

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA VILLE DE



ET

SCFP / *Syndicat canadien
de la fonction publique*

SECTION LOCALE 4225

En vigueur du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - BUT.....	1
ARTICLE 2 - DÉFINITIONS.....	1
ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION	2
ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS.....	2
ARTICLE 5 - NON-DISCRIMINATION	3
ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL	3
ARTICLE 7 - PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES.....	3
ARTICLE 8 - NOUVEAUX EMPLOYÉS - MISE AU COURANT PAR L'EMPLOYEUR.	4
ARTICLE 9 - CORRESPONDANCE.....	4
ARTICLE 10 - COMITÉ EMPLOYEUR-EMPLOYÉS.....	4
ARTICLE 11 - RELATIONS SYNDICAT-DIRECTION.....	5
ARTICLE 12 - PROCÉDURE ET REDRESSEMENT DES GRIEFS	6
ARTICLE 13 - ARBITRAGE.....	8
ARTICLE 14 - CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET DISCIPLINE	9
ARTICLE 15 - ANCIENNETÉ	10
ARTICLE 16 - AVANCEMENTS ET CHANGEMENTS AU SEIN DU PERSONNEL	11
ARTICLE 17 - LICENCIEMENTS ET RAPPELS AU TRAVAIL	13
ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL	13
ARTICLE 19 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	15
ARTICLE 20 - JOURS FÉRIÉS	16
ARTICLE 21 - CONGÉS ANNUELS.....	17
ARTICLE 22 - CONGÉS DE MALADIE.....	18
ARTICLE 23 - ABSENCE AUTORISÉE.....	19

ARTICLE 24 - PAIEMENT DES SALAIRES ET INDEMNITÉS.....	21
ARTICLE 25 - CLASSEMENT ET RECLASSEMENT DES EMPLOIS.....	23
ARTICLE 26 - SÉCURITÉ SOCIALE	23
ARTICLE 27 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE	24
ARTICLE 28 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET AUTRES	25
ARTICLE 29 - SÉCURITÉ DE L'EMPLOI.....	25
ARTICLE 30 - UNIFORME ET HABILLEMENT	26
ARTICLE 31 - CONGÉS DE MATERNITÉ ET SOIN DES ENFANTS	26
ARTICLE 32 - CONDITIONS GÉNÉRALES.....	30
ARTICLE 33 - CONDITIONS ET AVANTAGES ACTUELS.....	30
ARTICLE 34 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	30
ARTICLE 35 - DURÉE DE LA CONVENTION	31
ARTICLE 36 - GRÈVES ET LOCK-OUTS	31
ANNEXE A - GRILLE SALARIALE	32
ANNEXE B - DEMANDE MUTUELLE DE MÉDIATION DE GRIEFS	33
SIGNATURE.....	34

MA
Ed
V.H
SM

ARTICLE 1 - BUT

1.01 Attendu que les présentes dispositions ont pour but :

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

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

ARTICLE 2 - DÉFINITIONS

2.01 "**EMPLOYÉ**" désigne une personne embauchée par l'Employeur tel que défini dans la *Loi relative aux relations de travail* et qui est visée par la présente convention. EMPLOYÉ peut comprendre les catégories suivantes :

- (a) Employé permanent - désigne tout employé tenu de travailler, de façon continue, pendant toute la semaine normale de travail et dont l'emploi est requis et nécessaire au fonctionnement normal de la ville et qui aura complété, à la satisfaction de l'Employeur, une période d'essai tel que prévu à la présente convention.
- (b) Employé saisonnier - Un employé saisonnier est un employé embauché pour ouvrage régulier et de nature saisonnière. Un employé saisonnier maintiendra de l'ancienneté en vertu de l'article 15 de la présente convention.
- (c) Employé temporaire - Un employé embauché pour du travail de nature temporaire sera un employé temporaire et cette condition sera spécifiquement mentionnée et reconnue au moment de l'embauche. Un employé temporaire n'aura pas d'ancienneté en vertu de la présente convention et aura droit seulement aux bénéfices prescrits par la loi provinciale. L'Employeur pourra embaucher en vertu de ce sous-titre seulement lorsqu'il s'agit d'un travail qui est de nature temporaire en soi ou en raison d'un surplus temporaire dans les cédules de production.

2.02 "**APPRENTI**" - une personne mise en apprentissage dans un métier et dont l'emploi continu dépend du progrès réalisé et de l'achèvement de son apprentissage.

Handwritten signatures and initials:
M.A.F.
U.H.
S.M.

- 2.03 "MATIÈRES ABRASIVES" sont des matières contenant des corrosifs ou des substances qui peuvent érafler la peau ou user les vêtements.
- 2.04 "URGENCE" désigne un événement soudain, généralement inattendu ou un concours de circonstances nécessitant une intervention immédiate.
- 2.05 "JOUR" désigne un jour civil à moins d'indication contraire.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Droit de la direction - Le Syndicat reconnaît que :
- 1) Le rôle 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.
 - 2) L'Employeur conserve ses droits, fonctions, attributions et pouvoirs tout en respectant l'entente collective.

ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS

- 4.01 Unité de négociation - L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique et sa section locale 4225 comme unique agent négociateur de tous les employés visés par la présente convention, à l'exception de l'administrateur, la secrétaire, le contremaître des travaux publics, la Directrice du développement, les étudiants et de toutes personnes exclues par la *Loi sur les relations industrielles* en application de l'ordonnance d'accréditation rendue par la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick, et s'engage par la présente à négocier, avec le Syndicat ou tout comité autorisé par ce dernier, toute question relative aux rapports existant entre les parties aux présentes dans le but de régler paisiblement et amicalement tout litige qui pourrait survenir entre lui et le Syndicat.
- 4.02 Tâches réservées au groupement négociateur - Les employés exclus du groupement négociateur ne remplissent aucun emploi régi par la présente convention sauf pour les activités de formation, les expériences, les cas d'urgence à l'exception de l'administrateur et de la secrétaire qui pourraient effectuer du travail de réceptionniste et de facturation à la condition que l'exécution de ce travail occasionnel en soi ne réduise pas le nombre normal d'heures de travail cédulées ou le salaire d'un employé.
- 4.03 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 5 - NON-DISCRIMINATION

- 5.01 Absences de distinction injuste - L'Employeur n'exercera pas ses droits en dirigeant ses employés d'une façon discriminatoire pour quelque raison que ce soit.
- 5.02 Droits de la personne - Les parties conviennent qu'aucune discrimination ne doit être exercée ni pratiquée qui va à l'encontre des dispositions de la *Loi relative aux droits de la personne*.
- 5.03 Emploi du singulier masculin - Partout où, dans la présente convention, il est fait usage du nombre singulier ou du genre masculin, ceux-ci seront considérés comme représentant le pluriel ou le féminin lorsque le contexte l'exige.

ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL

- 6.01 Adhésion obligatoire - Tous les employés membres du Syndicat doivent le demeurer comme condition d'emploi. Tous les nouveaux employés de l'Employeur doivent devenir et demeurer membres du Syndicat dans les six (6) mois suivant leur embauche et en demeurer membres en règle comme condition d'emploi.

ARTICLE 7 - PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES

- 7.01 Prélèvement - L'Employeur retiendra sur la paie de chaque employé toute cotisation, droit d'initiation ou imposition fixée aux termes de la constitution et des règlements du Syndicat et dont l'employé est redevable au Syndicat.
- 7.02 Retenues - Les retenues mentionnées au paragraphe 7.01 seront déduites de la période de paie au début de chaque mois ou de chaque paie et remises par l'Employeur au secrétaire-trésorier du Syndicat au plus tard le 15 du mois suivant, accompagnées d'une liste des noms et adresses de tous les employés dont les salaires ont fait l'objet des retenues. L'Employeur enverra une copie de cette liste au siège social du Syndicat canadien de la fonction publique.
- 7.03 Responsabilité - Le Syndicat consent à dégager l'Employeur de toute responsabilité et à le garantir contre toute poursuite découlant de l'application du présent article.
- 7.04 Reçus des cotisations -- Au moment où les feuillets (T-4) de l'impôt sur le revenu sont rendus disponibles, l'Employeur doit inscrire le montant des cotisations syndicales payées par chaque membre du Syndicat au cours de l'année précédente.

Handwritten signatures and initials:
U-16
SM

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

- 8.01 Nouveaux employés - L'Employeur s'engage à mettre tout nouvel employé au courant de l'existence de cette convention collective et des conditions d'emploi énumérées aux articles ayant trait au régime syndical et au prélèvement des cotisations.
- 8.02 Copie de la convention - Dès qu'il aura été embauché, le supérieur immédiat du nouvel employé le présentera à son délégué ou représentant syndical, et le supérieur lui fournira une copie de la convention collective.
- 8.03 Droit d'entrevue - L'Employeur donnera l'occasion à un représentant du Syndicat d'avoir une entrevue pouvant durer jusqu'à trente (30) minutes avec tout nouvel employé pendant les heures de travail régulières et sans perte de salaire, au cours du premier mois de son emploi, dans le but d'expliquer au nouvel employé les avantages et devoirs découlant de son appartenance au Syndicat et les responsabilités et obligations qu'il a envers l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 9 - CORRESPONDANCE

- 9.01 Correspondance - Toute correspondance entre les parties, découlant ou relevant de cette convention se fera entre l'administrateur et le secrétaire du Syndicat.

