pour remplir les fonctions accomplies par les employés visés par la présente convention. Cet employé travaille généralement moins de quarante (40) heures par semaine et de façon régulière.
- b) **Employé à temps partiel non régulier** – signifie une personne embauchée à temps partiel non régulier par l'Employeur pour remplir les fonctions accomplies par les employés visés par la présente convention. Cet employé travaille généralement moins de quarante (40) heures par semaine et de façon irrégulière.
- 4.04 **Étudiant** – signifie une personne qui fréquente à temps plein un établissement d'enseignement secondaire ou post-secondaire reconnu et qui a l'intention de continuer ses études à la fin de son congé. L'entente collective ne sera pas applicable à un étudiant. L'emploi d'un étudiant ne causera pas une mise en disponibilité ou un manque de travail ou une réduction d'heures de travail fait par un employé à temps plein permanent visé par la présente convention.
- 4.05 a) **Employé occasionnel** – désigne une personne non-syndiquée et non-titulaire d'un poste établi par l'Employeur qui est embauché pour du travail de nature temporaire en soi, un surplus de travail temporaire ou pour remplacer un employé à temps plein ou à temps partiel en absence autorisée, (exemple : congé de maladie, congé annuel, congé férié, congé sans traitement, jour de congé, accident de travail, congé de maternité, garde d'enfant, etc.) jusqu'à un maximum de 40 heures par semaine.
- b) **Employé sous probation** – désigne un employé nouvellement embauché qui n'a pas complété la période de probation tel que requis à l'article 15.03 de l'entente collective. Un employé sous probation qui complète sa probation tel que requis par l'entente collective deviendra soit un employé à temps plein permanent, employé à temps partiel régulier ou employé à temps partiel non-régulier.

c) **Les employés sous probation** - embauchés par l'Employeur auront droit à quatre-vingts pourcent (80 %) du salaire du poste pour lequel l'employé a été embauché. Après avoir complété sa période de probation, l'employé devient employé à temps plein permanent, employé à temps partiel régulier ou employé à temps partiel non-régulier, en conformité avec l'article 15.03 et sera rémunéré à cent pourcent (100 %) du salaire du poste en question.

4.06 **Programme d'aptitude à l'emploi** - Il se peut, à l'occasion, qu'une demande soit faite pour donner un travail à un individu qui reçoit l'assistance sociale ou qui est à court d'une ou deux semaines de chômage dans le cadre du programme « Aptitudes à l'emploi ». À ce moment-là une vérification sera faite avec le syndicat.

Article 5 – AUCUNE DISCRIMINATION

5.01 Les parties conviennent qu'aucune discrimination, restriction ou contrainte ne doit être exercée ni pratiquée à l'égard du Syndicat, de la section locale, des employés, de l'Employeur et de ses représentants. Tel que prévoit la loi sur les droits de la personne de la province du Nouveau-Brunswick, tout harcèlement personnel et sexuel est interdit.

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

Article 6 – RÉGIME SYNDICAL

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

6.02 **Coordonnées des employés** – L'employeur fournira au syndicat la liste de tous les employés appartenant à l'unité syndicale. Cette liste devra inclure, pour chacun de ces employés, son nom, le titre de son poste, son statut d'emploi et sa date d'embauche.

6.03 L'embauche est la responsabilité ultime de l'Employeur; par conséquent, le Syndicat ne peut utiliser l'article 6.01 comme mesure disciplinaire envers un membre.

Article 7 – PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES

7.01 **Prélèvements** – L'Employeur retiendra sur la paie de chaque employé toute cotisation, droit d'initiation ou imposition fixée aux termes de la constitution et des règlements du Syndicat et dont l'employé est redevable au Syndicat.

7.02 **Retenues** – Les retenues mentionnées au paragraphe 7.01 seront déduites de la première période de paie de chaque mois ou de chaque paie et remises par l'Employeur au secrétaire-trésorier du Syndicat au plus tard le 15 du mois suivant, accompagnées d'une liste des noms et adresses de tous les employés dont les salaires ont fait l'objet des retenues. L'Employeur enverra une copie de cette liste au siège social du Syndicat Canadien de la fonction publique.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, the initials 'M.P.', and 'R.R.' with a small 'm' to the right.

- 7.03 **Feuillets T-4** – L'employeur déclarera le total annuel des cotisations syndicales faites par chaque employé sur le feuillet T-4 de l'employé ou sur tout autre document fiscal prescrit par la loi qui viendrait à remplacer le feuillet T-4.
- 7.04 **Responsabilité** – Le Syndicat consent à dégager l'Employeur de toute responsabilité et à le garantir contre toute poursuite découlant de l'application du présent article suite à la réception des cotisations par le Syndicat.
- 7.05 **Accès au lieu de travail** – Sur approbation de l'employeur, le représentant désigné par le syndicat peut entrer sur les lieux de travail pour rencontrer les employés couverts par la présente convention collective pendant leur pause-repas et leurs autres pauses.

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

- 8.01 **Convention collective** – Pendant la procédure d'entrevue pour un poste couvert par l'entente collective, l'Employeur informera les candidats qu'une convention collective syndicale est en vigueur. Il les informera aussi des conditions d'emploi définies dans les articles touchant aux privilèges.
- 8.02 **Nouveaux employés** – L'employé qui commence à travailler à un poste au sein de l'unité syndicale sera présenté à son délégué syndical (ou à un représentant désigné par le syndicat) par son supérieur immédiat ou un autre représentant de l'employeur. L'employeur donnera au représentant désigné par le syndicat l'occasion de rencontrer chaque nouvel employé en privé pendant son premier mois d'embauche. Cette rencontre servira à familiariser le nouvel employé avec la structure syndicale, les avantages sociaux et les cotisations syndicales. L'employeur allouera à cette rencontre une période maximale de soixante (60) minutes, sur les heures normales de travail, sans perte de salaire pour l'employé ou le représentant du syndicat.
- 8.03 **Signalement des nouvelles embauches** - L'employeur fournira au syndicat le nom du nouvel employé. Cette liste inclura son nom, le titre de son poste, son statut d'emploi et sa date d'embauche. Il lui communiquera ces informations avant le premier jour de travail du nouvel employé.

Article 9 – COMMUNICATION

- 9.01 **Correspondance** – Toute communication officielle sous forme de correspondance entre les parties doit se faire par l'intermédiaire du Directeur général ou le Président du comité du personnel en l'absence du Directeur général pour le compte de l'Employeur et au secrétaire du Syndicat pour le compte du Syndicat.
- 9.02 **Babillards syndicaux**

L'employeur fournira au syndicat un babillard par lieu de travail; dans le cas d'un bâtiment à plusieurs départements, il fournira au syndicat un babillard par département. Ces babillards seront situés dans des lieux bien visibles aux employés.

Ces babillards serviront uniquement aux affichages du syndicat. Leur contenu sera propriété du syndicat

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, the initials 'LR', and other illegible marks.

- 9.03 **Résolution du Conseil Municipal** – L'Employeur s'engage à remettre au Syndicat et afficher sur tous les tableaux d'affichage des copies de toute résolution touchant les employés et adoptée par le Conseil Municipal en assemblée régulière.

Article 10 – COMITÉ OUVRIER-PATRONAL

- 10.01 Il sera institué un comité paritaire mixte qui sera composé de trois (3) représentants nommés par le Syndicat et trois (3) représentants nommés par l'Employeur.
- 10.02 Le comité se réunira à une date et à un endroit qui convient d'un commun accord des parties.
- 10.03 Si la réunion a lieu pendant les heures de travail, les employés ne subiront aucune perte de traitement réglementaire.

Article 11 – COMITÉ DE NÉGOCIATION

- 11.01 Il sera établi un comité de négociation, comprenant un nombre maximum de trois (3) représentants nommés par le Syndicat et trois (3) représentants nommés par l'Employeur.
- 11.02 Le comité sera saisi, aux fins de discussion et de règlement de toutes questions intéressant les parties.
- 11.03 Les parties auront le droit de faire appel à l'aide de consultants.
- 11.04 Les réunions auront lieu à l'heure et à l'endroit fixés d'un commun accord.
- 11.05 Si les réunions ont lieu pendant les heures de travail les employés ne subiront aucune perte de traitement réglementaire. Par contre, les employés faisant partie du comité devront se limiter à deux excluant le négociateur.
- 11.06 Sur demande faite par le Syndicat, l'Employeur fournira à ce dernier toute documentation ou pièce pertinente aux négociations collectives.

