

Convention Collective

ENTRE

Municipalité de



Communauté Rurale de Kedgwick

ET

SCFP / *Syndicat canadien
de la fonction publique*

Section locale 5415

En vigueur du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2027

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	2
ARTICLE 1 – FONCTIONS DE LA DIRECTION	3
ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	3
ARTICLE 3 – DÉFINITIONS	4
ARTICLE 4 – ÉGALITÉ DE TRAITEMENT	6
ARTICLE 5 – RÉGIME SYNDICAL	7
ARTICLE 6 – COMMUNICATION	9
ARTICLE 7 – COMITÉ D'ÉVALUATION D'EMPLOI	10
ARTICLE 8 – COMITÉ OUVRIER-PATRONAL	10
ARTICLE 9 – COMITÉ DE NÉGOCIATION	11
ARTICLE 10 – PROCÉDURES DE GRIEFS	11
ARTICLE 11 – ARBITRAGE	14
ARTICLE 12 – MESURES DISCIPLINAIRES ET DOSSIERS DES EMPLOYÉS	14
ARTICLE 13 – ANCIENNETÉ	16
ARTICLE 14 – SÉCURITÉ D'EMPLOI	17
ARTICLE 15 LICENCIEMENT ET RAPPEL AU TRAVAIL	19
ARTICLE 16 CLASSIFICATIONS ET SALAIRES	20
ARTICLE 17 – HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL	22
ARTICLE 18 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET INDEMNITÉS	22
ARTICLE 19 – CONGÉS FÉRIÉS ET JOURS PAYÉS	24
ARTICLE 20 VACANCES ANNUELLES	25
ARTICLE 21 – CONGÉS DE MALADIE	26
ARTICLE 22 – ABSENCES AUTORISÉES	27
ARTICLE 23 – LE RÉGIME DES AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS	29
ARTICLE 24 – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	31
ARTICLE 25 UNIFORME ET ALLOCATION VESTIMENTAIRE	33
ARTICLE 26 ÉQUIPEMENTS ET TECHNOLOGIE	34
ARTICLE 27 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET LÉGISLATIVES	34
ARTICLE 28 – DURÉE DE LA CONVENTION ET RÉTROACTIVITÉ	36
LETTRE D'ENTENTE - Marcel Raymond	38
LETTRE D'ENTENTE - Christine Fortin	40
LETTRE D'ENTENTE - Fournisseur	41
LETTRE D'ENTENTE - Travaux de Mécanique	42
LETTRE D'ENTENTE - Travaux de Construction	43
ANNEXE 'A' - GRILLE SALARIALE	44

**Communauté Rurale de Kedgwick
Convention Collective
Section locale 5415 du SCFP**

CETTE CONVENTION COLLECTIVE a été conclue ce **15^e jour d'avril 2025**.

ENTRE: Communauté Rurale de Kedgwick ci-après désignée comme
“L’Employeur”.

ET: Le Syndicat Canadien de la Fonction Publique, Section locale
5415, ci-après désigné comme
“Le Syndicat”.

PRÉAMBULE

Reconnaissance territoriale

Les parties reconnaissent que la Communauté Rurale de Kedgwick est située sur les territoires traditionnels non cédés des peuples Wolastoqiyik, Mi’kmaq et Peskotomuhkati.

ATTENDU QUE les présentes dispositions ont pour but,

- a) de maintenir et améliorer leurs rapports harmonieux et établir des conditions de travail entre l’Employeur et le Syndicat;
- b) de reconnaître les avantages mutuels découlant des négociations et des discussions conjointes portant sur toute question relative aux conditions de travail, aux salaires, aux services, à l’emploi, etc.
- c) et attendu qu’il est souhaitable que les méthodes de négociation et tout ce qui a trait aux conditions de travail des employés soient recueillis sous forme de contrat.
- d) de favoriser le bien-être physique et moral et la sécurité de tous les employés faisant partie de l’unité de négociation;
- e) d’assurer un milieu de travail sain et sécuritaire, sans intimidation pour tous employés
- f) d’encourager l’efficacité du travail;
- g) les deux parties s’engagent à agir de manière juste et raisonnable.

h) dans la présente convention, les genres masculin et féminin s'appliquent de façon interchangeable.

À ces causes, les parties conviennent de ce qui suit:

ARTICLE 1 – FONCTIONS DE LA DIRECTION

1.01 Droits de la gestion

Le Syndicat reconnaît qu'il incombe à l'Employeur d'exercer les fonctions de gestion régulières et coutumières et de diriger son personnel, sous réserve des termes de la présente convention. La limitation de tels droits par la présente convention peut être déterminée en recourant à la procédure de règlement des griefs et/ou l'arbitrage.

1.02 Pouvoirs de gestion

Les droits de la direction ne peuvent être exercés que par des membres de la direction rémunérés.

1.03 Exercice des droits de gestion

L'Employeur ne doit pas exercer ses droits de diriger son personnel de façon discriminatoire conformément à la convention collective et à la Loi sur les droits de la personne et, à moins d'un motif valable, ne doit pas exercer ces droits de façon que ceux-ci privent les employés de leur emploi.

1.04 Représentants de l'Employeur

L'Employeur fournit par écrit, au Président et au Secrétaire archiviste, à chaque année, les noms de ses chefs de service. Il communique également au Syndicat toute modification à cette liste dans les dix (10) jours de la nouvelle nomination.

1.05 Aviseurs extérieurs

Les aviseurs extérieurs, tant du Syndicat que de l'Employeur, ont droit de participer à toutes les réunions relatives à la présente convention.

ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

2.01 Unité de négociations

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous ses employés visés par le certificat d'accréditation (No. IR-033-19) émis par le Ministère du travail du Nouveau-Brunswick le 31 mai 2019.

2.02 Travail réservé aux employés de l'unité de négociation

Il est interdit aux personnes qui ne sont pas membres de l'unité de négociation de faire le travail (payée ou non) d'un employé régulier qui fait partie de l'unité de négociation.

2.03 Pas d'autres accords

Aucun employé ne sera permis de faire une entente écrite ou verbale avec l'Employeur ou ses représentants qui serait en conflit avec les dispositions de la présente convention.

2.04 Représentation

Nul employé ou nul groupe d'employés ne doit entreprendre de représenter le Syndicat à des réunions avec l'Employeur sans l'autorisation préalable du Syndicat.

2.05 Temps libre pour réunion

Les représentants du Syndicat siégeant sur les comités avec l'Employeur, ont le privilège d'assister aux réunions du comité tenues à l'intérieur des heures de travail et ce, sans perte de traitement.

2.06 Aucune sous-traitance

Afin de garantir la sécurité d'emploi des membres de l'unité de négociation, l'Employeur convient que tout travail ou service fourni par les employés ne doit pas être sous-traité, transféré, loué, cédé en tout ou en partie, à n'importe autre usine, personne, entreprise ou employé ne faisant pas partie de l'unité de négociations.

L'Employeur aura le droit de conserver la sous-traitance existante.

Si le travail effectué par le Syndicat subit une réduction, l'Employeur consultera avec le Syndicat et doit ramener ce travail au Syndicat.

Pendant la durée de la présente convention collective, l'employeur s'engage à ne procéder à aucune mise à pied par suite de travaux accordés en sous-traitance.

2.07 Représentants syndicaux

Le Syndicat fournit à l'Employeur, à chaque année, les noms de ses officiers, de ses délégués et des membres de ses divers comités. Il communique également à l'Employeur toute modification à cette liste dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection de ses membres aux différents postes.