ARTICLE 10 - COMITÉ EMPLOYEUR-EMPLOYÉS

- 10.01 Formation d'un Comité – Il sera institué un comité mixte employés-employeur, composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur. Le Syndicat et l'Employeur ont droit, en tout temps, à l'assistance d'un représentant externe lors de rencontres Employeur-Employés. Les parties s'avertiront de leur intention d'inviter leurs représentants. Ce comité bénéficiera de l'appui entier des deux parties contractantes, dans l'intérêt d'un service optimum au public. Ce comité se réunira au besoin sur demande de l'une ou l'autre des parties le dernier mardi du mois de façon à précéder la réunion régulière du Conseil de ville.
- 10.02 Fonctions du Comité - Le comité verra aux questions suivantes :
- 1) Critiques positives de toutes formes d'activités afin d'améliorer les relations entre l'Employeur et les employés.
 - 2) Augmentation de la productivité du travail grâce à la collaboration dans la réalisation de mesures d'économie.
 - 3) Amélioration du service au public.

MAG
ST U.H
SM

- 4) Encouragement de pratiques visant à la sécurité et à la santé des employés et à l'observation des règles de sécurité.
 - 5) Étude de suggestions de la part des employés et de questions concernant les conditions de travail et d'emploi (à l'exception de griefs ayant trait au service).
 - 6) Rectification de situations pouvant donner lieu à des griefs ou des malentendus.
 - 7) Réalisation de programmes d'éducation et de formation du personnel.
- 10.03 Présidence des réunions - Le comité nommera un représentant de l'Employeur et un représentant du Syndicat, qui rempliront les fonctions de coprésidents et présideront aux réunions à tour de rôle.
- 10.04 Procès-verbal - Le procès-verbal de chaque réunion du comité sera approuvé et signé à la prochaine réunion. Le Syndicat et l'Employeur recevront chacun deux exemplaires du procès-verbal dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réunion.
- 10.05 Compétence du Comité - La compétence du comité n'inclura ni les questions de salaire, ni toute autre question du domaine des négociations collectives, y compris l'application de cette convention collective. Le comité ne supplantera l'activité d'aucun autre comité du Syndicat ou de l'Employeur, il ne possède pas non plus le pouvoir de lier ni le Syndicat ou ses membres ni l'Employeur relativement à d'éventuelles décisions ou conclusions prises à la suite de ses discussions. Les discussions et conclusions du comité pourront faire l'objet de recommandations au Syndicat et à l'Employeur.

ARTICLE 11 - RELATIONS SYNDICAT-DIRECTION

- 11.01 Représentation - Nul employé ou groupe d'employés n'entreprendront de représenter le Syndicat lors de réunions avec l'Employeur sans l'autorisation expresse du Syndicat. Afin de rendre cette clause applicable, le Syndicat fournira à l'Employeur une liste des noms de ses responsables. De son côté, l'Employeur remettra au Syndicat, sur demande, une liste de ses agents responsables.
- 11.02 Comité de négociations - Il sera établi un comité de négociations, comprenant un maximum de deux (2) membres représentant l'Employeur et de deux (2) membres représentant le Syndicat. Le Syndicat et l'Employeur ont droit, en tout temps, à l'assistance d'un représentant externe lors de négociations. Les parties s'avertiront de leur intention d'inviter leurs représentants. Le Syndicat fournira à l'Employeur le nom de ses représentants siégeant au comité.
- 11.03 Fonctions du comité de négociations - Le comité de négociations sera saisi, aux fins de discussions et de règlements, de toutes questions intéressant les parties en ce qui concerne l'accomplissement et les problèmes du travail, les taux de salaire, les heures de travail, les négociations collectives et autres conditions de travail, etc.

M.H.
S.H. *U.H.*
S.M.

- 11.04 Représentants du Syndicat canadien - Le Syndicat aura le droit de faire appel à l'aide de représentants du Syndicat canadien de la fonction publique à chaque occasion où il traite ou négocie avec l'Employeur.
- 11.05 Réunion du comité - Au cas où l'une des parties désire convoquer une réunion du comité, la réunion aura lieu à l'heure et à l'endroit fixés d'un commun accord. Une telle réunion doit toutefois avoir lieu au plus tard six (6) jours de calendrier après que la demande a été faite sauf en cas de circonstances incontrôlables, qui dans une telle situation ne devrait pas excéder dix (10) jours ouvrables.
- 11.06 Permis d'absence - Tout employé remplissant les fonctions de représentant du Syndicat aura le droit de participer aux négociations avec l'Employeur et ne subira aucune perte de salaire en autant que ces négociations sont d'après le concept de la négociation raisonnée et en autant que l'Employeur n'a pas à engager un autre employé pour remplacer l'employé absent. Tout employé remplissant les fonctions de représentant du Syndicat auprès du comité mixte travailleurs-employeur, aura le droit de participer aux réunions du comité en question sans perte de salaire. Ces congés ne doivent pas être accordés à plus de deux (2) employés.

ARTICLE 12 - PROCÉDURE ET REDRESSEMENT DES GRIEFS

- 12.01 Noms des délégués - Le Syndicat communiquera à l'Employeur, par écrit, le nom des délégués d'atelier et le ou les services qu'ils représentent, à la suite de quoi l'Employeur reconnaîtra officiellement les délégués d'atelier dont les noms lui auront été ainsi communiqués.
- 12.02 Permission de s'absenter du travail - L'Employeur s'engage à s'abstenir d'entraver, d'intimider ou d'empêcher le délégué, ou d'intervenir d'une façon quelconque dans les devoirs qui incombent au délégué de par sa charge syndicale au cours de ses enquêtes et autres activités visant au redressement des griefs, aux termes de cet article. De son côté, le Syndicat convient et reconnaît que tout délégué est employé dans le but de travailler à pleines journées pour le compte de l'Employeur et qu'il ne quittera pas son travail pendant les heures de travail, sauf dans le but de s'acquitter de ses devoirs aux termes de cette convention. Aucun délégué syndical ne quittera donc son travail sans avoir obtenu la permission de l'Employeur, laquelle permission ne doit pas être refusée sans raison valable.
- 12.03 Définition de grief - Aux termes de cette convention, un grief sera défini comme étant tout désaccord ou différend entre l'Employeur et tout employé ou entre Syndicat et Employeur.
- 12.04 Redressement des griefs - Avant d'entreprendre la présente procédure de grief, les deux parties conviennent que tout effort raisonnable doit être déployé pour régler, le plus rapidement possible, par discussion, tout désaccord ou différend entre les deux parties qui survient sur les lieux de l'Employeur. À défaut, la procédure suivante sera suivie :

mtt
U-H
SM

Première étape : Si l'employé considère que le grief est justifié, le ou les employés lésés essayeront tout d'abord, en compagnie du chef d'atelier, de régler le différend avec son superviseur immédiat non-syndiqué. L'employé devra initier son grief dans les dix (10) jours ouvrables suivant la survenance de l'incident donnant lieu au grief.

Deuxième étape : À défaut d'une solution satisfaisante dans les dix (10) jours ouvrables après que le grief eut été présenté à son superviseur immédiat non-syndiqué, le ou les employés lésés, en compagnie du délégué d'atelier, présenteront à l'administrateur une déclaration écrite comportant les détails de la plainte du redressement demandé. L'administrateur avisera l'employé de sa décision dans les dix (10) jours ouvrables après réception d'un tel avis. Advenant une impasse, les deux parties peuvent utiliser la méthode de médiation de griefs tel que stipulé à l'article 13.09 pour résoudre un différend avant qu'il ne soit soumis à l'arbitrage.

Troisième étape : Dans un délai de dix (10) jours ouvrables de l'expiration du délai de dix (10) jours mentionné à la deuxième étape, le Syndicat peut renvoyer le différend à l'arbitrage prévu à l'article 13 ci-dessous.

Le Syndicat et l'Employeur ont droit, en tout temps, à l'assistance d'un représentant externe.

- 12.05 **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 de la procédure de redressement des griefs.
- 12.06 **Droit du Syndicat d'initier un grief** - Le Syndicat et ses représentants auront le droit d'instituer un grief pour le compte d'un employé ou d'un groupe d'employés sans passer par l'intermédiaire de l'employé ou du délégué, et de demander le redressement d'un tel grief auprès de l'Employeur selon la procédure de redressement des griefs.
- 12.07 **Grief portant sur la sécurité** - Un employé ou un 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.
- 12.08 **Réponse par écrit** - Toute réponse à un grief se fera par écrit à toutes les étapes.
- 12.09 **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.
- 12.10 **Modification des délais** - Les délais applicables aux procédures relatives aux griefs et à l'arbitrage peuvent être prolongés avec le consentement des parties à la présente convention. En déterminant le temps requis à chaque étape du redressement de griefs, sauf l'arbitrage, les samedis, dimanches et jours fériés seront exclus.