Article 12 – PROCÉDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 12.01 **Élection des délégués syndicaux** – Dans le but de parvenir à un règlement ordonné et rapide de tout grief, l'Employeur reconnaît le droit au Syndicat de nommer ou d'élire des délégués syndicaux qui auront pour devoir d'aider les employés ayant une plainte à formuler. Le délégué aidera lesdits employés à préparer et à présenter leurs griefs aux termes de la procédure de redressement des griefs.
- 12.02 **Noms des délégués** – Le Syndicat communiquera à l'Employeur par écrit le nom de chacun des délégués syndicaux ainsi que celui du délégué principal et le ou les services qu'ils représentent, à la suite de quoi l'Employeur reconnaîtra officiellement les délégués dont les noms lui auront été ainsi communiqués.
- 12.03 **Comité des griefs** – Les délégués ainsi choisis constitueront le comité des griefs tant qu'ils seront à l'emploi de l'Employeur, ou jusqu'au moment où ils auront été remplacés par leurs successeurs.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page, including a large signature 'SS' and several smaller initials.

- 12.04 **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 leur charge syndicale au cours de leurs enquêtes et autres activités visant au redressement des griefs, aux termes de cet article. De son côté, le Syndicat convient et reconnaît que tout délégué est employé dans le but de travailler à pleines journées pour le compte de l'Employeur et qu'il ne quittera pas son travail pendant les heures de travail, 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. En cas de refus, son enquête devra être faite en dehors des heures de travail.
- 12.05 **Définition de grief** – Aux fins de cette convention collective, un grief comprend tous différends entre les parties à la convention collective relativement à son interprétation, à son application, à son exécution ou à une violation alléguée de la convention collective.
- 12.06 **Redressement des griefs** – Avant de poursuivre le règlement d'un grief au niveau de la première étape, un employé, accompagné de son délégué syndical, doit discuter de la plainte avec le Directeur général avant de présenter un grief. Si l'employé ne reçoit ni réponse, ni règlement satisfaisant de la part du Directeur général, la procédure suivante s'applique :
- a) **Première étape** – Dans un délai de quinze (15) jours ouvrables à compter de la date :
- (i) où survient l'incident qui donne lieu au grief; ou,
 - (ii) où l'employé en prend connaissance dans les cas d'infraction continue, relative à l'ancienneté, paiement de salaires, de primes ou de prestations, un défaut de l'Employeur d'afficher un poste vacant, programmation des heures de travail, classification de poste, et travail dans l'unité de négociation;
- l'employé peut présenter son grief par écrit au Directeur général. Si l'employé ne reçoit pas de réponse ou n'obtient pas un règlement satisfaisant dans un délai de quinze (15) jours ouvrables à partir de la date à laquelle il a présenté son grief au Directeur général, l'employé peut présenter son grief à la deuxième étape.
- b) **Deuxième étape** – Dans un délai de quinze (15) jours ouvrables à compter de l'expiration du délai de quinze (15) jours ouvrables prévu à la première étape, l'employé peut présenter son grief par écrit au comité du personnel. Si l'employé ne reçoit pas de réponse ou n'obtient pas un règlement satisfaisant dans un délai de quinze (15) jours ouvrables à partir de la date à laquelle il a présenté son grief au comité du personnel, l'employé peut présenter son grief à la troisième étape.
- c) **Troisième étape** – A défaut d'un règlement satisfaisant au cours de la deuxième étape, le Syndicat peut renvoyer le différend à l'arbitrage dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la remise de la décision du comité du personnel (précité à la deuxième étape).
- 12.07 **Grief d'ordre général** – En cas d'un différend portant sur l'interprétation ou l'application générale de cette convention, ou au cas où un groupe d'employés, ou le Syndicat lui-même se sentiraient lésés, le grief peut être présenté directement à la deuxième étape sans passer par la première.
- 12.08 **Droit du Syndicat d'initier un grief** – Le Syndicat et ses représentants auront le droit d'instituer un grief pour le compte d'un employé ou d'un groupe d'employés sans passer par

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, the initials 'm.', 'LR', and '1 m'.

l'intermédiaire de l'employé ou du délégué, et de demander le redressement d'un tel grief auprès de l'Employeur selon la procédure de redressement des griefs. Un tel grief débutera à la deuxième étape.

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

Article 13 – ARBITRAGE

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





Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, the initials 'LR', and other illegible marks.

président dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la nomination, l'une ou l'autre partie pourra demander au Ministre du travail de nommer le président du conseil d'arbitrage.

- 13.04 **Procédures à suivre par le Conseil** – Le Conseil pourra déterminer ses propres règles de procédure; il devra cependant garantir à toutes les parties la possibilité de présenter leurs preuves et leurs observations. Le Conseil entendra et déterminera le différend ou l'allégation et rendra sa décision dans les dix (10) jours suivant la nomination de son président.
- 13.05 **Décision du Conseil** – La décision de la majorité constituera la décision du Conseil. A défaut d'une décision majoritaire, la décision du président constituera celle du Conseil. La décision du Conseil d'arbitrage sera définitive; elle liera les parties et sera exécutoire à leur égard. Le Conseil d'arbitrage n'aura cependant en aucun cas le pouvoir de modifier la présente convention ou de changer, de modifier ou d'amender aucune de ses dispositions. Il aura toutefois le droit de statuer sur tout congédiement et sur tout grief de nature disciplinaire et de prendre toutes mesures qui, à son avis, lui semblent justes ou équitables.
- 13.06 **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 suivant l'audience.
- 13.07 **Frais et honoraires** – Chaque partie réglera:
- les frais et honoraires de l'arbitre qu'elle nomme.
 - la moitié des frais et honoraires du président ou d'un arbitre agissant seul.
- 13.08 **Modification des délais** – Les délais établis tant pour la procédure de redressement des griefs que celle d'arbitrage pourront proroger sur un accord mutuel des parties contractantes, et ce par écrit.
- 13.09 **Témoins** – Les parties pourront faire appel à leurs témoins, qu'il s'agisse du ou des employés en cause ou de toute autre personne à toute étape de la procédure de redressement des griefs ou d'arbitrage. De plus, toutes mesures raisonnables seront prises en vue de permettre aux parties en cause, ou aux arbitres, l'accès des locaux de l'Employeur, afin d'examiner les conditions de travail pertinentes au règlement du grief.
- 13.10 La composition du Conseil d'arbitrage énoncée à l'article 13.02 peut être modifiée par entente mutuelle des parties pour être composée d'un arbitre seulement qui sera choisi par les parties.

Article 14 – CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET DISCIPLINE

- 14.01 **Représentation préalable à la discipline** – Tout employé faisant face à une action disciplinaire en ce qui concerne un ou plusieurs incidents doit avoir l'occasion de répondre avant que toute action disciplinaire ne soit prise. L'employé a droit à la présence d'un conseiller syndical à toute rencontre concernant une enquête qui pourrait mener à une action disciplinaire.
- 14.02 **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


  
 LR
 LM

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 sept (7) jours ouvrables qui suivent, et remettra une copie du rapport à l'employé en cause.

- 14.03 **Méthode de congédiement** – Un employé, tel que défini aux articles 4.01, 4.02 et 4.03, ayant accompli sa période de probation tel que définie à l'article 15.03, peut être congédié ou suspendu mais un tel congédiement ou suspension doit être motivé par des motifs valables et sur l'autorité expresse de l'Employeur ou de son délégué. En cas de congédiement ou de suspension d'un employé, celui-ci doit être mis au courant des raisons d'une telle mesure en présence de son délégué syndical ou son substitut et l'Employeur ou son délégué devra aviser sans délai, par écrit, l'employé en cause et le Syndicat des raisons d'un tel congédiement ou d'une telle suspension.
- 14.04 **Griefs relatifs à une mesure disciplinaire** – Lorsqu'un employé prétend avoir fait l'objet d'une mesure disciplinaire en violation de la convention collective, il peut, dans les quinze (15) jours ouvrables de la date à laquelle il a été avisé par écrit, recourir à la procédure de règlement des griefs. Dans un tel cas, les deux premières étapes de cette procédure seront omises.
- 14.05 **Suspension ou congédiement injustes** – S'il s'avère, à la suite d'une enquête, qu'un employé a été injustement suspendu ou congédié, l'employé sera immédiatement réintégré à son ancien poste, sans perte d'ancienneté, et sera compensé pour la totalité du temps perdu. Il recevra un montant égal à sa rémunération normale au cours de la période de paie directement antérieure à sa suspension ou son congédiement, ou sera compensé de toute autre manière qui, de l'avis des parties ou le cas échéant, de l'avis du Conseil d'arbitrage, semble juste et équitable.
- 14.06 **Ligne de piquetage** – Dans le cas d'une ligne de piquetage établie par suite d'une grève légale décrétée par des travailleurs impliqués dans un conflit de travail, tout employé régit par la présente convention aura le droit de refuser de traverser lesdites lignes de piquetage. Le fait de ne pas les traverser ne pourra être considéré comme une violation de la présente convention et ne pourra donner lieu à aucune mesure disciplinaire.