2.08 Représentant du Syndicat Canadien de la Fonction Publique (SCFP)

Le Syndicat peut, en tout temps, avoir recours à des représentants du Syndicat Canadien de la Fonction Publique lorsqu'il traite ou négocie avec l'Employeur. Ces représentants auront accès aux locaux de l'Employeur afin d'enquêter et d'aider.

ARTICLE 3 – DÉFINITIONS

3.01 Définitions des employés

a) Employé régulier

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 ou trente-sept et demi (37.5) heures par semaine, douze (12) mois par année.

b) Employé occasionnel

Signifie une personne embauchée par l'Employeur pour remplir les fonctions accomplies par les employés visés par la présente convention. Cet employé serait embauché sans heures garanties pour effectuer le travail imprévu de courte durée causé par les maladies, vacances, congés etc.

Les employés occasionnels ne seront pas admissibles aux articles de cette convention collective ci-dessous, sauf indiquée contrairement.

- Article 20 – Vacances Annuelles
- Article 21 – Congés de Maladie
- Article 23.07 – Régime de Retraite

L'Employeur n'utilisera pas cet Article pour réduire le nombre d'employés réguliers.

c) Étudiants

Signifie l'employé qui est embauché durant la période estivale pour une période de seize (16) semaines à la Municipalité, est inscrit à temps plein dans une institution privée ou publique d'enseignement secondaire, collégial, universitaire ou dans un centre spécialisé d'enseignement.

Les étudiants sont exclus de l'application de la convention collective.

Le fait d'embaucher des étudiants ne doit pas réduire les heures de travail pour les employés permanents et **occasionnels**, pas entraîner une mise à pied ou de non-rappels d'employés sur la liste de rappel tel que définis à l'Article 15.03.

Tout employés syndiqués inclus dans l'unité de négociation auraient le choix de maximiser leurs heures avant l'embauche des étudiants.

Les étudiants devront travaillés les mêmes heures de travail que les employés permanents, tel qu'indiqué à l'Article 17.01.

L'employeur transmet au Syndicat la liste des employés étudiants au fur et à mesure de leur embauche en y indiquant leur date de début et de fin d'emploi.

Lors de l'embauche d'employés étudiants, l'employeur exigera une preuve de statut d'étudiant et, à sa demande, le Syndicat pourra la consulter.

Les employés étudiants ne peuvent effectuer plus de trente-six (36) heures de travail par semaine et ne peuvent effectuer de temps supplémentaire.

Advenant à un nombre d'étudiants qui excède cinq, assignés aux travaux publics, un employé sera assigné à l'équipe des travaux publics afin d'assurer la sécurité et assurer le bon fonctionnement du travail à accomplir.

d) Employés subventionnés

Nonobstant ce qui précède, dans la perspective de travaux de programmes gouvernementaux de subventions à la création d'emplois, les employés ne sont pas régis par la présente convention à la condition que ce qui suit soit respecté:

- 1) que l'Employeur informe le Syndicat d'un tel programme et qu'il lui en donne une copie, le tout devant se faire avant le début du programme;
- 2) que ces personnes visées par de tels programmes ne lèsent en rien les employés couverts par la présente convention.
- 3) que ces employées ne réduisent pas le travail des employés permanents.

3.02 Définition des jours ouvrables

Par "jour ouvrable", on entend un autre jour que le samedi, le dimanche ou un jour férié reconnu dans la convention collective.

3.03 Rotation du personnel initié par l'Employeur

Un employé syndiqué, qui fait la demande **au moins six (6) mois à l'avance**, d'une mise à pied temporaire pour participer au programme de Rotation du Personnel Initié par l'Employeur, peut le faire. Le motif de cessation sera une Rotation du Personnel Initié par l'Employeur.

L'Employeur se permet d'accorder des mises à pied temporaires à sa discrétion tout en tenant compte de la bonne marche des opérations.

L'Employeur se permet de rappeler d'urgence tout employé afin de ne pas nuire à la bonne marche des opérations. Par la suite, l'employé pourra retourner au programme de rotation si cela ne nuit pas aux opérations.

L'un des deux parties peut mettre fin à cette lettre d'entente en tout temps par un avis écrit à l'autre partie.

ARTICLE 4 – ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

4.01 Aucune discrimination

Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'Employeur, ni le Syndicat, **ni les employé(es) n'exerceront directement ou indirectement de menace, contrainte, discrimination ou distinction injuste ou toute forme de harcèlement contre quiconque sur l'âge, l'état matrimonial, la situation familiale, la croyance (religieuse), l'incapacité physique, l'incapacité mentale, la race, la couleur, l'ascendance, le lieu d'origine, l'origine nationale, la condition sociale, les convictions ou les activités politiques, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre et sexe, y compris l'état de grossesse.**

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

4.02 Restriction politique

Nonobstant les dispositions de l'Article 4.01, il est défendu à tout employé de participer directement ou indirectement à toute activité partisane au niveau municipal, sauf pour l'exercice de son droit de vote.

4.03 Restriction du conseil municipal

Le conseil municipal ne doit pas s'immiscer dans l'application de la présente convention collective sauf indication contraire **sous accord mutuel entre les parties**. Seulement un élu municipal peut être nommé pour siéger aux comités.

Le directeur général ou la directrice générale est le/la seul(e) représentant(e) de l'employeur ayant les droits de gestion sur les employés inclus dans cette convention, tel que décrit à l'Article 1.01.

4.04 Nulle discrimination syndicale

Nonobstant les dispositions de l'Article 4.01, l'Employeur n'exercera pas de discrimination contre un employé du fait qu'il a ou a eu des activités syndicales.

4.05 Opportunité d'éducation

Les parties conviennent de mettre en place des possibilités d'éducation sur l'équité, la diversité et l'inclusion pour l'ensemble du personnel. Cela comprendra des séances d'orientation améliorées pour les nouvelles embauches afin de d'assurer une meilleure compréhension des pratiques de travail respectueuses et de créer un environnement exempt de harcèlement et de discrimination.

ARTICLE 5 – RÉGIME SYNDICAL

5.01 Aucune exclusion du Syndicat

Tout employé, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la convention comme condition du maintien de leur emploi. L'Employeur ne peut être tenue de ne pas embaucher un employé ou de le renvoyer pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé d'admettre cet employé comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs.

5.02 Cotisations syndicales

Tout nouvel employé couvert par la présente convention doit devenir membre du Syndicat et payer sa cotisation syndicale à compter de son premier (1^{er}) jour de travail comme condition du maintien de son emploi et signer l'autorisation de retenue syndicale. Advenant un changement dans le montant de la cotisation, un avis signé par le secrétaire

du Syndicat sera communiqué à l'Employeur qui fera les corrections nécessaires dans les quinze (15) jours suivant un tel avis.

5.03 Pièces justificatives

L'Employeur remettra au Syndicat, en même temps que les sommes perçues:

- a) le formulaire de versement des cotisations syndicales dûment rempli; le Syndicat fournira ce formulaire;
- b) et un tableur électronique dans lequel sera identifié la période de paie correspondant aux sommes perçues et versées, ainsi que les renseignements suivants pour chaque employé sur la paie duquel on aura perçu des sommes pour le Syndicat : nom, statut d'emploi (temps plein, temps partiel, temporaire, occasionnel), classe/titre d'emploi, revenu ordinaire, heures travaillées, cotisations perçues.
- c) l'Employeur enverra aussi une copie du formulaire de versement des cotisations syndicales et du tableur au secrétaire-trésorier de la Section locale.

5.04 Employés éventuels

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

5.05 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 (1^{er}) 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.

5.06 Signalement des nouvelles embauches

L'Employeur communiquera au Syndicat le nom au complet, le poste et le statut d'emploi selon Article 3.01, la date d'embauche et le lieu de travail de tous les employés embauchés au sein de l'unité d'accréditation. Il lui communiquera ces informations avant le premier (1^{er}) jour de travail du nouvel employé.