MAE
U.H
SP 5 M

ARTICLE 13 - ARBITRAGE

- 13.01 **Référence en arbitrage** - Lorsqu'une des parties demande à soumettre un grief à l'arbitrage, une telle demande sera présentée par courrier recommandé ou par courriel avec accusé de lecture, adressée à l'autre partie contractante, et contiendra le nom de l'arbitre nommé par le requérant. La partie adverse enverra sa réponse par courrier recommandé ou par courriel avec accusé de lecture dans les dix (10) jours qui suivent, en indiquant le nom et adresse de l'arbitre qu'elle désire nommer.
- 13.02 **Défaut de nomination d'un arbitre** - Si le destinataire de l'avis néglige de nommer un arbitre, l'une ou l'autre des parties pourra demander au Ministre de l'Éducation Postsecondaire, de la Formation et du Travail de nommer un arbitre.
- 13.03 **Procédures à suivre par l'arbitre** – L'arbitre pourra déterminer ses propres règles de procédure; il devra cependant garantir à toutes les parties la possibilité de présenter leurs preuves et leurs observations.
- 13.04 **Décision** - La décision de l'arbitre sera définitive; elle liera les parties et sera exécutoire à leur égard. L'arbitre n'aura cependant en aucun cas le pouvoir de modifier la présente convention ou de changer, 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 et équitables.
- 13.05 **Désaccord au sujet d'une décision** - En cas de désaccord entre les parties quant au sens de la décision, l'une ou l'autre des parties peut demander à l'arbitre de convoquer les parties, afin de clarifier la décision rendue; une telle clarification devra être fournie dans les quinze (15) jours de la décision.
- 13.06 **Frais et honoraires** - Chaque partie réglera 50% de la facture de l'arbitre.
- 13.07 **Modification des délais** - Les délais établis tant pour la procédure de redressement des griefs que celle d'arbitrage pourront être prorogés sur commun accord écrit des parties contractantes.
- 13.08 **Témoins** - Les parties pourront faire appel à leurs témoins, qu'il s'agisse du ou des employés en cause ou de toute autre personne à toute étape de la procédure de redressement des griefs ou d'arbitrage. De plus, toutes mesures raisonnables seront prises en vue de permettre aux parties en cause, ou à l'arbitre, l'accès des locaux de l'Employeur, afin d'examiner les conditions de travail pertinentes au règlement du grief.
- 13.09 **Médiation de grief** - Lorsqu'une des parties désire soumettre un grief à l'arbitrage, une telle demande peut être soumise à la Médiation de grief. (Voir Annexe B).

MAO
SA U-H
SM

ARTICLE 14 - CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET DISCIPLINE

- 14.01 **Mesure disciplinaire** - Chaque fois que l'Employeur ou son agent juge nécessaire, pour raison valable, de réprimander un employé d'une manière indiquant que tout acte ou répétition d'actes, d'omission ou de répétition d'omissions a causé ou pourrait entraîner soit (1) avis verbal; (2) une réprimande écrite; (3) une suspension; ou (4) un congédiement, l'Employeur fournira à l'employé, par écrit, les motifs d'une telle mesure disciplinaire dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent, et remettra une copie au Syndicat. Si l'employé a été ou pourrait être suspendu ou congédié pour avoir négligé de corriger une situation, l'Employeur fournira à l'employé, par écrit, les motifs d'une telle mesure disciplinaire dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent, et remettra une copie au Syndicat. L'employé aura l'option d'être accompagné à chaque étape de cette mesure disciplinaire par son représentant syndical. Si la présente procédure n'est pas suivie, le rapport défavorable ne pourra pas être versé au dossier de l'employé et ne pourra pas être utilisé au détriment de l'employé à l'avenir.
- 14.02 **Suspensions ou congédiements 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.
- 14.03 **Lignes de piquetage** - Dans le cas d'une ligne de piquetage établie par suite d'une grève décrétée par des travailleurs impliqués dans un conflit de travail, tout employé régi par la présente convention aura le droit de refuser de traverser une ligne de piquetage légale, sauf aux établissements de la municipalité, s'il croit qu'il y a des risques ou danger pour sa famille ou s'il croit y avoir des risques de blessures. Ce refus de traverser ne pourra être considéré comme une violation de la présente convention et ne pourra donner lieu à aucune mesure disciplinaire.
- 14.04 Un employé qui, à l'avis du Syndicat, a été suspendu ou congédié injustement pourra déposer son grief à la deuxième étape de la procédure du redressement des griefs. La première étape sera omise.
- 14.05 Un employé peut, sur demande d'au moins trois (3) jours ouvrables à l'Employeur durant les heures normales de bureau, avoir la possibilité de lire tout document versé à son dossier personnel ayant trait à une mesure disciplinaire prise à son égard, puis d'en faire une copie. L'employé peut, s'il le demande, être accompagné de son représentant syndical.
- 14.06 Le dossier disciplinaire d'un employé ne peut être utilisé contre lui en tout temps après vingt-quatre (24) mois suivant un avertissement écrit ou suivant une suspension, pourvu qu'il n'ait eut aucune répétition d'une infraction semblable ou d'une autre infraction.

ARTICLE 15 - ANCIENNETÉ

- 15.01 Définition - Ancienneté - désigne la durée de service d'un employé calculée d'après sa date d'entrée en service. Aux fins de cette entente collective, une année de service sera équivalente à 2,080 heures payées excluant le surtemps pour les employés des travaux publics et de l'aréna et de 1,820 heures payées excluant le surtemps pour les employés de bureau. Les employés couverts par **Travail sécuritaire NB** continueront d'accumuler de l'ancienneté tant et aussi longtemps qu'ils reçoivent une rémunération de **Travail sécuritaire NB** et sont encore employés de la Ville. L'ancienneté servira, en vertu de la section 16.04, à déterminer la préférence ou la priorité pour les avancements, les transferts, les rétrogradations, les licenciements et les rappels au travail. Les employés pourront utiliser leur ancienneté afin de déplacer un employé junior seulement lors de licenciements permanents et qu'ils possèdent les compétences nécessaires pour accomplir le travail. L'Employeur ne doit pas évaluer les compétences de l'employé de façon arbitraire. De tels employés répondant aux exigences mentionnées ci-haut doivent recevoir une période de temps raisonnable pour démontrer qu'ils possèdent les compétences et les aptitudes nécessaires à l'exécution du travail.
- 15.02 Listes d'ancienneté - L'Employeur tiendra à jour deux listes d'ancienneté indiquant la date d'entrée en service des employés permanents et une autre liste d'employés saisonniers. Ces listes d'ancienneté en règle seront envoyées au Syndicat et affichées sur les tableaux d'affichage appropriés au plus tard le 1^{er} février de chaque année.
- 15.03 Période d'essai - Tout employé nouvellement embauché sera considéré comme stagiaire pendant une durée de 1040 heures à partir de la date de son embauche. Au cours de cette période d'essai, il jouira de tous les droits et privilèges contenus dans la présente convention, à l'exception de congédiement, suspension et discipline.
- 15.04 Perte d'ancienneté - L'employé ne perd pas son droit d'ancienneté en cas d'absence par suite de maladie, accident, licenciement ou d'un congé sans solde approuvé par l'Employeur. L'employé perd son droit d'ancienneté uniquement dans les cas suivants :
1. Congédiement pour juste cause, sans réintégration ultérieure.
 2. Démission, ou
 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, ou
 4. Manque, de la part de l'employé, de reprendre le travail à la suite d'un licenciement suivi d'un rappel au travail, dans les sept (7) jours de calendrier suivant le rappel, sauf pour cause de maladie ou autre raison valable. Le rappel au travail se fera par lettre recommandée et l'employé est tenu de tenir l'Employeur au courant de son adresse courante.
 5. Licenciement excédant deux (2) ans.

MAP
UH
SA SM

- 15.05 Transferts et ancienneté hors du groupement négociateur - Nul ne sera transféré à un poste hors du groupement négociateur sans son consentement. Un employé transféré hors du groupement négociateur ne conservera pas l'ancienneté supplémentaire. Si un tel employé revient plus tard au groupement négociateur, il obtiendra un poste en rapport avec son ancienneté. Un tel retour n'entraînera ni le licenciement ni le déplacement d'un employé ayant une ancienneté supérieure.
- 15.06 Maintien des droits d'ancienneté - En cas de fusion ou d'amalgamation de L'Employeur avec un autre employeur, ou au cas où tout ou une partie des activités de l'Employeur se fusionneraient ou s'amalgameraient 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 - AVANCEMENTS ET CHANGEMENTS AU SEIN DU PERSONNEL

- 16.01 Affichage des postes vacants - Lorsqu'un poste devient vacant ou est nouvellement créé à l'intérieur du groupement négociateur, l'Employeur avisera le Syndicat, par écrit et affichera, dans un délai de vingt (20) jours ouvrables, un avis à cet effet sur le tableau d'affichage pendant une durée de sept (7) jours consécutifs, afin que tous les employés soient au courant du poste et puissent poser leur candidature par écrit.
- 16.02 Renseignements à fournir - Un tel avis contiendra les renseignements suivants : nature du poste, qualités requises, connaissances et éducation requises, habilité, taux ou échelle des traitements en conformité avec la description de tâches du poste en question.
- 16.03 (a) Pas d'annonces extérieures - L'Employeur ne recherchera pas de nouveaux employés par voie d'annonces au dehors, tant que ses employés actuels n'auront pas eu toutes possibilités de se présenter et de prouver leurs aptitudes.
- (b) L'Employeur consent à considérer les applications provenant des employés temporaires en même temps qu'il considère les applications provenant de l'extérieur de l'unité de négociation.
- 16.04 Méthode de nomination - Les deux parties contractantes reconnaissent :
- a) le principe d'avancement au sein de l'entreprise;
 - b) l'ancienneté de chaque employé concerné, et
 - c) la condition physique, les qualifications et les aptitudes exigées par l'occupation.