Article 15 - ANCIENNETÉ

- 15.01 a) **Définition** – L'ancienneté sera les heures de service accumulées basée sur les heures régulières payées. En vigueur le 31 décembre 2014, l'ancienneté des employés suivants était :

Marcel Page	52 000,00 heures	Sylvain Soucy	10 343,00 heures
Éric Sirois	18 720,00 heures	Richard Long	880,75 heures
Yvon Guitard	16 640,00 heures		

L'ancienneté servira à déterminer la préférence ou la priorité pour les avancements, les rétrogradations, les licenciements et les rappels au travail. L'ancienneté sera applicable au groupement négociateur tout entier.

- b) L'ancienneté sera un des critères utilisés pour déterminer la préférence ou la priorité pour les promotions qui sont faites suite à l'affichage d'un emploi.

Handwritten signatures and initials, including 'LR' and 'M.S.', are present at the bottom right of the page.

- c) Advenant un manque de travail dans un service, l'Employeur pourra affecter l'employé comptant le moins d'ancienneté dans le service affecté, à un autre service où il y a du travail disponible.
- d) Une année de service pour les employés sera de 2 080 heures.
- e) Méthode de calcul – Pour les fins de calculs des années de service, les heures comprennent les heures normales de travail payées et tous les congés d'absence approuvés jusqu'à un maximum de 4 160 heures.

15.02 Liste d'ancienneté – L'Employeur tiendra à jour une liste d'ancienneté indiquant les dates d'entrée en service. Une liste d'ancienneté mise à jour sera affichée sur tous les tableaux d'affichage, au plus tard le 31 janvier de chaque année et une copie sera envoyée au Syndicat. La liste d'ancienneté affichée le 31 janvier de chaque année servira de référence pour décider des sujets affectant l'ancienneté de chaque employé pour l'année civile en cours. Une période de révision de trente jours civils doit être allouée après l'affichage de la liste

15.03 Période de probation – Tout employé nouvellement embauché sera considéré sous probation pendant une durée de 1 040 heures de travail à partir de la date de son embauche originale. Par entente mutuelle, la période de probation peut être prolongée. Au cours de cette période de probation, un employé jouira de tous les droits et privilèges contenus dans cette présente convention, à l'exception de cas de congédiement. L'emploi d'un tel employé sous probation peut prendre fin à n'importe quel moment au cours de la période de probation, sans recours à la procédure de redressement des griefs, sauf au cas où le Syndicat fait valoir que l'employé a été remercié par suite de distinctions injustes, selon l'article 5. Une fois sa période de probation complétée, l'ancienneté de l'employé comptera selon l'article 15.01 et le statut de l'employé devient soit employé à temps plein permanent, employé à temps partiel régulier ou employé à temps partiel non régulier.

15.04 Perte d'ancienneté – L'employé ne perd pas son droit d'ancienneté en cas d'absence par suite de maladie, accident ou d'un congé sans solde approuvé par l'Employeur. L'employé perd son droit d'ancienneté uniquement dans les cas suivants:

1. congédiement pour juste cause, sans réintégration ultérieure;
2. démission;
3. absence excédant trois (3) jours ouvrables, sans motif raisonnable ou sans donner d'avis à l'Employeur, sauf s'il était raisonnablement impossible à l'employé de donner un tel avis;
4. manque, de la part de l'employé, de reprendre le travail à la suite d'un licenciement suivi d'un rappel au travail, dans les sept (7) jours de calendrier suivant le rappel, sauf pour cause de maladie ou autre raison valable. Le rappel au travail se fera par lettre recommandée et l'employé est tenu de tenir l'Employeur au courant de son adresse courante;
5. licenciement excédant vingt-quatre (24) mois.

15.05 Transfert et ancienneté hors du groupement négociateur – Nul ne sera transféré à un poste hors du groupement négociateur sans son consentement. Un employé transféré hors du groupement négociateur conservera l'ancienneté accumulé. Si un tel employé revient plus tard

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and the initials 'LR'.

au groupement négociateur, il obtiendra un poste en rapport avec son ancienneté. Un tel retour n'entraînera ni le licenciement ni le déplacement d'un employé ayant une ancienneté supérieure.

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

Article 16 – AVANCEMENT ET CHANGEMENT AU SEIN DU PERSONNEL

16.01 Affichage des postes vacants

- a) L'Employeur avisera le Syndicat par écrit de tout poste vacant ou nouvellement créé, à l'intérieur du groupement négociateur.
- b) L'avis à cet effet sera affiché dans ses bureaux, vestiaires, ateliers et sur tous les tableaux d'affichage au plus tard trente (30) jours civils de la vacance d'un poste pendant une durée minimum d'une (1) semaine, afin que tous les employés soient mis au courant du concours et puissent poser leur candidature par écrit.
- c) Poste vacant signifie qu'un employé ne fait plus parti du système de la paie et des bénéfices de la ville.

- 16.02 **Renseignements à fournir** – L'avis prévu à la disposition 16.01 doit contenir les renseignements suivants:

- a) fonctions du poste;
- b) qualités, connaissances, formation et habilités requises;
- c) équipe; et
- d) traitement.

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

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

16.04 Facteurs à considérer

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

16.05 Méthode de nomination

- a) Toute nomination au sein de l'unité de négociation sera faite dans les trois (3) semaines suivant la fermeture du concours.

- b) Les employés qui ont postulé pour un poste visé par le concours seront avisés par lettre des résultats du concours.

16.06 Période d'essai

- a) Le candidat qui a été nommé au poste doit faire une période d'essai dans le nouveau poste pendant une période allant jusqu'à cinq cent vingt (520) heures travaillées.
- b) Si le candidat nommé démontre qu'il ne remplit pas sa tâche d'une manière satisfaisante ou au cas où il s'avérerait inapte à remplir ses nouvelles fonctions, il sera réintégré dans son ancien poste sans perte d'ancienneté et au traitement de son ancien poste.
- c) Tout autre employé qui avait fait l'objet d'avancement à cause du remaniement des postes doit être réintégré dans son ancien poste sans perte d'ancienneté et au traitement de son ancien poste.
- d) Si à la fin de la période d'essai le service s'avère satisfaisant, la nomination devient définitive après la période d'essai.

16.07 Avis au syndicat – L'Employeur avisera le Syndicat de toute embauche, nomination, licenciement, transfert, rappel au travail et cessation d'emploi.

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

16.09 Formation pendant le travail – L'Employeur s'engage à instituer et à maintenir un système de formation pendant le travail. Le but du système de formation pendant le travail est de promouvoir la formation des aptitudes et qualifications des employés dans tous les genres d'emploi et/ou fonctions de l'Employeur. Dans ce but et lorsque la situation de travail le permet, l'Employeur permettra aux employés d'échanger leurs postes avec d'autres à titre temporaire afin que les employés moins qualifiés apprennent le travail des employés plus qualifiés. Une telle mesure ne modifiera en aucun temps les taux de salaire des employés en cause.

Article 17 – LICENCIEMENT ET RAPPEL AU TRAVAIL

17.01 Modalités de licenciement

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

SS
m.p.
LP
LM

17.02 Modalités de rappel

- a) Les employés mis en disponibilité doivent être rappelés par ordre d'ancienneté pourvu qu'ils possèdent la compétence voulue pour exécuter le travail disponible.
- b) Les employés mis en disponibilité doivent obtenir la préférence quant aux possibilités d'emploi pourvu qu'ils possèdent la compétence voulue pour exécuter le travail disponible.
- c) L'employeur n'embauchera aucun nouvel employé pour une position reconnue tant qu'il n'aura pas donné à tous ses employés licenciés la possibilité de reprendre le travail.

- 17.03
- a) L'Employeur donnera un préavis de dix (10) jours ouvrables à tout employé devant être licencié.
 - b) Si un employé est licencié avant que prend fin sa période de préavis, il sera rémunéré en remplacement de ces jours.
 - c) Un employé licencié qui désire se prévaloir des droits prévus dans la présente disposition doit le faire dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le préavis.
 - d) La présente disposition ne s'applique pas aux employés embauchés ou rappelés pour un emploi d'une durée inférieure à dix (10) jours ouvrables.

- 17.04 **Maintien des contributions** – L'Employeur s'engage à maintenir ses contributions intégrales au titre des régimes d'assurance groupe pour tout employé licencié pour une période ne dépassant pas six (6) mois.

- 17.05 **Griefs relatifs aux licenciements** – Tout grief relatif à des licenciements ayant pour effet de réduire les effectifs du personnel, sera institué à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs.