5.07 Séances d'orientation

Si l'Employeur organise des séances d'orientation pour ses employés, il accordera au Syndicat une (1) heure de ces séances pour présenter le Syndicat. L'Employeur quittera la pièce pendant cette présentation.

Le Syndicat fournira à l'Employeur une copie des documents dont il se servira pendant cette séance. De plus, le Syndicat s'engage à ne pas utiliser sa présentation pour dénigrer l'Employeur.

5.08 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.

5.09 Assemblées syndicales

L'Employeur permettra au Syndicat d'organiser des assemblées syndicales dans ses locaux, sans frais. Ces réunions se tiendront à l'extérieur des heures de travail et n'occasionneront pas de surtemps ou autre frais à l'Employeur.

ARTICLE 6 – COMMUNICATION

6.01 Correspondance

Toute correspondance, ayant trait à la présente convention et tout changement qui touche les employés doit se faire par l'entremise de la Direction générale municipale et le secrétaire-archiviste de la Section locale par écrit.

6.02 Coordonnées des employés

L'Employeur fournira au Syndicat la liste de tous les employés appartenant au Syndicat. Cette liste devra inclure, pour chaque personne, son nom, le titre de son poste/sa classe d'emploi, son adresse postale résidentielle, son numéro de téléphone résidentiel (et ses autres numéros de téléphone personnels disponibles, comme les numéros de cellulaires), son adresse courriel au travail et, si elle est connue, son adresse courriel personnelle.

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

La liste des coordonnées des employés sera remise chaque trimestre, sous forme de tableur électronique, au représentant syndical désigné par la Section locale.

6.03 Tableau d'affichage

L'Employeur fournira au Syndicat un babillard par lieu de travail et ces babillards seront situés dans des lieux bien visibles des employés.

Le Syndicat a le droit d'afficher les avis syndicaux à ses membres dans les divers édifices de l'Employeur sur les tableaux désignés par la direction.

Ces babillards serviront uniquement aux affichages du Syndicat. Leur contenu sera protégé sous verrou; c'est le Syndicat qui en aura la clé.

Le babillard ne sera pas utilisé pour fournir de l'information négative à l'égard de l'Employeur.

ARTICLE 7 – COMITÉ D'ÉVALUATION D'EMPLOI

7.01 L'Employeur et le Syndicat s'engagent de se rencontrer dans les trente (30) jours qui suivent la date de la signature de la présente convention afin de planifier une formation conjointe pour discuter d'une possibilité d'établir et à maintenir un comité ayant comme mandat d'évaluer les fonctions couvertes par le certificat d'accréditation et de maintenir l'équité salariale.

Le rôle du comité d'évaluation des emplois est de considérer les descriptions des titres d'emplois nouvelles ou modifiées qui lui sont soumises et de les évaluer.

ARTICLE 8 – COMITÉ OUVRIER-PATRONAL

8.01 Création du comité

Un comité Ouvrier-patronal sera établi et sera composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur

L'Employeur et le Syndicat s'engagent de se rencontrer dans les trente (30) jours qui suivent la date de la signature de la présente convention. Durant cette rencontre, les parties discuteront de la possibilité de participer à la session de formation du ministère de l'Éducation Postsecondaire, Formation et Travail sur les comités ouvrier-patronal.

Les rencontres Ouvrier-patronal auront lieu à tous les derniers jeudis du mois ou à un autre temps mutuellement accepté.

8.02 Compétence du comité

Le comité peut discuter des sujets tel que:

- a) considérer les critiques constructives en rapport avec les activités afin que les relations de travail entre l'Employeur et le Syndicat s'améliorent;
- b) augmenter l'efficacité des opérations en promouvant la coopération lors des transformations économiques;
- c) améliorer le service au public;
- d) promouvoir les pratiques en matière de sécurité et d'hygiène et l'observation des règles de sécurité;

- e) réviser les suggestions des employés, les questions en rapport avec les conditions de travail et le service (mais non les griefs concernant le service);
- f) corriger les situations occasionnant des griefs et des mécontentes;
- g) promouvoir l'éducation et la formation du personnel.

8.03 Réunion du comité

Pour le but de garder les liens de communication entre les parties. Le comité peut se rencontrer mensuellement si nécessaire, sur convocation du Président ou de l'Employeur.

ARTICLE 9 – COMITÉ DE NÉGOCIATION

9.01 Création du comité

Un comité de négociation sera établi et sera composé de **trois (3)** représentants du Syndicat et de **trois (3)** représentants de l'Employeur.

Le but du comité est d'établir un forum de discussion concernant le renouvellement de la convention collective ainsi que des autres questions ressortant de la convention collective.

Le syndicat informera l'employeur par l'entremise de l'avis de négociations, des nommés du syndicat.

Dans l'éventualité d'une rencontre du comité de négociations planifiée durant les heures normales de travail, tout représentant du syndicat assistera à la rencontre sans perte de salaire.

9.02 Compétence du comité

Le comité recevra l'appui des deux (2) parties à cette présente convention dans le but de fournir un service optimal au public et de conclure une convention collective sans délai raisonnable.

ARTICLE 10 – PROCÉDURES DE GRIEFS

10.01 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 représentés par ces délégués syndicaux, de préparer et de présenter leurs griefs selon la procédure de règlement des griefs.

10.02 Noms des délégués

Le Syndicat communiquera par écrit à l'Employeur le nom de chaque délégué syndical et le(s) service(s) qu'il représente et le nom du délégué syndical principal avant même que l'Employeur soit tenu de les reconnaître.

10.03 Comité des griefs

Les délégués et les élus constituent le comité de grief tant qu'ils seront à l'emploi de l'Employeur, ou jusqu'au moment où ils auront été remplacés par leurs successeurs.

10.04 Permission de s'absenter du travail

L'Employeur reconnaît que les délégués syndicaux ne doivent pas être empêchés, forcés, restreints ou contraints d'aucune façon dans l'exercice de leurs fonctions lorsqu'ils font enquête sur des différends et qu'ils soumettent des rajustements tel qu'il est prévu dans le présent Article. Le Syndicat comprend et reconnaît que chaque délégué syndical est employé par l'Employeur et qu'il ne quittera pas son travail pendant les heures de travail, sauf pour exercer ses fonctions aux termes de la présente convention. Par conséquent, un délégué syndical ne doit pas quitter son travail sans en obtenir la permission de son surveillant et cette permission doit être accordée dans un délai raisonnable.

10.05 Locaux pour réunion du comité des griefs

L'Employeur doit fournir les locaux nécessaires pour les réunions de griefs avec le Syndicat.

10.06 Redressement des griefs

Le Syndicat et l'Employeur conviennent que les griefs doivent être réglés le plus rapidement possible. L'Employeur et le Syndicat doivent se rencontrer auparavant pour discuter les griefs afin de régler tout différend avant d'invoquer la procédure de griefs.

10.07 Procédure des griefs

Tout employé, qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention et qui désire formuler un grief quant à l'application ou à une prétendue violation des présentes dispositions, doit le présenter pour enquête et considération de la manière ci-après décrite:

- a) 1^{ère} étape - le ou les employés lésés présenteront leur grief à l'écrit à leur délégué syndical. Au niveau employeur, à leur superviseur immédiat. L'Employeur doit rendre sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables après réception du grief. S'il n'y a pas de réponse ou s'il n'y a pas de règlement satisfaisant dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, l'employé peut passer à l'étape II.
- b) 2^e étape - à défaut d'un règlement au cours de la première (1^{ère}) étape, le ou les employés lésés présenteront leur grief à l'écrit à leur président de la Section locale. Au niveau Employeur, Directrice Générale de la municipalité, l'Employeur doit rendre sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables après réception du grief. S'il n'y a pas de

réponse ou s'il n'y a pas de règlement satisfaisant dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, l'employé peut passer à l'étape III.