Lorsque, de par le jugement de l'Employeur appuyé par une entrevue, le facteur (c) est à toute fin égal entre deux (2) employés ou plus, alors l'employé ayant le plus d'ancienneté sera promu. Toute nomination au sein de l'unité de négociation sera faite dans les quatre (4) semaines suivant l'affichage.

16.05 Période d'essai

- a) Le candidat auquel le poste est attribué sera mis à l'essai pendant une période de trois (3) mois équivalant à cinq cent vingt (520) heures de travail. Au cas où le candidat ne remplit pas sa tâche d'une manière satisfaisante dans ce délai, ou au cas où il s'avère inapte à remplir ses nouvelles fonctions, il sera réintégré à son ancien poste avec salaire équivalent à la position, sans perte d'ancienneté. Tout autre employé promu ou transféré par suite de ce changement de fonction sera lui aussi réintégré à son ancien poste avec salaire équivalent à la position, sans perte d'ancienneté.
- b) Certaines classifications peuvent nécessiter une plus longue période d'essai dépendamment de la période de l'année. Lorsque nécessaire, l'Employeur en avisera le Syndicat s'il doit prolonger la période d'essai au-delà de 3 mois (ex : chef d'équipe, journalier aréna). Le but est de permettre au candidat d'essayer le poste dans la majorité de ses fonctions. Nulle période d'essai ne doit se prolonger au-delà de 6 mois sans accord avec le Syndicat.
- c) Si le candidat choisi est réintégré dans son ancien poste ou statut en application de l'alinéa 16.05 a), l'Employeur nomme au poste le prochain candidat répondant aux exigences du poste et ayant le plus d'ancienneté. L'Employeur devra épuiser la liste de candidats qualifiés avant d'afficher le poste à l'extérieur.

16.06 Promotion nécessitant des aptitudes plus grandes - En cas de promotions nécessitant une plus grande formation ou un brevet professionnel, l'Employeur considérera la demande d'un employé possédant de l'ancienneté qui, quoique ne possédant pas les aptitudes requises, avait pris des dispositions antérieures pour se perfectionner. L'Employeur lui donnera un temps raisonnable pour acquérir les aptitudes nécessaires et l'employé sera réintégré à son ancien poste s'il n'a pas acquis les aptitudes requises dans le délai prévu.

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

16.08 Considérations pour employés ayant une ou des incapacités - Lorsqu'un employé est frappé d'incapacité en raison d'un handicap ou d'une maladie, ou à cause de son âge avancé ou d'une invalidité provisoire, et devient incapable d'exercer ses fonctions régulières, l'Employeur doit faire tous les efforts raisonnables pour le rétablir dans un poste ou un emploi qui lui convient compte tenu de son invalidité, de sa capacité ou de son âge. L'Employeur n'est pas requis de créer du travail à cet effet, doit faire un effort pour offrir du travail qui est disponible et ne doit déplacer aucun autre employé de son poste pour accomplir ce rétablissement, sauf un employé temporaire.

16.09 Formation pendant le travail - L'Employeur s'engage à maintenir un système de formation pendant les heures régulières de travail pour les employés désignés à cet effet. Cette formation ne modifiera pas les taux de salaire des employés en cause.

ARTICLE 17 - LICENCIEMENTS ET RAPPELS AU TRAVAIL

- 17.01 Modalités de licenciement et de rappel - Les deux parties reconnaissent que la sécurité de l'emploi devrait augmenter en proportion de son ancienneté. Par conséquent, en cas de licenciement, les employés seront licenciés en ordre inverse de leur ancienneté. Ils seront rappelés au travail dans l'ordre de leur ancienneté, à condition qu'ils soient aptes à accomplir le travail en question.
- 17.02 Pas d'employé nouveau - L'Employeur n'embauchera aucun nouvel employé tant qu'il n'aura pas donné à tous ses employés licenciés la possibilité de reprendre leur travail en conformité avec l'article 17.01.
- 17.03 Avis de licenciement - L'Employeur donnera un préavis de cinq (5) jours ouvrables à tout employé devant être licencié. Si l'employé ainsi licencié n'a pas eu l'occasion d'accomplir cinq (5) jours entiers de travail à partir de la date à laquelle il a reçu l'avis, il aura droit à son **salaire** pour toute portion des cinq (5) jours pendant laquelle il n'a pas eu l'occasion de travailler.
- 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. Suite à cela, l'employé peut, s'il le désire, payer lui même la pleine prime, par l'intermédiaire de l'Employeur.
- 17.05 Grievs relatifs aux licenciements - Tout grief relatif à des licenciements ayant pour effet de réduire les effectifs du personnel, sera institué à la deuxième étape de la procédure du règlement des griefs.

ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL

- 18.01 Heures de travail
- (a) La semaine normale de travail des employés des travaux publics se composera de cinq (5) journées de huit (8) heures chacune du lundi au vendredi inclusivement répartie sur une base de quarante (40) heures par semaine tel que déterminé par l'Employeur.
- (b) Aucun poste de huit (8) heures des employés permanents des travaux publics ne s'étendra sur plus de neuf (9) heures, y compris une pause d'une heure pour les repas.
- (c) La semaine normale de travail des employés affectés à l'aréna et à la **plage** sera selon les exigences de ces postes.
- (d) La semaine normale de travail des employés de bureau et du concierge se composera de cinq (5) journées de sept (7) heures chacune du lundi au vendredi inclusivement répartie sur une base de trente-cinq (35) heures par semaine tel que déterminé par l'Employeur.

Handwritten signatures and initials:
MAG
UHL
SM

- 18.02 a)** Jours de repos - Un employé permanent ne sera en aucun cas cédulé de travailler plus de six (6) jours consécutifs sans obtenir ses jours de repos à moins d'entente mutuelle entre les deux parties et à moins qu'il est affecté à l'aréna. Un employé affecté à l'aréna ne sera en aucun cas cédulé de travailler plus de sept (7) jours consécutifs sans obtenir ses jours de repos à moins d'entente mutuelle entre les deux parties. Les jours de repos seront consécutifs et les samedis et dimanches de repos seront arrangés de façon à ce qu'ils soient équitablement répartis entre tous les employés.
- b)** Tout employé ne disposant pas d'un minimum de seize (16) heures de repos entre deux relais, aura droit à être rémunéré au taux établi d'heures supplémentaires pour toutes heures travaillées pendant ladite période de repos. Pour les employés de l'aréna, il y aura un minimum de douze (12) heures de repos entre les relais à moins d'entente mutuelle entre l'employé et le superviseur.
- 18.03** Travail de fin de semaine - Sauf en cas de travaux nécessaires et urgents ne pouvant être accomplis au cours de la semaine (du lundi au vendredi inclus), aucun employé permanent ne sera obligé de travailler le samedi ou le dimanche à l'exception des employés de l'aréna.
- 18.04** Journées fractionnées - Dans la mesure du possible, et conformément à l'article 18.01, les heures de travail cédulées durant une même journée ne seront pas fractionnées. Lorsqu'un employé est affecté à l'entretien de la plage en dehors des heures normales de travail, il recevra deux jours de congé pour chaque horaire de sept jours qu'il a été assigné à ces tâches.
- 18.05** Heures minima - Tout employé permanent se présentant pour son poste régulier de travail aura droit à un minimum de quatre (4) heures de salaire s'il n'a pas de travail à accomplir et à un minimum de quatre (4) heures de salaire s'il commence à travailler, le tout au taux régulier de son salaire.
- 18.06** Pauses - Les employés auront droit à une pause de quinze (15) minutes au cours de la première moitié de leur poste et à une autre pause de même durée au cours de la seconde moitié de leur poste, à l'exception des heures d'été, ce qui sera entendu entre les employés et l'Employeur.
- 18.07** Affichage de l'horaire de travail - L'horaire de travail indiquant les jours et les relais de travail des employés permanents ainsi que les jours de congé doit être affiché sur un tableau d'affichage désigné, deux semaines à l'avance.

MAE
SA J/H
SM

ARTICLE 19 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 19.01 Définition - Heures supplémentaires désigne toute période de temps pendant laquelle l'employé a travaillé en sus de la journée ou semaine normale de travail ou pendant un jour férié tel qu'approuvé par l'Employeur.
- 19.02 Rémunération - Les heures supplémentaires seront rémunérées au taux et demi en conformité avec l'article 18.01. Noël et le jour de l'an seront rémunérés à temps double.
- 19.03 Temps de congé au lieu d'heures supplémentaires –
- a) D'un commun accord, un congé peut être accordé au taux équivalent des heures supplémentaires travaillées au lieu de paiement en espèces. L'employé ne pourra pas accumuler plus de quarante huit (48) heures de surtemps. Lorsque l'employé veut prendre un congé, ce congé sera pris d'un commun accord avec l'Employeur.
 - b) **Un employé, ayant des heures en banque, peut faire la demande à l'Employeur de se faire payer un certain nombre d'heures accumulées sur sa prochaine paye. Il pourra ensuite renflouer sa banque d'heures accumulées jusqu'au maximum de 48h.**
- 19.04 Répartition du surtemps
- (a) Les heures **de surtemps** seront offertes aussi équitablement que possible entre les employés **disponibles** et qualifiés à accomplir le travail.
 - (b) Nonobstant l'alinéa (a), lorsque l'Employeur détermine que les travaux en cours durant les heures régulières de travail doivent être terminés en dehors de celle-ci, la même équipe de travail continuera les travaux. Advenant qu'il est impossible pour certain(s) employé(s) de poursuivre les travaux en surtemps, l'Employeur appliquera l'article 19.04 (a).
 - (c) Sur demande, le Syndicat peut demander de recevoir la documentation sur la répartition équitable des heures **de surtemps**.
 - (d) **La liste d'appel du surtemps sera mise à zéro lorsque les employés saisonniers reprendront le travail (normalement début mai).**
- 19.05 Rappel au travail – Chaque rappel au travail en dehors des heures normales de travail sera rémunéré à temps et demi pour un minimum de deux (2) heures pour les visites cédulées aux différentes installations du système d'égout sanitaire et de trois (3) heures à temps et demi pour les autres rappels. Les visites aux différentes installations du système d'égout sanitaire seront offertes en alternance aux employés désignés. Cette indemnisation ne s'appliquera pas pour les heures précédant et suivant immédiatement la journée normale de travail.