Article 18 – HEURES DE TRAVAIL

- 18.01
- a) **Les employés des opérations** – La semaine de travail normale se composera de cinq (5) journées de huit (8) heures chacune, **du lundi au dimanche** inclusivement réparti sur une base de quarante (40) heures par semaine.
 - b) 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.
 - c) Les employés de l'administration – La semaine de travail sera selon l'ouverture officielle de l'hôtel de ville.
 - d) Les employés qui seront affectés au ramassage et au déblaiement de la neige et qui seront demandés de travailler des heures pas consignées sur l'horaire durant la nuit seront payés au taux de temps et demi pour les heures travaillées mais pourront être demandés de prendre du repos pendant les heures régulières du jour sans être payés pour les heures non-travaillées. Les heures de repos ne seront pas plus que les heures travaillées.
 - e) Par dérogation de la section (a), durant l'opération de l'aréna, la semaine de travail normale pour les employés travaillant à l'aréna se composera de quarts de travail de huit (8) heures et douze (12) heures combinées, du lundi au dimanche inclusivement réparti sur une moyenne de quarante (40) heures sur quatre (4) semaines.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, a circled mark, and several other initials.

- f) Aucun poste de douze (12) heures ne s'étendra sur plus de douze (12) heures, y compris les repas et les pauses.

18.02 Horaire de travail

- a) Les horaires de travail doivent être affichés dans le service approprié au moins deux (2) semaines à l'avance pour les opérations d'été et d'une (1) semaine à l'avance pour les opérations d'hiver. La saison d'hiver débute le 1er octobre et se termine le 31 mai de l'année suivante.

18.03 Jours de repos

- a) Les jours de repos des employés d'opération seront consécutifs et seront arrangés de façon à ce que les samedis et dimanches de repos soient équitablement repartis parmi tous les employés. Un employé ne sera en aucun cas mis à l'horaire pour travailler plus de six (6) jours consécutifs, sans obtenir ses jours consécutifs, sans obtenir ses jours de repos, à moins d'entente mutuelle entre l'Employeur et l'employé.
- b) Un employé travaillant à l'aréna ne sera en aucun cas mis à l'horaire pour plus de quatre (4) jours consécutifs et d'une (1) fin de semaine sur deux (2) en moyenne mais pas plus que deux (2) fin de semaines consécutives à moins d'entente mutuelle entre l'Employeur et l'employé.

- 18.04 **Pauses** - Les employés auront droit à une pause de quinze (15) minutes pour chaque quatre (4) heures de travail cédulé.

- 18.05 **Repas** - Lorsque l'employé est demandé de demeurer à son poste durant toute la durée de son quart de travail, l'employé pourra se prévaloir de l'article 24.05 pour le dîner et le souper advenant que l'employé est au travail de 10 h 30 à 13 h 30 inclusif pour le dîner et de 15 h 30 à 18 h 30 inclusif pour le souper.

- 18.06 **Assemblée syndicale** - Chaque mois, à la date prévue pour l'assemblée syndicale ordinaire, extraordinaire ou différée, le travail cessera au plus tard à 18 heures à l'exception de l'employé travaillant à l'aréna.

- 18.07 Tout employé se présentant à son lieu de travail aura droit à un minimum de quatre (4) heures de salaire s'il n'a pas de travail à accomplir et à un minimum de quatre (4) heures de salaire s'il commence à travailler, le tout au taux régulier de son salaire. Il devra toutefois recevoir l'approbation du directeur général avant de quitter son lieu de travail.

- 18.08 Advenant un besoin de remplacement dans un service, l'Employeur pourra céder un employé à temps partiel non régulier ou occasionnel dans le service affecté où il y a du travail disponible. Dans l'éventualité où il n'y a pas d'employé à temps partiel non régulier, occasionnel disponible, ou pour des raisons de formation, l'Employeur pourra céder l'employé à temps plein.

- 18.09 Advenant un besoin dans un service, un employé pourra être assigné temporairement à des tâches d'un autre service durant son quart régulier au besoin.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, the initials 'H.S.', 'L.P.', and 'L.M.', and the date '21.12'.

Article 19 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 19.01 **Définition** – Heures supplémentaires désignent toute période de temps pendant laquelle l'employé a travaillé en surplus de sa journée ou semaine normale de travail prévue à l'horaire, ou pendant un jour férié.
- 19.02 **Rémunération** – Les heures supplémentaires seront rémunérées aux taux suivants pour le nombre d'heures effectuées.
- a) les jours normaux de travail – à temps et demi pour tout travail dépassant la journée normale ou la semaine normale de travail accordée par l'horaire de travail;
 - b) les jours de repos prévus par l'horaire -- à temps et demi;
 - c) tout employé(e) tenu(e) de travailler pendant l'un des jours fériés définis à l'article 20.01 doit être payé à temps et demi pour le temps passé au travail en plus de son salaire régulier pour ce jour-là et son congé férié doit être remis à l'horaire.
- 19.03 **Pas de repos forcé destiné à compenser les heures supplémentaires** – Nul employé ne sera obligé de prendre du repos pendant ses heures régulières de travail, dans le but de compenser les heures supplémentaires qu'il a travaillées, excepté tel que prévue à l'article 18.01 d).
- 19.04 **Heures supplémentaires pour les employés à temps partiel** – Les employés à temps partiel qui travaillent moins de quarante (40) heures par semaine et qui sont demandés de travailler plus longtemps que leur journée de travail (douze (12) heures maximum), seront payés au taux simple pour toutes les heures de travail ne dépassant pas quarante (40) heures au cours d'une même semaine. Lorsque le nombre d'heures dépasse quarante (40) heures dans une même semaine, ils seront payés au taux applicable pour les heures supplémentaires. S'ils doivent travailler pendant un des jours fériés définis à l'article 20 de la présente convention, ils seront payés aux taux applicables pour les heures supplémentaires.
- 19.05 **Répartition des heures supplémentaires** – Les heures supplémentaires et les heures de convocation au travail seront réparties équitablement entre les employés prêts et qualifiés à accomplir le travail disponible. Une feuille de contrôle des heures supplémentaires sera affichée à chaque mois sur les tableaux d'affichage.
- 19.06 **Heures supplémentaires réduites au minimum** – L'Employeur s'efforcera de réduire les heures supplémentaires à leur minimum.
- 19.07 **Heures supplémentaires en période de licenciement**
- a) L'Employeur s'engage à ne pas faire exécuter des heures supplémentaires dans tout secteur comportant des employés licenciés, si ces derniers sont capables d'accomplir ledit travail.
 - b) Les dispositions de 19.07 a) ne s'appliquent pas dans les cas suivants:
 - (i) en cas d'un travail inachevé, dans des situations imprévues par l'Employeur, jusqu'à un maximum de quatre (4) heures consécutives;
 - (ii) en cas d'urgence.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, the initials 'M.P.', and other illegible marks.

- 19.08 **Indemnité de convocation** – Tout employé, convoqué à son travail en dehors de ses heures régulières de travail, aura droit à un minimum de deux heures et demie (2,5) de salaire au taux supplémentaire si ces heures de travail ne précèdent pas ou ne succèdent pas les heures de travail cédulées.
- 19.09 a) Le temps supplémentaire doit, au choix de l'employé, être rémunéré soit à raison d'une fois et demie (1,5) le taux de traitement réglementaire, soit au moyen de temps libre équivalent à une fois et demie (1,5) le nombre d'heures de temps supplémentaire travaillé. L'employé qui choisit le temps libre devra le prendre dans les 45 jours suivant la fin de l'hiver. De plus, il pourra transférer 25 % de ses heures supplémentaires accumulées pendant l'hiver en journées de vacances.
- b) Durant la période du 1^{er} octobre jusqu'au plus tard le 31 mai inclusivement, les employés de la récréation n'auront pas droit à l'article 19.09 en raison de l'opération de l'aréna Mgr C. V. Leclerc. Toutefois,
- (i) Si l'employé choisit d'être rémunéré pour le temps supplémentaire effectué à raison d'une fois et demie (1,5) le taux de traitement réglementaire, il devra en aviser l'Employeur.
- (ii) Si l'employé choisit de prendre son temps supplémentaire en temps libre équivalent au nombre d'heures de temps supplémentaire travaillé, il sera tenu à le prendre après la fermeture de l'aréna et le 30 juin de chaque année et en aviser l'employeur selon 19.09 a).
- 19.10 Toutes les heures supplémentaires devront être autorisées au préalable par l'Employeur.