- c) 3^e étape - à défaut d'un règlement satisfaisant au cours de la deuxième (2^e) étape, le Syndicat peut renvoyer le différend pour la médiation avec Éducation postsecondaire, Formation et Travail dans les trente (30) jours maximums. S'il n'y a pas de règlement satisfaisant dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, l'employé peut passer à l'étape IV.
- d) 4^e étape - à défaut d'un règlement satisfaisant après la médiation au cours de la troisième (3^e) étape, le Syndicat peut renvoyer le différend à l'arbitrage dans les quinze (15) jours suivant la remise de la décision de la médiation.

10.08 Prolongement des délais

Le défaut de présenter un grief, dans les délais prescrits à la convention, entraîne la déchéance du grief. Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au paragraphe précédent peuvent être prolongés, sur demande, et avec le consentement des deux (2) parties, L'Employeur et le Syndicat.

10.09 Vice de forme ou de procédure

Aucun grief ne doit être rejeté pour défaut de formalité ou vice de forme. Le conseil d'arbitrage peut autoriser toute modification nécessaire au grief et il peut ignorer tout défaut de procédure afin de déterminer le véritable litige et de rendre une décision basée sur des principes d'équité et de justice.

10.10 Grief portant sur la sécurité

Un employé ou un groupe d'employés qui se croit forcé de travailler dans des conditions dangereuses et malsaines a le droit de refuser selon la Loi sur les Accidents du Travail ou de déposer un grief à la deuxième (2^e) étape de la procédure de règlement des griefs afin d'obtenir un traitement préférentiel dans ladite procédure d'arbitrage.

10.11 Réponses par écrit

Toute réponse concernant un grief se fera par écrit à toutes les étapes ou sera considérée comme refus de la part de l'Employeur.

10.12 Ententes supplémentaires

Toute entente supplémentaire, s'il y'en a, fera partie de la présente convention et pourra être soumise à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

- 10.13** Le fait qu'un employé ne dépose pas un grief ou ne poursuit pas un grief à l'arbitrage en rapport avec une mesure disciplinaire, ne sera pas considéré comme une admission par l'employé que la mesure disciplinaire était justifiée. De la même façon, le fait que l'Employeur ne dépose pas un grief ou ne poursuit pas à l'arbitrage, une action que l'Employeur prétend être une violation de la présente convention, ne doit pas l'interdire

dans le futur, de déposer un grief ou de poursuivre à l'arbitrage tout événement relevant de la même présumée violation.

ARTICLE 11 – ARBITRAGE

11.01 Renvoi a l'arbitrage

Lorsqu'une partie défère un grief à l'arbitrage, elle en avise simultanément l'autre partie par écrit.

11.02 Choix d'arbitre

Dans les quinze (15) jours ouvrables de l'avis d'arbitrage, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique; à défaut d'accord, l'une ou l'autre des parties s'adresse au Ministre pour qu'il nomme un arbitre conformément au code du travail.

11.03 Pouvoirs de l'arbitre

L'arbitre n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.

11.04 Décision de l'arbitre

La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

11.05 Modification de la sanction

La rétrogradation, la suspension ou le congédiement d'un employé, ainsi que toute autre mesure disciplinaire, peut faire l'objet d'un grief arbitral. Si subséquemment, il est décidé que cet employé fut injustement rétrogradé, suspendu, congédié ou autrement discipliné, l'arbitre a le pouvoir de maintenir la sanction imposée, la réduire, la modifier ou l'annuler, si elle n'est pas justifiée.

11.06 Si un employé est retourné au travail après une décision arbitrale, l'employé recevra tout salaire, ancienneté ou autre bénéfice perdu du fait de son congédiement.

11.07 Frais et honoraires de médiation ou arbitrage

a) chacune des parties paie la moitié des honoraires et des dépenses du médiateur.

b) chacune des parties paie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 12 – MESURES DISCIPLINAIRES ET DOSSIERS DES EMPLOYÉS

12.01 Droit de représentation

Tout employé convoqué à une rencontre par l'Employeur a le droit de se faire accompagner par un représentant syndical.

12.02 Rencontre obligatoire

Toute mesure de natures disciplinaires doit être précédée d'une rencontre entre l'Employeur, le Syndicat et l'employé concerné.

L'Employeur avisera le Syndicat par écrit dans une délai de sept (7) jours excluant tout congé et convoquera une rencontre dans les plus brefs délais.

12.03 Rencontre avec l'employé

L'Employeur doit aviser l'employé en privé si possible, en présence d'un représentant syndical s'il le désire, de toute insatisfaction en rapport avec son travail et l'en aviser par écrit dans les trente (30) jours ouvrables suivant la formulation d'une plainte et des copies seront envoyées au Syndicat et au conseiller syndical du SCFP.

Toute mesure disciplinaire doit être communiquée par écrit à l'employé concerné et doit contenir l'exposé des motifs de cette mesure disciplinaire.

Cet avis doit inclure les renseignements qui ont mené à une telle insatisfaction en rapport avec sa performance au travail. Si cette procédure n'est pas suivie, cette manifestation d'insatisfaction ne fera pas partie du dossier de l'employé pour être utilisée contre lui ou lors d'un congédiement, d'une discipline, d'un avancement au sein du personnel, d'une rétrogradation ou toute autre matière connexe. Cette disposition sera applicable à toute plainte ou accusations qui peuvent faire à l'avancement ou à la réputation de l'employé avec l'Employeur, que le tout soit relié à son travail ou non.

12.04 Rapport défavorable et avertissement

Toute mesure disciplinaire imposée après trente (30) jours ouvrables de l'incident y donnant lieu ou de la connaissance qu'en a eu l'Employeur de ses éléments essentiels, est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention. Toutefois, dans les cas de modification d'une suspension indéfinie, ledit délai de trente (30) jours ouvrables ne s'applique pas lors de la modification.

12.05 Clause de suppression automatique

L'Employeur retire du dossier de l'employé après l'expiration d'un délai de douze (12) mois effectivement travaillés par l'employé, tout rapport et avis de mesure disciplinaire émis à l'égard de l'employé, à moins que l'employé n'ait commis une autre infraction similaire à l'intérieur de cette période.

12.06 Dossier de l'employé:

Il est entendu entre les parties que, sur demande, un employé peut en tout temps consulter son dossier, et ce, en présence du représentant syndical, s'il le désire, et d'un représentant de l'Employeur.

Le dossier comprend:

- a) la formule de demande d'emploi,
- b) la formule d'engagement,
- c) toute autorisation de déduction,

- d) les rapports et avis de mesure disciplinaire,
- e) les demandes de promotions,
- f) les rapports médicaux fournis par l'employé.

12.07 Réponse de l'employé

L'employé aurait le droit de répondre à n'importe quel document présent dans son dossier. La réponse de l'employé et toute plainte, accusation ou manifestation d'insatisfaction fera partie permanente de son dossier.

12.08 Traverser les lignes de piquetage pendant une grève

Dans l'éventualité de grève légale, les employés peuvent refuser de traverser les lignes de piquetage et le fait que les membres du Syndicat ne traversent pas les lignes de piquetage ne sera pas considéré comme une violation de la présente convention et ne sera pas considéré des motifs pour une mesure disciplinaire.