MA
SOL UH
SM

ARTICLE 20 - JOURS FÉRIÉS

20.01 Liste des jours fériés - L'Employeur reconnaît les jours suivants comme jours fériés et payés :

Le Jour de l'An
Le jour de la Famille
Le Vendredi saint
Le lundi de Pâques
La fête de la Reine
La fête du Canada
La fête du Nouveau-Brunswick
La fête du Travail
La Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
Le jour de l'Action de Grâce
Le jour du Souvenir
Noël
Le lendemain de Noël

ainsi que tout autre jour proclamé fête légale par le gouvernement fédéral ou provincial, ou par l'administration municipale.

20.02 Congé supplémentaire - Si le jour précédent Noël ou le jour précédent le jour de l'an est une journée ouvrable, quatre (4) heures de congé seront payées pour cette journée. Si un employé est requis de travailler les jours mentionnés ci-haut, l'employé ne réclamera pas de surtemps, à moins de travailler plus de huit (8) heures pour ces journées.

20.03 Jours fériés tombant en fin de semaine - Lorsqu'un ou plusieurs des jours fériés précités 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 à moins d'entente contraire entre le Syndicat et l'Employeur.

20.04 Traitement - Les employés ayant le droit de chômer les jours fériés précités recevront l'équivalent d'une journée normale de salaire. Les employés obligés de travailler les jours fériés précités toucheront des traitements calculés aux termes de l'article 19 de la présente convention et auront un jour libre payé tel que stipulé à l'article 20.01.

20.05 Jours fériés tombant un jour de repos - Lorsqu'un des jours fériés précités tombe un jour de repos prévu par l'horaire, l'employé en cause aura droit à un autre jour de repos payé, à une date fixée d'un commun accord entre l'employé et l'Employeur.

MAE
Seif J.H
SM

ARTICLE 21 - CONGÉS ANNUELS

21.01 (a) Durée des congés annuels – Tout employé a droit aux congés annuels suivants payés d'après son ancienneté et en date du début de la période de référence tel que stipulé à l'article 21.02 :

Jusqu'à moins de 1 an de service	- 1 jour par mois jusqu'à un maximum de 10 jours
1 an et jusqu'à moins de 2 ans de service	- 2 semaines
2 ans et jusqu'à moins de 10 ans de service	- 3 semaines
10 ans et jusqu'à moins de 15 ans de service	- 4 semaines
15 ans de service et plus	- 5 semaines

La déduction des congés annuels se fera basée sur l'équivalent en heures des congés annuels dont l'employé a droit durant la période de référence en question. La rémunération des congés annuels sera ajoutée à la paye hebdomadaire des employés saisonniers.

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

Embauche à moins de 2 ans de service	- 4%
2 ans et jusqu'à moins de 10 ans de service	- 6%
10 ans et jusqu'à moins de 15 ans de service	- 8%
15 ans de service et plus	- 10%

21.02 Calcul de la rémunération de congés annuels - La période de référence pour les congés annuels s'échelonne du 1^{er} janvier au 31 décembre. Les congés annuels doivent être pris avant la fin de la prochaine période de référence, à moins d'une autorisation de l'Employeur. Tous les employés éligibles ont le droit de bénéficier de jusqu'à quinze (15) jours ouvrables consécutifs de congés annuels entre le 1^{er} juin et le 31 août. Pour bénéficier de congés annuels de plus de quinze (15) jours consécutifs, il faut obtenir l'autorisation de l'Employeur.

21.03 Jours fériés - Pour tout jour férié, tombant ou observé au cours de ses congés annuels, l'employé aura droit à une journée additionnelle, en plus de ses congés annuels réguliers.

21.04 Calcul de la rémunération de congés annuels - La rémunération de congés annuels sera payée au taux en vigueur immédiatement antérieur aux congés annuels.

- 21.05 Rémunération en cas de cessation d'emploi - Tout employé qui cesse d'être à l'emploi de l'Employeur avant de prendre ses congés annuels de l'année en cours, a droit au paiement d'un montant équivalent à la valeur de son crédit de congés annuels.
- 21.06 Priorité - Les congés annuels seront accordés aux employés selon leur ordre d'ancienneté avec l'approbation de l'Employeur.
- 21.07 Affichage - Un tableau de congés annuels sera affiché par l'Employeur au plus tard le 1^{er} mai de chaque année et ne sera pas modifié à moins de consentement mutuel entre l'employé et l'Employeur.
- 21.08 Maladie pendant les vacances - Tout employé pouvant établir qu'il est tombé malade ou a été victime d'un accident au cours de ses congés annuels aura le droit de substituer aux congés annuels un congé de maladie.

ARTICLE 22 - CONGÉS DE MALADIE

- 22.01 Définition - Congé de maladie désigne toute période pendant laquelle un employé est absent de son travail par suite de maladie, d'invalidité, d'un accident non compensable aux termes de la *Loi sur les accidents du travail* ou d'une visite au médecin pour soins médicaux préventifs ou soins dentaires.
- 22.02 Crédits - À partir du 1^{er} Janvier 2000, tout employé permanent aura droit à un crédit de congé de maladie d'une journée et quart (1 1/4) par mois de service jusqu'à un maximum de deux cents (200) jours. À partir du 1^{er} Janvier 2003, les employés saisonniers auront droit à un crédit de congé de maladie d'une journée et quart (1 1/4) pour chaque mois complet de travail ou prorata pour mois incomplets jusqu'à un maximum de deux cents (200) jours.
- 22.03 Maladie dans la famille – L'Employeur peut accorder à un employé un congé payé et sans perte d'ancienneté ne dépassant pas quatre (4) jours ouvrables par année lors de maladie grave d'un membre immédiat de la famille. Preuve de maladie peut être requise de l'Employeur. Maladie grave sera définie comme maladie ou blessures exigeant un séjour de nuit à l'hôpital ou chirurgie d'urgence. Famille immédiate comprend père, mère, frère, sœur, enfant, époux, épouse ou conjoint de fait. Lorsque le membre de famille immédiat se situe à l'extérieur de la province, un employé aura droit à un maximum de deux (2) jours consécutifs de congé additionnel sans perte de salaire pour le voyage.
- 22.04 Déduction du congé-maladie - D'après l'article 22.01, un employé a droit à trois (3) rendez-vous médical de trois (3) heures ou moins par année sans perte de crédit de congé-maladie. Toutes autres heures de travail perdues d'après l'article 22.01 seront retranchées de son congé-maladie accumulé. Les employés des travaux publics et ceux assignés à l'aréna auront droit à trois (3) rendez-vous de quatre (4) heures ou moins par année sans perte de crédit de congé-maladie.

MAR
S. SM
U. H.

- 22.05** Preuve de maladie – L'Employeur peut exiger de l'employé malade un certificat, établi par un médecin dûment qualifié ou bien par un infirmier praticien dûment qualifié, attestant qu'il n'est pas en mesure de remplir ses fonctions pour cause de maladie.
- 22.06** Congé de 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 de maladie pour la période de son absence; il conservera toutefois tous crédits de maladie accumulés, auxquels il avait droit au début dudit congé ou mis à pied.
- 22.07** Congé de maladie non-payé - Tout employé non éligible au congé de maladie ou incapable de reprendre le travail après avoir épuisé ses congés de maladie accumulés aura droit à un congé de maladie non-payé pour une période ne dépassant pas une (1) année sans perte d'ancienneté. Toute année additionnelle doit être accordée pour raison valable sans accumulation d'ancienneté.
- 22.08** Registre des congés de maladie - L'Employeur doit tenir un registre des heures de congés de maladie au crédit de l'employé. Tout employé doit, sur demande, être informé du nombre d'heures de congés de maladie à son crédit. L'employé pourra recevoir 25% des crédits de congés de maladie non utilisés jusqu'à un maximum de 50 jours comme paie de cessation d'emploi ou de retraite.

ARTICLE 23 - ABSENCE AUTORISÉE

23.01 Activité syndicale

- (a) L'Employeur doit, sur demande et d'après l'article 11.06, accorder un congé aux employés élus ou nommés pour s'occuper des affaires du Syndicat et pour siéger au comité de négociations en autant que l'Employeur n'a pas à engager un autre employé pour remplacer l'employé absent.
- (b) L'Employeur doit maintenir le plein salaire et tous les avantages de l'employé pendant une absence autorisée conformément à l'article 23.01(a). Le Syndicat doit dans ce cas rembourser l'Employeur. Une demande d'un tel congé doit être faite deux (2) semaines à l'avance, si possible.

23.02 Congrès syndicaux - Un employé élu ou nommé pour représenter le Syndicat lors d'un congrès ou d'un séminaire aura droit, sur demande faite à l'Employeur, à une absence sans solde autorisée et sans perte d'ancienneté.