Article 20 – JOURS FÉRIÉS

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

Le jour de l'An	La fête du Canada
Le jour de la famille	La fête du N.-B.
La fête de l'Action de grâces	La fête du Travail
Pâques	Le jour du Souvenir
Le vendredi saint	Le jour de Noël
La fête de la Reine	Le lendemain de Noël

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

- 20.02 **Jours fériés tombant en fin de semaine** – Lorsqu'un ou plusieurs jours fériés tombent un samedi ou un dimanche sans qu'il y ait proclamation les reportant à une autre date, le lundi et/ou mardi suivant seront considérés comme étant fériés aux fins de la présente convention.
- 20.03 **Traitement** – Les employés qui ne travaillent pas les jours fériés précités recevront l'équivalent d'une journée normale de salaire. Les employés obligés de travailler les jours fériés précités toucheront des traitements calculés aux termes de l'article 19.02 c) de la présente convention.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, and the initials 'M.P.', 'L.P.', and 'L.M.' below it.

- 20.03 Si un jour férié coïncide avec un jour censé être libre pour un employé, il faut donner à cet employé un autre jour libre dans un délai de quarante-cinq (45) jours de calendrier après ce jour férié, sinon, une rétribution doit en être faite au tarif ordinaire. D'un commun accord entre l'Employeur et l'employé, l'autre jour libre peut être prévu dans les trente (30) jours qui précèdent le jour férié.

Article 21 – VACANCES

- 21.01 a) **Durée des vacances** – Tout employé à plein temps a droit aux vacances payées annuelles suivantes calculées d'après la longueur de son service antérieur au début de la période de vacances. Tout employé à temps partiel régulier a droit aux vacances annuelles sur une base pro rata.

SERVICE	VACANCES
moins d'un an de service	1 1/4 jour par mois, maximum 15 jours
un an à cinq ans	15 jours ouvrables
six ans à quinze ans	20 jours ouvrables
seize ans à vingt ans	25 jours ouvrables
vingt et un ans et plus	30 jours ouvrables

L'Employeur accordera une semaine (5 jours) de vacances additionnelles à tout employé(e) qui compte 25 années de service avec la municipalité. Cette semaine supplémentaire de vacances s'applique seulement pour l'année du 25ième anniversaire de travail pour la municipalité.

- b) Les employés d'un même département ne pourront pas avoir plus de 10 jours ouvrables consécutifs de congés annuels (vacances), sauf si le Directeur général l'autorise.
- 21.02 **Jours fériés** – Pour tout jour férié, tombant ou observé au cours de ses vacances, l'employé aura droit à une journée additionnelle, en plus de ses vacances.
- 21.03 **Salaire** – Chaque semaine de vacances sera payé au taux hebdomadaire tel que décrit à l'annexe "A".
- 21.04 **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. La date de cessation d'emploi servira à déterminer le montant équivalent de vacances pour l'année incomplète.
- 21.05 **Choix de vacances** – La priorité du choix de vacances sera accordée par ordre d'ancienneté. Les employés par ordre d'ancienneté signifieront leur choix de vacances le ou avant le 15 avril de chaque année et si un employé n'a pas signifié son choix de vacances avant le 15 avril, il ne pourra utiliser son ancienneté pour déplacer un autre employé. Pour la période du 1^{er} janvier au 15 mai, l'employé donnera un avis de vingt (20) jours ouvrables pour prendre des vacances.

Nonobstant le paragraphe ci-haut, durant la période du 15 décembre au 31 décembre, le choix de vacances sera limité à un employé à la fois et ce à tour de rôle par année, afin de donner la chance que chaque employé ait le droit de vacances durant cette période. Si l'employé ne désire

Handwritten signatures and initials: LR, m.p., and other illegible marks.

pas avoir de vacances durant son tour, l'employé suivant aura ce droit. Cet employé qui a passé son tour reprendra son tour l'année suivante.

21.06 Affichage

- a) un tableau de vacances sera affiché par l'Employeur au plus tard le 15 mai de chaque année et ne sera pas modifié à moins de consentement mutuel par écrit entre l'employé et l'Employeur.
- b) le tableau de vacances affiché par l'Employeur tel que spécifié à 21.06 a) sera modifié à la demande de l'employé, seulement sur réception d'un préavis de **trente (30) jours**. Ceci s'applique seulement aux employés affectés par l'article 18.01 a). La demande doit être approuvée par le directeur général **ou son représentant**.

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

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

Article 22 – CONGÉ DE MALADIE

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

22.02 **Longueur** – Congé de maladie

- a) Tout employé a droit à un crédit de congé maladie huit (8) heures par cent soixante-treize (173) heures de travail régulières payées. Il aura droit à accumuler cent quatre-vingts (180) jours de son congé-maladie.
- b) Chaque employé rencontrera le Directeur général pour faire le calcul antérieur de ses journées de maladie.
- c) Les jours de maladie s'accumulent seulement pendant les journées régulières payées.

22.03 **Déduction du congé-maladie** – Toute heure ouvrable normale pendant laquelle un employé est absent pour congé-maladie, selon la définition contenue au paragraphe 22.01 sera retranchée de son congé-maladie accumulé.

22.04 **Preuve de maladie** – L'Employeur peut exiger de l'employé malade, après deux (2) jours d'absence, un certificat établi par un **professionnel de la santé** dûment qualifié, attestant qu'il n'est pas en mesure de remplir ses fonctions pour cause de maladie. Si un certificat est demandé, il doit être demandé pendant sa période de maladie.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, 'mp', 'STP', and 'LM'.

- 22.05 **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 mis à pied par suite d'un manque de travail, n'aura pas droit aux crédits-maladie pour la période de son absence; il conservera toutefois tous crédits-maladie accumulés, auxquels il avait droit au début du dit congé ou mise à pied.
- 22.06 **Congé maladie non payé** – Tout employé non éligible au congé-maladie ou incapable de reprendre le travail après avoir épuisé son crédit-maladie, ou qui ne reçoit pas une indemnité selon Travail Sécuritaire NB ou est non couvert selon l'assurance à long terme, aura droit au congé-maladie non payé.
- 22.07 **Registre des congés-maladie** – L'Employeur maintiendra un Registre des congés-maladie inutilisés. Dès la fin de chaque année tous les employés pourront examiner ledit Registre, pour s'assurer que le congé-maladie à leur crédit est exact. L'Employeur informera tout employé, sur demande, de la quantité de congé-maladie accumulé à son crédit le 31 janvier.
- 22.08 **Allocation de retraite** – Quand un employé prend sa retraite par suite de maladie, d'accident, ou d'âge ou encore qu'il décède ou qu'il est mis en disponibilité, l'employeur doit verser à cet employé ou à son bénéficiaire une allocation de retraite en une somme globale égale à cinquante (50 %) du crédit des congés de maladie accumulés. Le paiement se fera au taux de salaire en vigueur au moment de la cessation d'emploi. L'employé pourra, au lieu de recevoir l'allocation de retraite, opter pour un congé pré-retraite équivalent à cinquante (50 %) du nombre de jours de congé de maladie à son crédit. (Ex.: l'employé qui a cent quatre-vingts (180) jours de maladie accumulés au moment de sa retraite pourra se prévaloir d'une pré-retraite de quatre-vingt-dix (90) jours.)
- 22.09 **Maladie dans la famille** – Sur approbation du directeur général **ou son représentant**, un maximum de dix (10) jours accumulés de congé de maladie dans une année civile peut être accordé à un employé pour voir aux besoins d'un membre malade de sa famille immédiate. « Voir aux besoins » signifie une visite chez le médecin, dentiste, orthodontiste, optométriste ou une urgence à l'hôpital. « Famille immédiate » signifie conjoint(e) et enfant(s) **et parent**.

Article 23 – ABSENCE AUTORISÉE

- 23.01 **Activité syndicale** – Un employé ne subira aucune perte de traitement réglementaire s'il a besoin de s'absenter temporairement soit dans le but de présenter à l'Employeur un grief ou d'assister comme plaignant à un arbitrage en vertu des dispositions 12 et 13 de la présente convention.
- 23.02 **Congrès syndicaux**
- a) Tout employé élu ou nommé pour représenter le Syndicat lors d'un congrès ou d'un séminaire aura droit, sur demande faite à l'Employeur, à une absence autorisée non payée, sans perte d'ancienneté.
 - b) Toute demande pour absence en vertu de cette section doit se faire au moins deux (2) semaines à l'avance.

23.03 Absence pour fonctions publiques ou syndicales

- a) L'Employeur reconnaît le droit des employés à participer aux affaires publiques. Il accordera par conséquent un congé non payé, sans perte d'ancienneté, à tout employé qui en fera la demande écrite dans le but de se présenter à des élections fédérales ou provinciales.
- b) Tout employé élu ou choisi pour remplir un poste à plein temps au service du Syndicat ou d'un organisme auquel ce dernier est affilié, et tout employé élu à une charge publique, législative, aura droit à un congé non payé, sans perte d'ancienneté d'une durée pouvant atteindre un an. Sur demande, ce congé peut être renouvelé chaque année durant son mandat.