ARTICLE 13 – ANCIENNETÉ

13.01 Ancienneté

Définition de l'ancienneté :

- a) pour les fins de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, en mois et en jours de service que tout employés a fait à l'Employeur.
- b) l'ancienneté d'un employé temps partiel ou occasionnel remonte à la date d'entrée au service de l'Employeur en heures régulières accumulées
- c) le but de cet Article est de déterminer que, pour les employés, l'ancienneté est la règle à suivre concernant les mises à pied, les rappels, les vacances, la distribution du travail, les promotions, les transferts et le surtemps.

13.02 Acquisition d'ancienneté

Pour acquérir son droit d'ancienneté, un employé doit avoir complété sa période de probation selon l'Article 14.02.

13.03 Perte d'ancienneté

L'employé régulier perd ses droits d'ancienneté et cesse d'être à l'emploi de l'Employeur dans les cas suivants:

- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi par écrit et ne retire pas la lettre dans les quarante-huit (48) heures précédant;
- b) lorsqu'il est congédié pour une cause juste et suffisante;
- c) lorsqu'il est mis à pied pour une période excédant dix-huit (18) mois ;

- d) **en cas d'une mise à pied, s'il ne se rapporte pas au travail dans les trois (3) jours de la réception d'un avis écrit relatif à un rappel au travail envoyé par l'Employeur. Ledit avis rappel est valablement donné et réputé reçu dès qu'il est, soit remis en personne à l'employé, soit expédié ou livré à la dernière adresse communiquée à l'Employeur par l'employé;**
- e) **lorsqu'il absent à son travail pour plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs et ce, sans raison valable ou sans autorisation de la personne responsable des ressources humaines ou de son remplaçant;**

13.04 Liste d'ancienneté

L'Employeur doit maintenir une liste d'ancienneté de tous les employés, indiquant la date d'entrée au service de l'Employeur et le total d'heures accumulées, **que ce soit un emploi à temps plein ou à temps partiel. Une liste d'ancienneté mise à jour doit être envoyée au Syndicat et affichée sur tous les tableaux d'affichage en janvier de chaque année.**

13.05 L'Employeur transmet par courriel à l'employé régulier au mois de mai de chaque année, ladite liste d'ancienneté **ainsi que toute correction acceptée par les parties et toute addition.**

13.06 Dans les cas de mise à pied, de mutation à une fonction inférieure ou de réembauchage et ce, à l'intérieur de la présente unité de négociation, l'Employeur tient compte de l'ancienneté en autant, toutefois, que les employés réguliers concernés soient en mesure d'accomplir les exigences normales de la tâche et qu'ils possèdent les qualifications requises pour accomplir cette tâche.

ARTICLE 14 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

14.01 Affichage des postes

Lorsqu'un emploi régulier, **sujet à la présente convention collective, est nouvellement créé ou s'il se produit une vacance que l'Employeur désire combler au sein de l'unité de négociation,**

- a) **l'Employeur doit afficher un avis à cet effet sur tous les babillards (garage, aréna et bureau) pendant dix (10) jours ouvrables.**
- b) **les employés réguliers intéressés doivent faire part, dans ce délai, de leur candidature pour l'emploi en question, sur l'avis placés sur les babillards.**
- c) **l'Employeur doit faire connaître sa décision, dans un délai de cinq (5) jours, tenus au terme de la période d'affichage.**
- d) **l'Employeur, sur demande du Syndicat, lui transmettra les candidatures reçues, après l'expiration de la période d'affichage.**

- e) l'Employeur attribuera le poste au candidat ayant le plus d'ancienneté à la condition qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche et qu'il possède les qualifications requises pour accomplir cette tâche.
- f) à défaut de postulants qualifiés dans le délai prescrit, l'Employeur pourra confier le poste à la personne de son choix.

14.02 Période de probation

Tous nouveaux employés auront une période de probation de six (6) mois ou six (6) mois en heures équivalent selon une année d'ancienneté à compter de la date d'embauche.

Les employés à l'essai peuvent être congédiés en tout temps pendant la période de probation sur la base d'une évaluation juste et appropriée selon des normes de performance et des qualités pertinents raisonnable.

L'ancienneté d'un employé ayant complété sa période de probation remonte à la date selon Article 13.01.

14.03 Période d'initiation

Le candidat auquel un poste est attribué, bénéficie d'une période d'initiation d'au plus trente (30) jours ouvrables. Ladite période d'initiation ne pourra toutefois être considérée comme étant une période d'apprentissage et/ou de formation.

L'employé qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

Dans l'éventualité où l'employé retourne à son ancien poste, suivant le premier (1^{er}) paragraphe du présent Article, l'Employeur choisit un autre employé parmi les candidats inscrits lors du premier (1^{er}) affichage en tenant compte de l'ancienneté, à la condition qu'il remplisse les exigences normales de la tâche et qu'il ait les qualifications requises pour accomplir telle tâche.

14.04 Définition d'un poste vacant

Tout poste qui est temporairement inoccupé par un employé régulier dû à une absence au travail dû à la maladie, à un accident de travail, aux vacances annuelles, à un accident, à un stage d'entraînement, à une promotion, à une période d'affichage, à un congédiement contesté par voie de grief, à une suspension, à une absence pour activité syndicale ou pour toute autre absence autorisée par l'Employeur ou prévue à ladite convention collective, n'est pas considéré comme un poste vacant.

14.05 Poste temporaire

Signifie un poste pour des circonstances telles que surcroît temporaire de travail, prévu pour un minimum de trois (3) mois à un maximum de douze (12) mois. **Dans les cas de congé de maladie à long terme, le nombre de mois peut être rétroactif.**

Exemple de travail temporaire prévu à longue durée; congé maladie, congé syndical, congé maternité, congé sans solde, incarcération etc.

De plus, les parties peuvent, par lettre d'entente, prolonger le délai défini.

Ce poste serait affiché selon Article 14.01.

Tous employés syndiqués auraient le droit d'appliquer avec aucun changement de leur statut original.

Le poste temporaire accordera des Articles supplémentaires ci-dessous s'ils ne sont pas déjà applicables.

- heures de travail;
- taux de salaire;
- paiement du temps supplémentaire;
- cotisation syndicale;
- congés fériés;
- prime de relais si applicable;
- la procédure de griefs et d'arbitrage pour les points ci-haut mentionnés.

L'employé temporaire est inscrit sur la liste de rappel des employés et accumulera de l'ancienneté dès la fin de sa période de probation selon Article 14.02.

Advenant une prolongation du poste temporaire, le candidat choisi continuera d'occuper le poste jusqu'au retour de l'employé en congé.

Advenant le besoin d'un remplacement temporaire du poste ayant été afficher comme poste temporaire, le candidat choisi initialement aura la chance d'occuper le poste comme remplaçant.

ARTICLE 15 – LICENCIEMENT ET RAPPEL AU TRAVAIL

15.01 Licenciement

Les parties reconnaissent que la sécurité d'emploi doit s'accroître en proportion des années de service auprès du présent Employeur. Alors, advenant une mise à pied, les employés ayant le moins d'ancienneté doivent être mis à pied les premiers et ce, en autant que les employés saisonniers réguliers plus anciens satisfassent aux exigences normales de la tâche et qu'ils possèdent les qualifications requises pour accomplir cette tâche. Les employés réguliers doivent être rappelés au travail dans l'ordre d'ancienneté en autant qu'ils soient qualifiés pour faire le travail demandé.

15.02 L'ordre de rappel

Lors d'un rappel au travail au sein de l'unité de négociation, l'employé régulier ayant le plus d'ancienneté sur la liste de rappel sera le premier (1^{er}) appelé et ainsi de suite et ce, en

autant qu'il réponde aux exigences normales de la tâche et qu'il possède les qualifications requises.