23.03 Absence pour fonctions publiques ou syndicales - L'Employeur reconnaît le droit des employés à participer aux affaires publiques. Il accordera par conséquent un congé non payé, sans perte d'ancienneté, à tout employé qui en fera la demande par écrit dans le but de se présenter à des élections fédérales, provinciales ou municipales.

MAG
S. U. H.
SM

23.04 Congé de deuil

- a) Un employé aura droit à un maximum de cinq (5) jours consécutifs de congé d'après son horaire régulier, sans perte de salaire, en cas de décès de son père, sa mère, son frère, sa soeur, son enfant, son époux, épouse ou son conjoint de fait.
- b) Un employé aura droit à un maximum de quatre (4) jours consécutifs de congé d'après son horaire régulier, sans perte de salaire en cas de décès de sa belle mère, son beau-père, un grand-parent ou un ancien tuteur.
- c) Un employé aura droit à un maximum de trois (3) jours consécutifs de congé d'après son horaire régulier, sans perte de salaire en cas de décès de son beau frère, sa belle soeur, son beau-fils, sa belle fille ou de son petit enfant.
- d) Un employé aura droit à un maximum d'une (1) journée de congé d'après son horaire régulier pour assister aux funérailles, sans perte de salaire, en cas de décès de son oncle ou de sa tante.

Lorsque les funérailles s'appliquent à l'alinéa (a) ci-dessus et ont lieu à l'extérieur de la province, un employé aura droit à un maximum de deux (2) jours consécutifs de congé additionnel sans perte de salaire pour le voyage.

Congé de deuil pendant les vacances – Un employé qui, pendant qu'il est en congé annuel, subit une perte qui lui donne droit à un congé de deuil aura droit d'utiliser son congé de deuil selon cet article.

- 23.05 Congé de deuil - Un congé d'une demi-journée sans perte de salaire sera accordé à l'employé dans le but d'assister à des funérailles durant les heures de travail si l'employé est requis d'y assister à titre de porteur.
- 23.06 Quarantaine obligatoire - Un employé mis en quarantaine obligatoire aura droit à son salaire régulier pour le temps passé en quarantaine, si cette dernière a été certifiée par un médecin sanitaire. Son temps ainsi perdu ne pourra être imputé à son congé de maladie.
- 23.07 Congé de maternité – Voir annexe « C »
- 23.08 Congé familial - Un employé aura droit à un (1) jour de congé payé à la naissance d'un enfant de l'employé. Lors d'un sinistre naturel grave dans la maison de l'employé, un employé aura droit jusqu'à trois (3) jours de congé payé par année.
- 23.09 Congé pour élections - Les employés auront droit à quatre (4) heures consécutives de congé sans perte de salaire avant la fermeture du scrutin, à l'occasion d'élections ou d'un référendum fédéral, provincial ou municipal.

- 23.10 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.
- 23.11 Congé de formation professionnelle - L'Employeur accordera un congé payé sans perte d'ancienneté à tout employé ayant à passer durant ses heures régulières de travail un examen ayant pour effet d'améliorer ses qualités professionnelles. Ce cours doit être approuvé par la municipalité.
- 23.12 Autorisation générale d'absence - L'Employeur accordera, pour une raison valable, une absence autorisée non payée, sans perte d'ancienneté à un employé qui en fera la demande par écrit.
- 23.13 Un employé doit aviser son superviseur immédiat au moins une demi (½) heure mais pas plus qu'une (1) heure avant le début de son quart de travail si tel employé est pour être absent pour cause de maladie ou autre absence dont l'Employeur n'est pas au courant. L'employé peut par contre, laisser un message sur une boîte vocale assignée à cet effet au moins une demi (½) heure avant le début de son quart de travail.

ARTICLE 24 - PAIEMENT DES SALAIRES ET INDEMNITÉS

- 24.01 Jours de paie - Les salaires et traitements se feront par dépôt direct.
- 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 Employé à temps partiel - Les employés réguliers à temps partiel doivent bénéficier des mêmes taux de salaires, des mêmes conditions d'emploi et des mêmes avantages prévus par la présente convention, proportionnellement au nombre d'heures de travail effectuées sauf en ce qui a trait aux congés annuels, dont la rémunération sera incluse dans la paye régulière.
- 24.04 Salaires en cas de transferts temporaires - Tout employé lorsque requis par l'Employeur de travailler à titre temporaire comme remplaçant ou requis de remplir les fonctions principales d'un poste mieux payé pendant huit (8) heures ouvrables consécutives, autre que pour remplacer les congés annuels aura le droit de toucher le taux de salaire immédiatement supérieur à celui qu'il gagnait auparavant jusqu'à une limite d'augmentation de 7.5% de son salaire. Cette augmentation sera rétroactive du début du remplacement. Un employé requis par l'Employeur de travailler à titre temporaire comme remplaçant à un poste rémunéré à un taux de salaire inférieur au sien ne subira pas de baisse de salaire correspondante.

24.05 Remplacement du Directeur des travaux publics - Lorsqu'un employé est demandé de remplacer le Directeur des Travaux Publics il recevra, en plus de son salaire régulier, 2.00 \$ l'heure entre 08:00 h le lundi et 17:00 h le vendredi, et 3.25 \$ l'heure entre 17:00 h le vendredi et 08:00 h le lundi pour chaque heure dont l'employé est demandé de le remplacer jusqu'à potentiellement 24 heures par jour d'après les directives de l'Employeur. En plus, l'employé aura droit à la rémunération applicable si un rappel au travail s'applique à lui durant le remplacement. L'Employé sera requis de porter le téléphone d'urgence durant les heures de remplacement. Ces heures de remplacements seront accomplies en part relativement égales parmi les employés désignés à cet effet. Un avis d'au moins quatre (4) jours sera requis de l'Employeur avant le début du remplacement.

24.06 Dépenses faites par l'employé - Lorsqu'un employé voyage par affaire pour l'Employeur, il sera rémunéré pour frais de voyage, logement et repas conformément aux politiques de la ville.

24.07 Indemnité de repas pour heures supplémentaires - L'Employeur fournira un repas à tous les employés requis de travailler après 18 h et au moins deux (2) heures de surtemps suivant immédiatement leur relais de travail dans la mesure où ces employés n'ont pas reçu de tel avis précédant leur relais de travail.

24.08 Allocation de formation professionnelle - Lorsque l'Employeur demande à un employé de suivre un cours d'éducation dans le but de se perfectionner dans les connaissances nécessaires à son emploi, il s'engage à en payer intégralement le coût, dès que l'employé aura terminé son cours et avoir obtenu un certificat de réussite.

24.09 Boni de service - Tout employé permanent et saisonnier sera éligible à la date de son anniversaire de recevoir les bonis de service suivant d'après les années consécutives de service avec la municipalité :

5 ans de service continu : plaque
10 ans de service continu : plaque plus 350 \$
15 ans de service continu : épinglette en argent
20 ans de service continu : bague en argent
25 ans de service continu : montre en or

24.10 Primes

(a) **Prime de quart d'après-midi -** Une prime de quart de vingt-cinq cents (0,25 \$) sera payée pour chaque heure effectivement travaillée au cours du quart d'après-midi. Un quart d'après midi est celui qui débute entre 16 h et minuit. Cette prime ne s'applique pas aux employés qui travaillent à l'aréna ou pour les heures supplémentaires.

(b) **Prime du dimanche pour le relais à l'aréna :** En plus du paiement du taux ordinaire auquel un employé peut avoir droit pour travail accompli le dimanche à l'aréna, un employé sera payé une prime de deux dollars (2 \$) l'heure pour chaque heure travaillée entre 00 h 01 le dimanche jusqu'à minuit le même jour sauf pour les heures supplémentaires.

Inte
SA UH
SN

ARTICLE 25 - CLASSEMENT ET RECLASSEMENT DES EMPLOIS

- 25.01 (a) Description des emplois - L'Employeur s'engage à établir des descriptions d'emploi pour toutes les nouvelles classifications à être comprises dans le groupement négociateur du Syndicat. Ces descriptions seront présentées au Syndicat et deviendront officielles à moins d'une objection écrite de la part du Syndicat dans les trente (30) jours suivant leur présentation.
- (b) Cours disponibles - L'Employeur s'engage à afficher à un endroit visible des employés tout cours de perfectionnement disponible qui serait apte à améliorer les qualifications, habilités ou services aux employés. L'Employeur encouragera les employés à s'inscrire à ces cours.
- 25.02 Changement des classes d'emploi - Au cas où les fonctions ou le volume de travail d'une classification subissent une modification majeure ou un accroissement majeure ou au cas où l'Employeur crée un emploi non inclus dans l'annexe "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 taux de salaire de l'emploi en question, le différend sera renvoyé à la procédure de redressement de 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 - SÉCURITÉ SOCIALE

- 26.01 Pension - En plus du régime de pension du Canada, chaque employé participera à un régime de retraite, soit le « Régime de pension des employés municipaux du Nouveau-Brunswick ». Les contributions seront payables par l'Employeur et les employés aux termes des dispositions de ce régime.
- 26.02 Assurance des frais médicaux et d'hospitalisation - Pour tous les employés qui qualifient et avec dépendants, l'Employeur paiera 75% des primes du régime d'assurance en vigueur. Pour les employés qui qualifient mais sans dépendants, l'Employeur paiera 90% des primes du régime d'assurance en vigueur. En cas de maladie, la contribution de l'Employeur sera maintenue pendant une durée maximale d'un (1) an à compter du début de la maladie. Par la suite l'employé peut, s'il le désire, payer lui même les contributions, par l'intermédiaire de l'Employeur.
- 26.03 Assurance groupe sur la vie - L'Employeur paiera les primes pour un régime d'assurance groupe sur la vie, de mort accidentelle et de perte de membres au taux de 75% du coût pour tous les employés qui qualifient pour ce régime et avec dépendants. L'Employeur paiera 90% des primes d'un tel régime pour les employés qui qualifient mais sans dépendants.