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

- a) Cinq (5) jours ouvrables, sans perte de salaire en cas de décès de sa femme, son mari, son enfant, son père, sa mère, son-sa conjoint(e) de fait.
- b) Trois (3) jours ouvrables, sans perte de salaire en cas de décès de son frère, sa sœur, son beau-frère, sa belle-sœur, son beau-père, sa belle-mère ou son ancien tuteur.
- c) Deux jours ouvrables, sans perte de salaire en cas de décès de ses grands-parents ou son petit-enfant.
- d) Le jour des funérailles pour un employé de la municipalité.
- e) Un employé qui, sur une journée de vacances subit un deuil, aura droit à un congé de deuil et pourra repousser ses vacances, selon le nombre de jours défini aux articles 23.04 a, b, c, d.

Si l'enterrement a lieu à plus de trois cents (300) kilomètres de Saint-Léonard, l'Employeur pourra, sur demande de l'employé, accorder un maximum de deux jours additionnels avec paie.

23.05 Congé de porteur – Ce congé d'une demi-journée sans perte de salaire peut être accordé à l'employé dans le but d'assister à des funérailles à titre de porteur.**23.06 Congé de maternité/parental** – Sur demande écrite, l'Employeur accordera un congé non payé selon les normes fédérales en vigueur ou un congé plus court selon la demande de l'employée. L'employée lui donnera un préavis d'au moins deux (2) semaines avant de reprendre le travail. L'employée qui retourne au travail après son congé doit réintégrer son ancien poste. Advenant que son ancien poste n'est plus disponible, l'employée pourra se prévaloir de ses droits à l'article 17.**23.07 Congé familial** – Un employé aura droit à un congé payé, sans perte d'ancienneté s'il est absent de son travail pour les motifs suivants:

Motifs	Durée du congé
Mariage de l'employé	3 jours ouvrables, commençant le jour du mariage
Mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur de l'employé	le jour du mariage
Naissance d'un enfant de l'employé	le jour de la naissance
Sinistre grave dans la maison de l'employé (feu ou inondation)	un maximum de trois (3) jours

[Handwritten signatures and initials]
 m.
 H.R.

- 23.08 **Congé pour élection** – Les employés auront droit à trois heures consécutives de congé sans perte de salaire avant la fermeture du scrutin, à l'occasion d'élections ou d'un référendum fédéraux, provinciaux ou municipaux.
- 23.09 **Jurés ou témoins** – Tout employé appelé comme juré ou témoin à un tribunal quel qu'il soit, aura droit à un congé sans perte d'ancienneté. L'Employeur s'engage en outre à lui rembourser la différence entre son salaire réel et l'indemnité ou allocation éventuelle, à l'exception des sommes reçues pour ses repas, déplacement ou autres dépenses, qui lui auront été payées pour ses services en tant que juré ou témoin. L'employé fournira à l'Employeur une pièce justificative prouvant son titre de témoin ou de juré et indiquant les sommes ainsi reçues. L'employé qui n'est pas choisi comme témoin devra retourner à son quart de travail.
- 23.10 **Durée de service nécessaire pour le congé de maternité** – Toute employée enceinte a droit à un congé de maternité sans paie. La durée du congé est déterminée selon les normes fédérales en vigueur ou un congé plus court selon la demande de l'employée. L'employée enceinte désirant prendre un congé de maternité doit aviser son employeur par écrit quatre (4) mois avant la date prévue de l'accouchement ou dès que sa grossesse est confirmée.
- 23.11 **Préavis** – L'employée enceinte, à moins d'une urgence, doit donner à l'Employeur un préavis de deux (2) semaines du début de son congé.
- Prolongation du congé de maternité** – L'employée doit fournir à l'Employeur un certificat médical attestant de son problème et les raisons pour lesquelles elle est incapable de reprendre le travail et ce pour toute prolongation dépassant la durée maximale initiale.
- L'employée peut alors choisir de recevoir un paiement de son salaire hebdomadaire normal en utilisant les crédits accumulés de congé de maladie à la suite du congé initial autorisé selon les normes fédérales en vigueur.
- 23.12 **Durant un congé de maternité ou parental, l'employé**
- maintient son ancienneté;
 - maintient les bénéfices de l'assurance groupe à condition que l'employé paye sa partie des frais d'assurance.
- 23.13 **Retour du congé de maternité ou parental** – Lorsqu'une employée décide de retourner au travail, elle doit donner à l'Employeur au moins deux (2) semaines d'avis. Au retour du congé de maternité, l'employée sera affectée à sa position antérieure, toutefois, si cette position n'existe plus, l'employée sera réaffectée selon les modalités de l'article 17.
- 23.14 **Congé parental** – L'employé(e) désirant prendre un congé parental selon la disposition des normes fédérales en vigueur, doit aviser son Employeur par écrit de ses intentions au moins deux (2) mois avant le début d'un congé.
- 23.15 **Durée du congé parental** – La durée du congé parental est déterminée selon les normes fédérales en vigueur ou en un congé plus court, selon la demande de l'employé(e).

Handwritten signatures and initials, including a large signature and several smaller initials, located in the bottom right corner of the page.

Article 24 – PAIEMENT DES SALAIRES ET INDEMNITÉS

- 24.01 **Jours de paie** – Les salaires et les traitements seront payables à toutes les deux semaines, le jeudi avant cinq (5) heures de l'après-midi et correspondront à l'annexe A ci-jointe, formant partie intégrante de la présente convention. Les jours de paie, chaque employé recevra un décompte détaillé de son salaire et des retenues.
- 24.02 **Salaire égal pour travail égal** – L'Employeur respectera le principe de salaire égal à travail égal, quel que soit le sexe de l'employé.
- 24.03 **Salaire en cas de transferts temporaires** – Tout employé qui, à titre temporaire, travaille comme remplaçant ou remplit les fonctions principales à un poste mieux payé et rémunéré à un taux unique de salaire, aura droit à toucher le taux fixé pour ces fonctions. Un employé affecté à un poste rémunéré à un taux de salaire inférieur au sien ne subira pas de baisse de salaire correspondant, sauf s'il demeure à ce poste pendant une durée dépassant soixante jours ouvrables consécutifs.
- 24.04 **Indemnité de parcours en kilomètres**
- Les employés se servant de leur propre automobile pour tout travail accompli pour le compte de l'Employeur auront droit aux indemnités suivantes, calculées à tant par kilomètre, excluant le kilométrage nécessaire pour se rendre au travail à partir de son domicile ;
 - L'indemnité inclura le parcours aller-retour au lieu de travail excluant le nombre de kilomètres nécessaires pour se rendre au travail à partir de son domicile.
 - L'Employeur s'engage en outre à payer la différence de prime entre le taux d'assurance responsabilité, payable par l'employé pour promenades d'agrément, et celui payable si l'automobile est utilisée pour les besoins de l'Employeur selon le taux prévu par l'assureur.
- La possession d'une automobile ne constituera en aucun cas une condition obligatoire à un employé.
- 24.05 **Indemnité de repas**
- Tout employé devant prendre un ou des repas à l'extérieur de la Ville lors de son travail sera remboursé par l'Employeur selon le taux prévu à la politique des repas pour les conseillers municipaux.
 - Tout employé demandé par l'Employeur de ne pas quitter son lieu de travail durant la période du repas pourra réclamer une dépense de **quatorze dollars (14 \$)** pour ce repas.
 - L'employé qui décide de son propre chef de continuer à travailler pendant l'heure du repas ne pourra pas réclamer une dépense de repas.
- 24.06 **Allocation de formation professionnelle** – Lorsque l'Employeur demande à un employé de suivre un cours d'éducation dans le but de se perfectionner dans des connaissances nécessaires à son emploi, l'Employeur s'engage à lui payer son salaire régulier. L'Employeur sera aussi responsable pour les frais d'hébergement, les dépenses de voyage et les frais de scolarité. Les dépenses de voyage seront tel que prévu dans la présente convention.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, the initials 'HR', and other marks.

24.07 Prime de relais

Le quart de travail de soirée et nuit (17 h à 8 h) sera compensé par un paiement supplémentaire de soixante cents 0,60 \$/heure.

24.08 Prime de certification de traitement et distribution d'eau potable et de traitement des eaux usées.

- a) L'Employé qui détient une certification Niveau 1 pour la distribution d'eau potable recevra une prime de 0,63 \$/heure à son salaire régulier.

Nonobstant le paragraphe ci-haut, les employés suivants: Éric Sirois et Marcel Page recevront la prime de 0,63 \$/heure à leur salaire régulier à l'année même s'ils n'ont pas atteint la certification Niveau 1 pour la distribution d'eau potable et ceci aussi longtemps qu'ils se conforment aux exigences des tâches connexes.

- b) L'Employé qui détient une certification Niveau 1 pour le traitement de l'eau potable recevra une prime de 0,63 \$/heure à son salaire régulier.