15.03 Liste de rappel

L'Employeur établit une liste de rappel qui comprend tous les employés qui ont été mis à pied. Cette liste doit contenir le nom des employés mis à pied ainsi que mentionner leur ancienneté accumulée. L'Employeur en fait parvenir une copie au Syndicat et il doit tenir cette liste à jour de façon régulière.

15.04 Après avoir épuisé la liste de rappel des employés réguliers, l'Employeur peut procéder à l'embauche d'employés provenant de l'extérieur de l'unité de négociation.

ARTICLE 16 – CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

16.01 Les classifications auxquelles s'appliquent la présente convention et les taux de salaire payés pour chaque classification sont indiqués à l'*Annexe A* qui fait partie intégrante de la présente convention.

16.02 Changements des classifications d'emploi

Il appartient à l'Employeur de classer les nouveaux employés. En cas de désaccord, le litige est soumis selon la procédure de griefs.

Les taux applicables aux nouvelles classifications créées et aux classifications existantes, qui sont substantiellement transformées pendant la durée de la présente convention, sont déterminés par l'Employeur en tenant compte des autres postes de nature similaire.

Cependant, sur demande du Syndicat, l'Employeur s'engage à rencontrer ce dernier pour discuter du taux fixé. Tout désaccord au sujet de ces taux est soumis à la procédure de griefs prévue à la présente convention collective.

16.03 Affectation temporaire

Lorsqu'un employé est chargé temporairement d'accomplir un travail dans une autre classification à l'intérieur de la même unité de négociation, mais dont le taux est inférieur au sien, il est rémunéré au taux régulier de sa classification.

16.04 Affectation supérieure

Lorsqu'un employé est chargé temporairement d'accomplir un travail dans une classification située dans la même unité de négociation et dont le taux est supérieur au sien, il est rémunéré au taux supérieur durant le temps qu'il occupe cette fonction dite supérieure à la condition cependant qu'il occupe cette fonction au moins pendant deux (2) heures continues à l'intérieur d'une même journée de travail et ce, en excluant les heures de repas et de pause.

16.05 Affectation superviseur

Lorsqu'un employé est chargé temporairement d'accomplir un travail dans une classification de superviseur, il est rémunéré avec une prime d'un dollar (1.00\$) par heure

durant le temps qu'il occupe cette fonction à la condition cependant qu'il occupe cette fonction au moins pendant deux (2) heures continues à l'intérieur d'une même journée de travail et ce, en excluant les heures de repas et de pause.

16.06 Jour et détails de la paie

Les employés sont payés tous les jeudis. Si le jeudi est fête, les employés sont payés la veille.

16.07 Talons des chèques

Les détails suivants doivent apparaître sur les talons des chèques de paie de chaque employé:

- a) le nom;
- b) la date et la période de paie;
- c) le nombre d'heures travaillées;
- d) le montant brut de la paie;
- e) les détails de déductions;
- f) et le montant net de la paie.

16.08 a) Tout employé qui est mis à pied, congédié ou qui démissionne, doit recevoir son salaire dû et ses Articles personnels à la première paie qui suit la fin de son engagement. L'employé doit remettre à l'Employeur dans le même délai toute clé ou autres objets appartenant à l'Employeur qu'il aurait en sa possession.

b) Cependant, dans le cas d'un congédiement, l'Employeur versera à l'employé toutes les sommes lui étant dues à titre de salaire et de vacances.

16.09 La correction des erreurs de vingt-cinq dollars (25,00\$) et plus, dans la paie de tout employé, se fait au plus tard le lundi suivant la remise des chèques de paie.

16.10 Indemnité compensatrice au coût de la vie

Afin de protéger les conditions de vie des membres de l'unité de négociation, l'Employeur convient d'augmenter l'échelle salariale d'un (1) % pour chaque augmentation d'un (1) % basée sur l'Indice des Prix à la Consommation (IPC) du Canada, lorsque l'indice dépasse six (6) %.

L'augmentation sera payable rétroactivement et trimestriellement à intégrer le 31 décembre de chaque année, et ceci, pour chaque année de la durée de la convention collective.

ARTICLE 17 – HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

17.01 Heures de travail

a) Travaux publics

Les heures régulières de travail sont de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours.

- i. 7h00 à 17h00 (9h x 4 jours – 36h) du lundi au jeudi inclusivement et de
- ii. 7h00 à 11h00 (4h) les vendredis. Les heures effectuées après **11h00 seront approuvées au préalable et au taux supplémentaire.**

b) Administration

Les heures régulières de travail sont de trente-sept et demi (37.5) heures réparties en cinq (5) jours de 8h30 à 17h00 du lundi au vendredi.

c) Aréna

Les heures de travail à l'aréna sont soixante (60) heures réparties sur sept (7) jours une (1) semaine sur deux (2). Les heures de travail effectuées après douze (12) heures par jours seraient au taux supplémentaire.

L'horaire de travail sera affiché un minimum d'une (1) semaine en avance avec aucun changement sauf par accord mutuel.

Les employés de l'aréna peuvent participer au programme de rotation selon Article 3.03.

17.02 Période de repos intercalaire

Tous les employés à temps plein ont droit à une pause de quinze (15) minutes dans la matinée et de quinze (15) minutes dans l'après-midi, sur les lieux de travail ou au plus proche restaurant, sans perte de salaire et sans aucune exception.

17.03 Repos entre les relais

Sauf accord mutuel entre l'Employeur et le Syndicat, le temps libre entre les quarts de travail ne doit pas être inférieur à huit (8) heures.

ARTICLE 18 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET INDEMNITÉS

18.01 Tout employé couvert par la présente convention, qui est requis de travailler plus que les heures de travail qui sont affichées à l'horaire défini à l'Article 17.01 est considéré pour ces dites heures excédentaires comme étant à temps supplémentaire et rémunéré au taux régulier plus une demie ($\frac{1}{2}$), sauf si autrement prévu dans la présente convention collective.

18.02 Banque de surtemps

Les employés auraient le droit d'accumuler un maximum de quatre-vingts (80) heures dans une banque. Les employés pourraient convertir ces heures en comptant ou temps hors du travail selon leurs préférences. Tout demande de convertir ces heures en comptant ou congé doit être demandé avant le premier (1^{er}) décembre.

18.03 Travail pendant les congés

Tout employé requis par l'Employeur de travailler un (1) des jours de congé mentionnés à l'Article 19.01 de la présente convention est rémunéré au taux de temps supplémentaire, en plus de la paie à laquelle il a droit pour ces jours de congé, sauf si autrement prévu dans la présente convention collective.

18.04 Responsable des travaux publics

Lorsque le responsable des travaux publics est avisé qu'il est 'en disponibilité', c'est-à-dire, immédiatement disponible par contact téléphonique, il doit être payé à raison de temps régulier en conformité avec l'horaire suivant:

Samedi, dimanche, jours fériés - **taux horaire pour deux (2) heures de travail.**

18.05 Compensation pour le travail effectué sur un appel

Lorsqu'un employé est appelé pour effectuer du travail hors de leurs heures régulières, l'employé sera rémunéré aux taux ci-dessus.

- a) 0 à 2.5hrs - 4hrs au temps régulier ou
- b) 2.5hr et plus - toutes les heures effectuées au taux supplémentaire

Les appels ne seraient pas utilisés pour du travail régulier et coutumier.

18.06 Indemnité de repas

Les employés, requis par l'Employeur, de travailler pendant leurs heures régulières ou lorsqu'ils sont en heures supplémentaires seront rémunérés aux taux ci-dessous.

- a) tout employé devant prendre un ou des repas à l'intérieur de la Communauté Rurale de Kedgwick lors de son travail sera fourni par l'Employeur.
- b) tout employé devant prendre un ou des repas à l'extérieur de la Communauté Rurale de Kedgwick lors de son travail sera remboursé par l'Employeur selon le taux municipal.