MAE
U/H
SA 3m

26.04 Allocation de départ – En vigueur à partir du 1^{er} janvier 2004, un employé ayant au moins quinze (15) années consécutives de service et ayant atteint l'âge de 55 ans qui prend sa retraite ou que son emploi prend fin en raison d'une incapacité recevra une allocation de départ égale à trois (3) jours de salaire pour chaque année complète de service, ou années de service au prorata. Une année de service sera équivalent à 2,080 heures régulières de travail pour les employés des travaux publics et de l'aréna et de 1,820 heures de travail pour les employés de bureau. Le salaire sera celui en vigueur immédiatement avant la cessation de l'emploi.

ARTICLE 27 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

- 27.01** Coopération - Le Syndicat et l'Employeur conviennent de coopérer en vue de maintenir et de perfectionner les règlements visant à protéger adéquatement les employés exécutant des travaux dangereux.
- 27.02** Comité paritaire de sécurité - Est institué un comité de sécurité et d'hygiène, composé de deux représentants nommés par le Syndicat.
- 27.03** Réunions du Comité - Le Comité de sécurité et d'hygiène se réunira sur demande du Syndicat ou de l'Employeur. Ces réunions porteront sur toute condition dangereuse. Le Comité rédigera des procès-verbaux de toutes ses réunions, dont des copies seront remises tant à l'Employeur qu'au Syndicat.
- 27.04** Mesures de sécurité - L'Employeur s'engage à fournir aux employés exécutant des travaux insalubres ou dangereux tout le matériel et les habits protecteurs nécessaires tel que requis par le code de la sécurité provinciale sauf les chaussures de sécurité et les gants de travail.
- 27.05** Grieffs 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 grieffs et à l'arbitrage. Aucun employé ne fera l'objet de sanctions pour avoir refusé d'effectuer un travail qui, de l'avis de n'importe quel membre du comité de sécurité et d'hygiène présente des dangers.
- 27.06** Enquête sur les accidents - Le Syndicat sera immédiatement informé de tout accident ou blessure. Sur demande du Syndicat, le Comité de sécurité et d'hygiène entreprendra une enquête et déposera promptement un rapport sur la nature et les causes de l'accident ou de la blessure.
- 27.07** Salaire pour employés blessés - Tout employé blessé pendant ses heures de travail et obligé de quitter son travail pour se faire soigner ou pour rentrer chez-lui à cause de sa blessure, sera payé au taux normal de son salaire pour le restant de sa journée de travail, sans entamer son congé de maladie, à moins qu'un médecin ou une infirmière déclare que l'employé est capable de reprendre son travail au cours de la même journée de travail.
- 27.08** Transport des accidentés - Le transport au médecin le plus proche ou à l'hôpital, des employés nécessitant des soins médicaux par suite d'un accident, se fera aux frais de l'Employeur.

MA
SA UH
SM

ARTICLE 28 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET AUTRES

- 28.01 Définition** - Dans le présent article changement technologique signifie l'introduction d'équipement ou de matériel différent de l'équipement ou du matériel précédemment utilisé par l'Employeur et la modification de la manière dont l'Employeur effectue ses activités directement reliées à l'introduction de cet équipement ou de ce matériel.
- 28.02 Formation** - Lorsque le fonctionnement du nouvel équipement ou du nouveau matériel doit être confié à des employés de la même classe que ceux précédemment chargés des activités visées, les titulaires doivent bénéficier de possibilités raisonnables de formation, aux frais de l'Employeur et sans perte de traitement et d'avantages, pour l'exploitation du nouvel équipement ou du nouveau matériel en question dans le but de conserver leur poste.
- 28.03 Pas d'embauche** - L'Employeur n'embauchera pas de nouveaux employés tant qu'il n'aura pas avisé les employés titulaires des changements technologiques qu'il se propose d'introduire et tant qu'il ne leur aura pas accordé une période de recyclage, afin de leur permettre d'acquérir les nouvelles connaissances ou habiletés nécessaires pour conserver leur emploi.

ARTICLE 29 - SÉCURITÉ DE L'EMPLOI

- 29.01 Sécurité de l'emploi** - Afin de garantir aux membres du groupement négociateur la sécurité de leur emploi, l'Employeur convient qu'aucun travail ou service exécuté actuellement par le groupement négociateur ne sera ni sous-traité, ni transféré, ni affermé, ni assigné, ni cédé en entier ou en partie à une autre usine, personne, entreprise ou étrangers du groupement négociateur si cela résulte dans une perte d'emploi ou d'une réduction d'heures d'un membre du Syndicat. Les deux parties sont d'accord d'établir un forum de discussions en rapport avec la sous-traitance et les options disponibles.
- 29.02 Intempéries**
- (a) Chaque fois qu'un travail d'un employé régulier travaillant dehors ne peut raisonnablement être exécuté pendant les heures normales de travail à cause d'un mauvais temps, l'Employeur fournira du travail à l'intérieur, ou lui permettra d'attendre à l'abri. Les dispositions de la présente clause n'entraîneront aucune perte de salaire.
- (b) Advenant que l'Employeur ferme le bureau d'administration dû aux mauvaises conditions atmosphériques, tous les employés à l'emploi de la Ville de Beresford ne seront pas tenus de se présenter au travail et ne subiront aucune perte de salaire et bénéfices à l'exception des employés affectés au déblaiement de la neige et des employés du département des eaux-égouts qui devront se présenter au travail afin de répondre aux exigences de l'agrément.

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

Handwritten initials:
MSE
Urb
SM

ARTICLE 30 - UNIFORME ET HABILLEMENT

30.01 Vêtement de travail – L'Employeur fournira au besoin un habit imperméable, une paire de bottes en caoutchouc, un casque de sécurité et une paire de gants en caoutchouc. Ces vêtements demeurent la propriété de l'Employeur. L'Employeur fournira aux employés permanents à temps plein des travaux publics, jusqu'à 200 \$ annuellement envers l'achat d'une paire de chaussures de sécurité approuvé ACS et jusqu'à 100 \$ annuellement aux journaliers saisonniers envers une paire de chaussures semblable. L'Employeur fournira 40 \$ annuellement aux employés permanents à temps plein des travaux publics envers l'achat de gants de travail et de 25 \$ annuellement aux journaliers saisonniers envers un achat semblable. L'Employeur fournira aux concierges 100 \$ pour l'achat de vêtements de travail et/ou souliers de sécurité approuvés ACS une fois par année. En plus, l'Employeur fournira deux (2) T-shirts avec le logo de la Ville par année. En cas de bris de vêtements et/ou accessoires, l'Employeur remplacera sur présentation de celui-ci.

ARTICLE 31 – CONGÉS DE MATERNITÉ ET SOIN DES ENFANTS

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

CONGÉS DE MATERNITÉ

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

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

SOIN DES ENFANTS

44.02(1) Dans le présent article

« enfant » désigne une personne âgée de moins de dix-neuf ans.

44.02(2) Sous réserve des paragraphes (3), (4) et (8), L'employeur doit, à la requête d'un salarié

- a) qui est le parent naturel d'un nouveau-né ou d'un enfant qui n'est pas encore né, ou
- b) qui adopte ou a adopté un enfant

accorder au salarié un congé sans solde de **soixante-deux** semaines consécutives ou le congé plus court que le salarié demande pour lui permettre de prendre soin de l'enfant.

44.02(3) Un salarié qui a l'intention de prendre un congé en vertu de l'alinéa (2)a) doit

- a) fournir à l'employeur un certificat d'un médecin ou d'une infirmière praticienne ou d'une sage-femme indiquant la date que le médecin ou l'infirmière praticienne ou la sage-femme estime être celle de l'accouchement ou la date effective de l'accouchement, et
- b) en l'absence d'urgence, donner à l'employeur quatre semaines de préavis, par écrit, de la date du début de ce congé et de la durée de ce congé.