Nonobstant le paragraphe ci-haut, les employés suivants: Éric Sirois et Marcel Page recevront la prime de 0,63 \$/heure à leur salaire régulier à l'année même s'ils n'ont pas atteint la certification Niveau 1 pour le traitement de l'eau potable et ceci aussi longtemps qu'ils se conforment aux exigences des tâches connexes.

- c) L'Employé qui détient une certification Niveau 1 pour le traitement des eaux usées recevra une prime de 0,63 \$/heure à son salaire régulier.

Nonobstant le paragraphe ci-haut, les employés suivants: Éric Sirois et Marcel Page recevront la prime de 0,63 \$/heure à leur salaire régulier à l'année même s'ils n'ont pas atteint la certification Niveau 1 pour le traitement des eaux usées et ceci aussi longtemps qu'ils se conforment aux exigences des tâches connexes.

Article 25 – CLASSEMENT ET RECLASSEMENT DES EMPLOIS

- 25.01 **Description des emplois** – L'Employeur s'engage à établir des descriptions d'emploi pour tous les postes compris dans le groupement négociateur du Syndicat. 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.

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

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

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

Article 26 – PROGRAMME DES AVANTAGES

26.01 **Pension** – En plus du régime de pension du Canada, chaque employé participera au régime de retraite prévu par le plan provincial pour les employés des municipalités du Nouveau-Brunswick. Les contributions seront payables par l'Employeur et les employés aux termes des dispositions du régime.

26.02 Assurance des frais médicaux et d'hospitalisation

- a) L'Employeur et les employés paieront les primes des régimes pour tous les employés et les personnes à leur charge pour le plan de l'Assomption Vie, 75 % par l'Employeur, 25 % par l'employé.
- b) En cas de maladie, la contribution de l'Employeur sera maintenue pendant une durée maximum d'un an à compter du début de la maladie. L'employé peut ensuite, s'il le désire, payer lui-même les contributions entières, par l'intermédiaire de l'Employeur.
- c) L'Employeur se charge d'entreprendre immédiatement une étude par un agent indépendant afin d'améliorer les primes et bénéfices actuels. Le résultat de cette étude sera communiqué aux deux parties.

26.03 Assurance-groupe sur la vie

- a) L'Employeur et les employés s'engagent à payer les primes à 75 % par l'Employeur et 25 % par l'employé d'un régime d'assurance-groupe sur la vie, de mort accidentelle et de perte de membres et d'invalidité de longue durée (ILD), selon le contrat # 02530. Les parties pourront, d'un commun accord, changer de fournisseur de régime à n'importe quel moment de la durée de cette convention collective.
- b) Pour un employé ayant des personnes à charge, selon la définition de la Loi de l'impôt sur le revenu, l'assurance équivaldra au double de son salaire annuel, arrondie aux 1 000 \$ les plus proches pour un maximum de 300 000 \$, 10 000 \$ pour le conjoint et 5 000 \$ pour enfant(s). Les employés sans personne à charge seront assurés pour 50 000 \$. Les dividendes de cette police sont accumulantes, mais ne pourront servir qu'à améliorer le régime d'assurance-groupe sur la vie aux termes fixés périodiquement d'un commun accord entre l'Employeur et le Syndicat.

26.04 Accident de travail

- a) Toutes les personnes sous la présente convention seront couvertes par les dispositions de la Loi sur les accidents du travail de la province du Nouveau-Brunswick.
- b) Un(e) employé(e) qui ne peut pas accomplir son travail régulier pour le compte de l'Employeur à la suite d'un accident au travail pour lequel il (elle) reçoit une indemnité versée par Travail Sécuritaire NB conformément à la Loi sur les accidents du travail accumulera les congés annuels et les congés de maladie prévus par la présente convention pendant la période temporaire d'incapacité totale pour un maximum d'un (1) an.
- c) Durant le temps ou un employé permanent reçoit des crédits de congé de maladie l'employé accumulera des crédits de congé de maladie pour chaque jour civil durant lequel l'employé travaille au moins cinquante (50) pour cent de ses heures régulières à l'horaire.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, the initials 'JR', and 'LR'.

- d) Durant le temps où un employé permanent reçoit des indemnités d'incapacité à long terme ou des indemnités de l'assurance emploi (maladie) l'article 21 (vacances) l'employé accumulera des crédits de vacances seulement pour chaque mois civil durant lequel l'employé travaille au moins cinquante (50) pour cent de ses heures régulières inscrites à l'horaire.
- e) L'employeur doit maintenir en vigueur le régime des avantages sociaux de l'employé(e) (excluant la couverture pour incapacité à long terme) durant la période où l'employé(e) reçoit des indemnités pour « perte de gains » de Travail Sécuritaire NB, sous l'article 26.04 b).
- f) L'absence d'un(e) employé(e) qui reçoit des indemnités en application de la Loi sur les accidents du travail ne doit pas être déduite des crédits de congé de maladie ni des crédits de congés annuels de la personne.

Article 27 – SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

- 27.01 **Coopération** – Le Syndicat et l'Employeur conviennent de coopérer en vue de maintenir et de perfectionner les règlements visant à protéger adéquatement les employés exécutant des travaux dangereux.
- 27.02 **Mesure de sécurité** – L'Employeur s'engage à fournir aux employés qui travaillent dans des conditions insalubres ou dangereuses, tout le matériel et l'habillement protecteur nécessaire requis par le code de sécurité provincial. De son côté, l'employé s'engage à utiliser en tout temps le matériel et l'équipement de sécurité mis à sa disposition par l'Employeur.
- 27.03 **Griefs sur la sécurité** – Un employé ou groupe d'employés ayant l'impression qu'on exige d'eux un travail comportant des conditions dangereuses ou insalubres dépassant le danger normal inhérent au travail en question, auront le droit de déposer un grief prioritaire à la deuxième étape de la procédure de redressement des griefs prioritaires et à l'arbitrage. Aucun employé ne fera l'objet de sanctions pour avoir refusé d'effectuer un travail qui, de l'avis du comité de sécurité et d'hygiène, présente des dangers. Un employé qui refuse d'utiliser le matériel et l'équipement de sécurité mis à sa disposition par l'Employeur fera l'objet de sanctions sévères.
- 27.04 **Salaire pour employés blessés** – Tout employé blessé pendant ses heures de travail et obligé de quitter son travail pour se faire soigner ou pour rentrer chez lui à cause de sa blessure, sera payé au taux normal de son salaire pour le restant de sa journée de travail, sans entamer son congé-maladie, à moins qu'un médecin déclare que l'employé est capable de reprendre son travail au cours de la même journée de travail.
- 27.05 **Transport des accidentés** – Le transport au médecin le plus proche ou à l'hôpital, des employés nécessitant des soins médicaux par suite d'un accident de travail, se fera aux frais de l'Employeur.

Article 28 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET AUTRES

- 28.01 **Pas de congédiement** – Aucun employé régulier ne sera congédié par l'Employeur par suite de la mécanisation 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.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, the initials 'Lm', 'JA', 'm.p.', and 'HR'.

- 28.02 **Programme de formation** – Au cas où l'Employeur introduirait de nouvelles méthodes ou machines, exigeant des habiletés nouvelles ou plus étendues que celles que possèdent les employés travaillant selon les méthodes de travail actuelles, l'Employeur accordera, à ses frais, aux employés ainsi affectés, une période maximum ne pouvant dépasser un an, pour leur permettre de se perfectionner ou d'acquérir les compétences nécessaires aux nouvelles méthodes de travail. Aucun changement ne sera apporté aux taux de salaire de ces employés pendant la période d'un tel recyclage et leur salaire ne subira pas de réduction lorsqu'ils seront reclassifiés à leur nouveau poste.
- 28.03 **Formation supplémentaire** – Au cas où l'introduction de nouvelles méthodes de travail nécessiterait un recyclage ou un perfectionnement exigeant une durée de formation professionnelle dépassant une année, cette durée supplémentaire fera l'objet de discussions entre l'Employeur et le Syndicat.

Article 29 – OUTILS ET HABILLEMENT

29.01 Habillement

- a) L'Employeur fournira sans frais aux employés tous les uniformes obligatoires que les employés doivent porter durant leur travail. Chaque employé recevra **deux** cent cinquante dollars (250 \$) par année pour des bottes et de plus l'Employeur fournira les manteaux et les bottes de pluie pour les employés de tous les départements.
 - b) L'Employeur paiera, au besoin, le coût raisonnable pour le nettoyage à sec des uniformes visés par la section (a).
 - c) L'Employeur convient de fournir sans frais aux employés et de maintenir en bon état les équipements de protection obligatoires.
 - d) L'Employeur paiera une allocation vestimentaire à tous les employés au montant de cent cinquante dollars (150 \$) payable au mois de janvier de chaque année.
- 29.02 **Outils** – L'Employeur fournira aux employés tout l'outillage et le matériel nécessaire à l'exécution de leur travail.