Un employé qui décide par lui-même de continuer à travailler pendant son heure du dîner ne pourra pas réclamer les indemnités de repas.

18.07 Indemnité de parcours en kilomètres

Si les employés se servant de leur voiture personnelle pour accomplir les demandes de

l'Employeur, ils seront rémunérés aux taux municipaux.

18.08 Frais de la cour

L'Employeur doit payer tous les frais juridiques et les frais de la Cour en plus des frais d'un jugement, s'il y en a, pour défendre toute poursuite initiée envers un employé en vertu de sa performance dans l'exercice de leurs obligations.

18.09 Prime de mise en disponibilité

Les employés demandés d'être « en disponibilité » lors des heures non-régulières du travail auront une compensation du taux horaire pour deux (2) heures de travail, par jour de mise en disponibilité.

ARTICLE 19 – CONGÉS FÉRIÉS ET JOURS PAYÉS

19.01 Les jours de fêtes suivants sont considérés comme étant des jours fériés et payés.

L'employé reçoit pour ces jours de congés, le salaire qu'il aurait normalement gagné, s'il avait été appelé à travailler, n'eut été la survenance de ces congés:

- Jour de l'An
- Jour de la famille
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- Fête de la Reine
- Fête du Canada
- Jour de Nouveau Brunswick
- Fête des Acadiens
- Fête du travail
- **Jour de vérité et réconciliation**
- Action de grâce
- Jour du Souvenir
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël

19.02 Lorsque les jours fériés ci-haut mentionnés surviennent le samedi ou le dimanche, le jour ouvrable suivant ou le jour ouvrable précédent, entente entre les parties, devient un jour férié sans réduction de traitement.

19.03 Pour pouvoir bénéficier d'un congé férié et payé tel que défini à l'Article 19.01, l'employé ne doit pas être absent du travail sans autorisation de l'Employeur ou sans raison valable la veille ou le lendemain de ce jour.

19.04 **Les employés occasionnels qui ont accumulés annuellement, cent soixante (160) heures et plus après la date d'embauche pourront bénéficier de l'Article 19.**

ARTICLE 20 – VACANCES ANNUELLES

20.01 L'année de référence pour le congé annuel se définit comme étant la période pendant laquelle les employés acquièrent progressivement le droit aux congés annuels. Tout employé régulier qui, à la fin de l'année de référence justifie,

<u>SERVICE</u>	<u>CONGÉS ANNUELS</u>
Moins 1 an	1 jour par mois (max 10 jours)
1-2 années	10 jours
3-5 années	15 jours
6-17 années	20 jours
18-24 années	25 jours
25+ années	30 jours

Maximum de (six) 6 semaines.

20.02 Jours fériés pendant les congés annuels

Lorsqu'un jour férié, tel que défini à Article 19.01 de la présente convention, a lieu durant les congés annuels d'un employé, un tel employé a droit à:

Une journée additionnelle de congé annuel payé et cette journée doit être prise immédiatement suivant les congés annuels de l'employé.

20.03 Indemnité de congé payé à la cessation d'emploi

L'employé qui met fin à son emploi avant de prendre ses congés annuels de l'année en cours, a droit au paiement d'un montant proportionnel à la valeur de son crédit de congés annuels à la place de ses congés annuels.

20.04 Préférence dans les congés annuels

Les congés annuels doivent être fixés entre les employés et l'Employeur le ou avant le 31 mai de chaque année. Tous les employés seront accordés leurs congés annuels à un temps fixé par entente mutuelle entre l'Employeur et les employés. Les congés annuels doivent être pris dans l'année où ils furent gagnés. La préférence pour les dates de congés annuels doit être déterminée selon l'ancienneté.

Chaque employé a le droit de sélectionner deux (2) semaines de vacances pendant les mois de juin, juillet et août annuellement par ancienneté et pas plus qu'un (1) Employé par département. À la suite de cette sélection, les employés avec le plus d'ancienneté pourront compléter leur horaire pour le reste de l'année.

20.05 Calendrier de vacances

Le calendrier **complet, comprenant les douze (12) mois de l'année**, des congés annuels doit être affiché au plus tard le 30 avril de chaque année et ne doit pas être modifié à moins d'un commun accord entre l'Employeur et l'employé.

20.06 Crédits de congé annuels rapportés

Aucun crédit de congés annuels ne peut être reporté à une année subséquente sans le consentement de l'Employeur. Toute demande de congés annuels reporté doit être fait par écrit. L'Employeur réservera tout droit de l'accorder ou les payer.

20.07 Maladie pendant les congés annuels

Les congés de maladie ou le congé de deuil peuvent être substitué pour des congés annuels lorsqu'il peut être établi par l'employé qu'une maladie, on accident ou un deuil est survenu pendant les congés annuels.

ARTICLE 21 – CONGÉS DE MALADIE

21.01 Accumulation des congés de maladie

Les employés accumuleront des crédits de congés de maladie en raison d'une journée et quart (1.25) pour chaque mois de service rendu jusqu'à un maximum de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

La portion inutilisée du congé de maladie d'un employé s'accumule pour ses avantages sociaux futurs. Si un employé cesse d'être un employé, la valeur de la banque de congés de maladie de l'employé ainsi qu'un paiement pour les crédits de maladie non utilisés doivent être versés à l'employé ou à la succession à 100% de sa valeur monétaire.

L'Employeur fournit à chaque employé, une fois par année, le total de ses congés de maladie.

21.02 Déduction des congés de maladie

Il faut déduire des congés de maladie accumulés pour tous les jours ouvrables (à l'exception des jours fériés) durant lesquels l'employé est en congé de maladie tel que défini ci-dessus.

21.03 Définition des congés de maladie

Signifie la période de temps qu'un employé puisse être absent de son travail, à plein salaire, en raison de maladie ou d'incapacité, ou en raison d'exposition à une maladie contagieuse ou en raison d'un accident pour lequel l'indemnisation d'accident du travail est non payable en vertu de la Loi sur les accidents du travail.

21.04 Preuve de maladie

À la demande de l'Employeur. Un employé absent du travail pour une période excédant trois (3) jours de travail pour cause de maladie doit présenter un certificat d'un médecin qualifié attestant que l'employé est incapable de compléter ses tâches à cause de la maladie.

La demande doit être fait pendant la période de maladie.

Si l'employé a besoin d'un rapport médical additionnel tel que demandé par l'Employeur, le montant sera remboursé avec preuve de paiement.

21.05 Registre des congés de maladie

Immédiatement après la fermeture de l'année civile, l'Employeur doit aviser par écrit le Syndicat et chaque employé du nombre de congés de maladie accumulé à son crédit.

ARTICLE 22 – ABSENCES AUTORISÉES

22.01 Congé syndical

Par demande écrite du Syndicat, reçue sept (7) jours à l'avance, l'Employeur doit autoriser un maximum d'une (1) personne et peut autoriser une deuxième (2^e) à assister à ses frais et sans solde, au congrès, réunion, ou autres cours de formation du Syndicat Canadien de la Fonction Publique.

22.02 Absences pour fonctions publiques au syndical

- 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 par écrit 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 (1) an. Par demande, ce congé peut être renouvelé chaque année durant son mandat.