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

CONGÉS EN GÉNÉRAL

- 44.04(1) **S'agissant du salarié à qui un congé a été accordé en vertu de la présente loi, l'employeur ne peut ni le suspendre ou le mettre à pied ni le licencier ou autrement cesser son emploi**
- a) pendant la durée du congé, ou
 - b) pour des raisons découlant uniquement du congé.
- 44.04(2) **Un salarié à qui a été accordé un congé en vertu de la présente loi**
- a) conserve l'ancienneté accumulée jusqu'au début du congé,
 - b) continue à accumuler l'ancienneté pendant la durée du congé au même taux d'accumulation qu'il aurait eu si le salarié avait travaillé pendant le congé, et
 - c) est réputé avoir travaillé de façon continue pour le même employeur pendant le congé.
- 44.04(3) **Par dérogation au paragraphe (2), si un salarié aurait été suspendu ou mis à pied ou son emploi cessé, notamment par licenciement, si le congé ne lui avait pas été accordé en vertu de la présente loi, son ancienneté :**
- a) cesse de s'accumuler à la date à laquelle la cessation d'emploi, notamment par licenciement, se serait produit si le congé n'avait pas été accordé au salarié,
 - b) ne s'accumule pas au cours de la période durant laquelle il aurait été suspendu ou mise à pied serait survenue si le congé ne lui avait pas été accordé.
- 44.04(4) **Les paragraphes (1), (2) et (3) s'appliquent avec les modifications nécessaires relativement à**
- a) un salarié à qui un congé avec ou sans solde a été accordé en vertu d'une convention collective ou d'un contrat d'emploi semblable à un congé auquel un salarié a droit en vertu de la présente loi, et
 - b) un salarié qui est absent du travail avec ou sans solde, lors d'un jour de congé annuel ou d'un jour férié auquel le salarié a droit en vertu de la présente loi ou d'une convention collective ou d'un contrat d'emploi.
- 44.05 **Un salarié est réputé avoir travaillé lors d'un congé annuel et d'un jour férié pour lesquels le salarié a été rémunéré.**

ARTICLE 32 - CONDITIONS GÉNÉRALES

- 32.01** Tableau d'affichage - L'Employeur mettra à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage disposé de telle façon que tous les employés y trouveront accès. Le Syndicat aura le droit d'y afficher des avis pertinentes aux employés sauf en ce qui concerne les propagandes, boycottages ou autres items allant à l'encontre de la municipalité, du public ou les fournisseurs de l'Employeur.
- 32.02** Outillage et matériel - L'Employeur, à sa discrétion, fournira aux employés tout l'outillage et le matériel nécessaire à l'exécution de leur travail. Il les remplacera contre remise de l'outil brisé ou usé.
- 32.03** Usage personnel des véhicules et équipement - À moins d'une autorisation écrite de l'Employeur, l'usage des véhicules, de l'équipement lourd, de l'outillage et du matériel à des fins personnelles est interdit.
- 32.04** Employés accidentés au travail – Les employés accidentés au travail et recevant une rémunération de **Travail sécuritaire** NB recevront les mêmes crédits de vacances, jours de maladie et bénéfiques qu'ils recevaient auparavant pendant une période maximale de douze (12) mois.

ARTICLE 33 - CONDITIONS ET AVANTAGES ACTUELS

- 33.01** Maintien des conditions actuelles - Tous droits, avantages, privilèges et conditions de travail dont jouissent, que possèdent et que reçoivent actuellement les employés en vertu de leur emploi auprès de l'Employeur sont maintenus dans la mesure où ces droits, avantages, privilèges et conditions de travail ont fait parti des discussions à la table de négociations envers la présente convention collective; ils pourront toutefois être modifiés d'un commun accord entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 34 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 34.01** Rappel la nuit et cédulé à travailler le matin – Si pendant une période de 24 heures, un employé travaille sans avoir reçu une période de repos de 8 heures immédiatement précédant sa relève de travail, l'employé aura droit à une période de repos de 8 heures avant de reprendre le travail. Si la période de repos de 8 heures empiète sur ses heures régulières de travail, l'employé sera payé au taux simple pour les heures empiétées. Lorsque l'employé travaille plus de 18 heures consécutives et que sa période de temps supplémentaire fini moins de six heures avant le début de sa prochaine relève ordinaire, il ne sera pas requis de travailler cette relève et il sera payé 8 heures au taux régulier.

ARTICLE 35 - DURÉE DE LA CONVENTION

- 35.01 Date d'échéance** - La présente convention sera obligatoire et demeurera en vigueur du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022 et par la suite, d'année en année, à moins que l'une des parties donne préavis par écrit à l'autre partie dans un délai de 30 à 60 jours avant la date de son expiration. Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivront la réception de cet avis par l'une des parties, l'autre partie devra entamer les négociations en vue du renouvellement ou de la révision de la convention, à la suite de quoi les deux parties devront entreprendre lesdites négociations de bonne foi et faire tout effort raisonnable en vue de conclure une convention nouvelle ou révisée.
- 35.02 Modifications à la convention** - Toute modification jugée nécessaire à la présente convention peut être entreprise d'un commun accord, n'importe quand pendant la durée de la convention.
- 35.03 La convention demeure valable** - Lorsqu'un tel avis ne propose que des révisions, les conditions suivantes s'appliquent :
- (a) L'avis précisera les révisions proposées et les négociations se limiteront à celles-ci, à moins que les parties en décident autrement d'un commun accord.
 - (b) Les deux parties se 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.

ARTICLE 36 - GRÈVES ET LOCK-OUTS

- 36.01** Le Syndicat consent à ce qu'il ne doit pas survenir de grèves, débrayages ou ralentissement de travail et l'Employeur consent à ce qu'il ne doit pas y avoir de lock-out des membres du Syndicat pendant la durée de la présente convention.

WAG
SY U16
SM

ANNEXE A
GRILLE SALARIALE
SCFP SECTION LOCALE 4225

Classification	Jan 1/21	Jan 1/22 4.00%
Commis comptable	\$ 30.96	\$ 32.20
Gérant de l'aréna, des parcs et des terrains de jeux	\$ 25.98	\$ 27.02
Op. Sénior de traitement eaux usées	\$ 26.08	\$ 27.12
Op. Junior eaux et égouts *	\$ 24.90	\$ 25.90
Secrétaire réceptionniste	\$ 22.87	\$ 23.78
Chef d'équipe	\$ 25.98	\$ 27.02
Journalier permanent	\$ 22.69	\$ 23.60
Concierge	\$ 18.89	\$ 19.65
Journalier saisonnier	\$ 21.51	\$ 22.37

*Un ajustement de salaire de 0.25 \$ sera appliqué au poste de Opérateur Junior eaux et égouts lorsque le candidat aura acquis deux (2) des certifications suivantes : Niveaux 1 et 2 en collecte et traitement des eaux usées, et Niveaux 1 et 2 en traitement et distribution de l'eau. Un autre 0.25 \$ sera appliqué lorsque le candidat aura atteint ces quatre (4) certifications.

Salaire rétroactif au 1 janvier 2022.

SM
MAR
SM

ANNEXE B - DEMANDE MUTUELLE DE MÉDIATION DE GRIEFS

Entre la Ville de Beresford (Employeur) et le Syndicat (SCFP Section locale 4225).

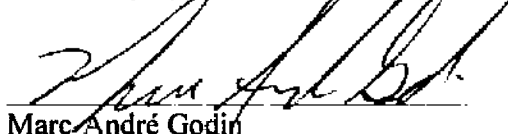
Les parties conviennent que ce qui suit constituera les conditions d'une médiation de grief.

1. Les parties acceptent de renoncer à toutes les clauses de temps contenues dans la procédure de règlement des griefs prévue dans la convention collective, de les prolonger, ou d'y surseoir, en ce qui a trait à la dernière étape de renvoi à l'arbitrage.

Les griefs à discuter concernent :

2. Toute discussion des parties ou toute recommandation du médiateur ne peut porter atteinte à toute procédure ultérieure et les parties conviennent que le médiateur ne peut être contraint à témoigner dans toute audience d'arbitrage.
3. Toute recommandation faite par le médiateur ne peut lier aucune des parties, et chaque partie conserve le droit de procéder à l'arbitrage à défaut d'un règlement satisfaisant du grief par la médiation dans les dix (10) jours suivant la fin du processus de médiation.
4. Les parties savent que les rencontres de médiation ne sont pas des audiences et que par conséquent, elles ne sont pas officielles.
5. Tout règlement de ce grief ne fait pas jurisprudence.
6. L'employé s'estimant lésé sera informé par l'une des parties ou par les deux parties de la date et de l'endroit où aura lieu cette médiation et y sera invité.

Pour l'Employeur



Marc André Godin
(Directeur général, Ville de Beresford)

Pour le Syndicat



Sébastien Mallet
(Président, L. 4225 du SCFP)

Faire parvenir à: Madame Paula Ultican
Bureau des Relations Industrielles
Province du Nouveau-Brunswick
C.P. 6000, Fredericton, N.-B. E3B 5H1


MAG
SA U/A
5

SIGNATURE

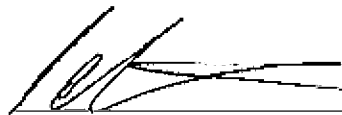
Signé à Beresford, N.-B. en date du 25 novembre 2022.

AU NOM DE L'EMPLOYEUR,
LA VILLE DE BERESFORD, N.-B. :

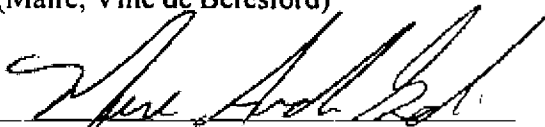
AU NOM DU SYNDICAT,
LA SECTION LOCALE 4225 DU
SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE :



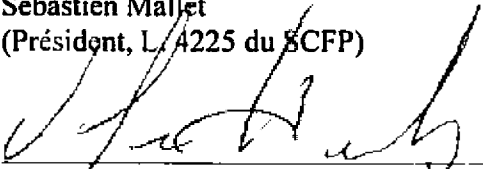
Edgar Aubé
(Maire, Ville de Beresford)



Sébastien Mallet
(Président, L. 4225 du SCFP)



Marc-André Godin
(Directeur général, Ville de Beresford)



Valmond Hachey
(Secrétaire-trésorier, L. 4225 du SCFP)

kb*sepb 491