Article 30 – CONDITIONS ET AVANTAGES ACTUELS

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

Article 31 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large stylized signature, the initials 'C.M. 19.', and other smaller marks.

31.02 **Effectif** – Nonobstant l'article 31.01, aussi longtemps que l'Employeur se prévaut de son droit d'embauche des employés occasionnels pour accomplir tout travail tel que décrit à l'article 4.05 a), il maintiendra un minimum de quatre (4) postes à temps plein permanent et un (1) poste à temps partiel régulier au sein de l'unité syndicale.

Article 32 – PAS DE GRÈVE NI DE LOCK-OUT

32.01 **Pas de grève ni de lock-out** – La section locale 2382 du Syndicat consent à ce qu'il n'y ait pas de grève ni de débrayage, et l'Employeur, la ville de Saint-Léonard, consent à ce qu'il n'y ait pas de lock-out des membres du Syndicat pendant la durée de la présente convention.

Article 33 – DURÉE DE LA CONVENTION

33.01 **Durée de la convention** – La présente constitue la convention entière entre les parties et doit être en vigueur pendant la période commençant le **1^{er} janvier 2022** et prenant fin le **31 décembre 2024** et doit être automatiquement renouvelée par la suite pour des périodes successives de douze (12) mois, à moins que l'une ou l'autre des parties ne demande la négociation d'une nouvelle convention en donnant un avis écrit à l'autre partie au moins trente (30) jours civils ou au plus soixante (60) jours civils avant la date d'expiration de la présente convention ou de tout renouvellement qui en sera fait.

33.02 **Modification à la convention** – Tout changement particulier que les parties jugent nécessaires d'apporter à la présente convention pourra être effectué d'un commun accord en tout temps pendant la durée de la présente convention collective.

33.03 Avis d'entamer les négociations

- a) Lorsqu'une partie a donné avis à l'autre partie en application de la clause 33.01, les parties doivent sans retard, mais en tout cas dans les vingt (20) jours après que l'avis a été donné, ou dans tout délai supplémentaire dont les parties peuvent convenir, se rencontrer et commencer à négocier collectivement en vue du renouvellement ou de la révision de la convention.
- b) Les parties conviennent qu'ils devront entreprendre lesdites négociations en bonne foi et faire tout effort raisonnable en vue de conclure une convention nouvelle ou révisée.

33.04 **Convention demeure valable** – Les deux parties se conformeront intégralement aux dispositions de la présente convention tant que les négociations collectives se poursuivent de bonne foi; au cas où les négociations se prolongeraient au-delà de la date anniversaire de la convention, toute entente concernant toute révision de ses dispositions aura un effet rétroactif à ladite date, à moins que les parties en décident autrement d'un commun accord.

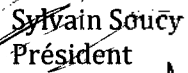
33.05 **Salaires rétroactifs** – Au cas où la nouvelle convention ne serait pas conclue avant la date d'échéance de la présente, l'Employeur s'engage à payer le salaire rétroactif payable à chacun des employés.

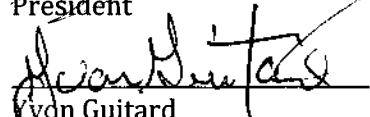
Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including 'LR', 'LW', and 'm.p.'.

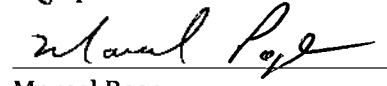
SIGNÉ À SAINT-LÉONARD, NOUVEAU-BRUNSWICK, CE 2^e jour de Avril 2022.


AU NOM DE LA SECTION LOCALE 2382

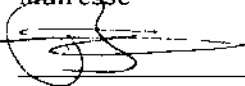
AU NOM DE LA VILLE DE SAINT-LÉONARD

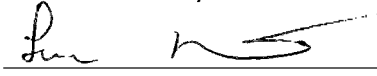

Sylvain Soucy
Président


Évon Guitard
Vice-président


Marcel Page
Membre

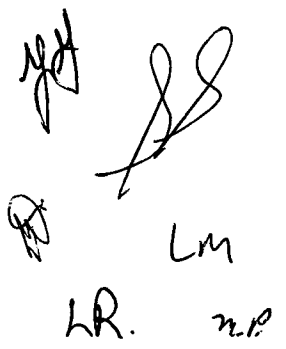

Lise Roussel
Mairesse


Bernard Violette
Administrateur/Greffier


Luc Martin
Conseiller municipal

SCEAU

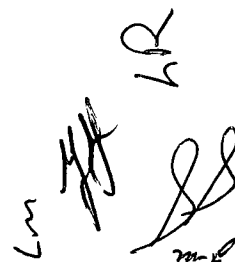



Handwritten initials and signatures, including 'LM' and 'LR'.

ANNEXE "A" - BARÈME DE SALAIRES

Services des Loisirs, de la Voirie et de l'Administration

Salaire au 31-déc-21		Ajustement / Opérateur 1 janvier 2022	1 janvier 2022	1 janvier 2023	1 janvier 2024
<i>Augmentation salariale ></i>		2 \$	2,5 %	2,5 %	2,5 %
Classification					
<i>Opérateur / journalier</i>	23,21 \$	25,21 \$	25,84 \$	26,49 \$	27,15 \$
<i>Adjoint(e) administratif(ive)</i>	20,84 \$		21,36 \$	21,90 \$	22,44 \$



 HR

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE
LA VILLE DE SAINT-LÉONARD, N.-B.
ET


LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2382

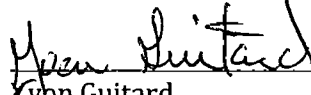
Les deux parties s'entendent sur les modalités suivantes en rapport avec la sélection et l'éligibilité de congés annuels pour certaines périodes de l'année. Les périodes d'éligibilité pour congés annuels suivront la cédule suivante sauf en cas d'entente au contraire entre la Ville et le Syndicat :

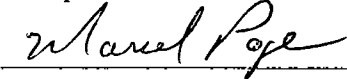
Pour la semaine précédant et la semaine suivant **LE RENDEZ-VOUS DES ARTISTES**, aucun employé ne peut être en congé annuel. À partir du 1^{er} octobre jusqu'à et incluant le 31 mars, un maximum d'un (1) employé à la fois peut être en congés annuels durant cette période.

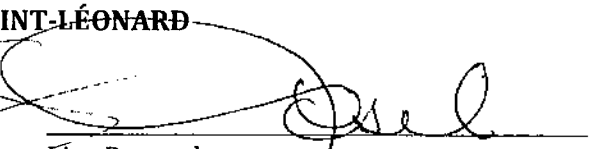
SIGNÉ À SAINT-LÉONARD CE 20^e JOUR DE AVRIL 2022.

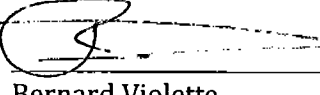
POUR LE SYNDICAT POUR LA VILLE DE SAINT-LÉONARD

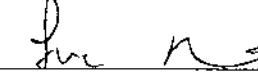

Sylvain Soucy
Président du SCFP 2382


Yvon Guitard
Vice-président


Marcel Page
Membre


Lise Roussel
Mairesse


Bernard Violette
Administrateur/Greffier


Luc Martin
Conseiller municipal


LM LR,  

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE
LA VILLE DE SAINT-LÉONARD, NB
 ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2382

Les deux parties s'entendent sur les modalités suivantes en rapport avec les congés annuels de dont l'**adjoint(e) administratif(ive)**, de la ville de Saint-Léonard aura droit basé sur son ancienneté.

Durée des vacances – « **L'adjoint(e) administratif(ive)** » aura droit aux vacances payées annuelles suivantes calculées d'après sa date d'embauche :

SERVICE	VACANCES
Moins d'un an	0,625 jours par mois, maximum 7,5 jours
Un an à cinq ans	7,5 jours ouvrables
Six ans à quinze ans	10 jours ouvrables
Seize ans à vingt ans	12,5 jours ouvrables
Vingt-et-un ans et plus	15 jours ouvrables

L'Employeur accordera une semaine (2,5 jours) de vacances additionnelles à l'**adjoint(e) administratif(ive)** s'il/elle compte 25 années avec la municipalité. Ces jours additionnels de vacances s'appliquent seulement sur l'année du 25^{ième} anniversaire de travail pour la municipalité. **L'adjoint(e) administratif(ive)** ne pourra pas avoir plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs de congés annuels (vacances), sauf si le Directeur général l'autorise.

POUR LE SYNDICAT

POUR LA VILLE DE SAINT-LÉONARD

DATE: 2022-04-20

Handwritten signatures and initials, including "LR" and "m.p."