22.03 Congé de deuil

Un employé peut s'absenter de son travail sans perte de salaire du travail à l'occasion du décès ou des funérailles de;

- a) cinq (5) jours de travail; son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur; **une fausse couche doit aussi être considérée comme membre de la famille immédiate**; Il peut aussi s'absenter pendant trois (3) autres journées à cette occasion mais sans salaire;
- b) trois (3) jours de travail; d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint, ou un membre de la famille qui réside avec l'employé pendant une longue période; **un(e) aîné(e) autochtone***;
- c) d'un (1) jour de travail; d'un oncle ou une tante;

- d) une (1) journée de travail; afin d'assister à des funérailles à titre de porteur, à raison d'un maximum de deux (2) occasions par année;
- e) **trois (3) heures de travail seront accordées afin d'assister aux célébrations funéraires. Ceci inclut la famille proche.**

Un employé peut demander de déplacer un (1) de ces jours à une date ultérieure si l'inhumation se fait à une date postérieure aux funérailles.

***Remarque : Un aîné ou une aînée autochtone est désigné(e) comme tel(le) par sa communauté autochtone.**

22.04 Congé familial

Les employés ont droit jusqu'à trois (3) jours civils d'absence autorisée sans perte de salaire dans le cas où l'employé se trouverait sans abri en raison d'un incendie, d'une inondation, d'un cas de force majeure, ou de maladie grave dans sa famille immédiate, sous réserve d'approbation de l'employeur. Une maladie grave signifie une maladie nécessitant une nuitée à l'hôpital.

22.05 Congé d'audience

L'Employeur doit remettre à un employé qui est appelé comme juré ou cité à comparaître comme témoin, la différence entre son salaire habituel et le montant reçu comme indemnité de témoin ou honoraire de juré. L'employé doit fournir la preuve qu'il a servi de membre du juré et du montant qu'il a reçu. Un maximum de trois (3) jours par année.

22.06 Congé maternité / paternité

- a) L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse. Cependant, les médecins de l'Employeur peuvent arrêter l'employée de travailler à partir du début du septième (7^e) mois si l'employée n'est pas apte à accomplir son travail régulier ou doit s'absenter trop souvent.
- b) L'employée doit reprendre son travail à la fin de son congé de maternité ou dans les trente (30) jours suivant une fausse couche. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail.
- c) L'Employeur peut exiger de l'employée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler. Si le médecin de l'employée juge cette dernière inapte à reprendre le travail, après son congé de maternité, l'employée a droit aux bénéfices de maladie prévus aux présentes.
- d) L'employée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée conforme à la loi applicable en vigueur (Loi sur les normes du travail).

- e) L'employé à droit à un congé de paternité sans salaire d'une durée conforme à la loi applicable en vigueur (Loi sur les normes du travail)

22.07 Congés généraux

L'Employeur doit accorder un congé sans traitement et sans perte d'ancienneté à un employé qui en fait la demande pour motifs valables et suffisants. Une telle demande doit être faite par écrit et approuvée par l'employeur.

22.08 Célébrations spirituelles ou culturelles

Les parties conviennent de faire tous les efforts raisonnables pour accommoder une employée ou un employé afin qu'il assiste ou participe aux célébrations spirituelles ou culturelles requises par sa foi ou sa culture.

ARTICLE 23 – LE RÉGIME DES AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS

23.01 Régime d'assurance

Les employés doivent participer dans un régime d'assurance groupe auquel ils ont consenti d'un commun accord et doivent en recevoir les avantages **tels que l'assurance vie, assurance dentaire, assurance d'invalidité, assurance voyage, assurance pour les soins des yeux et l'assurance pour les médicaments.**

La prime sera payée comme suit:

Soixante-quinze pourcent (75%) par l'Employeur et vingt-cinq pourcent (25%) par le Syndicat.

Le syndicat devra être avisé de tout changement au régime d'assurance.

23.02 Changement de fournisseur

Les parties pourront, d'un commun accord, changer de fournisseur de régime de la compagnie d'assurance, à condition que la couverture demeure la même et ce pour la durée de cette convention collective.

23.03 Chaque année, le Syndicat aura accès directement auprès de l'assureur à toutes les statistiques disponibles concernant les réclamations.

23.04 Les parties, à la présente convention, s'entendent pour entreprendre au nécessite une révision de tous les régimes d'assurance afin de comparer les avantages, les primes (coûts), et les compagnies qui mettent les contrats pour voir si des améliorations peuvent être apportées au régime en place, aux primes, etc. Tous les changements dans les régimes d'assurance doivent être permis par entente mutuelle des parties.

23.05 Bénéfices de Travail sécuritaire NB

- a) Tous les employés sous la présente convention seront couverts par les dispositions de la Loi sur les accidents du travail de la province du Nouveau-Brunswick.
- b) Lorsqu'un employé ne travaille pas en raison d'un accident ou d'une maladie professionnelle reliée à son travail et pour laquelle une réclamation compensatoire est acceptée par Travail sécuritaire NB, l'Employeur accepte d'augmenter les indemnités de Travail sécuritaire NB jusqu'à la limite permise par Travail sécuritaire NB sans contrebalancer les indemnités payables par Travail sécuritaire NB et sujet à la disposition que tout paiement supplémentaire n'augmente pas les gains nets encaissables de l'employé au-delà du montant régulier reçu précédant son incapacité, reconnaissant toutefois le statut non imposable des indemnités de Travail sécuritaire NB.

En attendant le règlement de la réclamation assurable, et sujet aux conditions de l'Article 25.05(b), les employés doivent recevoir un chèque de l'Employeur égalant la somme de quatre-vingts pourcent (80%) de leur salaire net, tel que déterminé par Travail sécuritaire NB. Afin de recevoir le chèque de l'Employeur, l'employé doit céder à l'Employeur ses chèques de Travail sécuritaire NB.

- c) L'Employeur doit maintenir en vigueur le régime des avantages sociaux de l'employé (excluant la couverture pour incapacité à long terme) durant la période où l'employé reçoit des indemnités pour 'perte de gains' de Travail sécuritaire NB, sous l'Article 23.05 (b).
- d) L'absence d'un employé qui reçoit des indemnités en application de la Loi des accidents du travail ne doit pas être déduit des crédits de congé de maladie ni des crédits de congés annuels de la personne.

23.06 Assurance emploi

Tous les employés éligibles doivent être couverts par les dispositions de la Loi sur l'assurance-emploi.

Le rabais des primes d'assurance-emploi serait utilisé pour réduire le coût des primes des avantages sociaux pour les deux parties.

23.07 Régime de retraite

En plus du Régime de pension du Canada, chaque employé qui aura accumulé au moins six (6) mois (mille quarante (1040) heures) au service de l'Employeur, doit adhérer au régime de retraite prévu par le plan provincial pour les municipalités du Nouveau-Brunswick. Les contributions seront payables par l'Employeur et l'employé aux termes des dispositions du régime.

ARTICLE 24 – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

24.01 Collaboration en matière de sécurité

L'Employeur doit observer toutes les précautions raisonnables et fournir tous les dispositifs de sécurité exigés pour protéger amplement ses employés. Tous les employés doivent collaborer avec l'Employeur dans la prévention des accidents et, devront, de temps en temps, lorsque considéré nécessaire, présenter à l'Employeur des mesures de prévention des accidents.

24.02 Les parties conviennent de respecter la Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles, la Loi sur la santé et sécurité au travail ainsi que tous les règlements adoptés en vertu de l'une ou l'autre de ces lois.

24.03 L'employé doit faire rapport de tout accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail en autant que c'est possible.

24.04 Comité Syndical-patronal sur l'hygiène et la sécurité

Le comité recevra l'appui des deux parties à cette présente convention dans le but d'assurer un milieu de travail sain et sécuritaire pour tout employés de la Communauté Rural de Kedgwick. L'Employeur assura que tout membres du comité seront formés par Travail sécuritaire NB.

a) Membres du comité

Un comité sur l'hygiène et la sécurité doit être établi et celui-ci sera composé de deux (2) représentants nommés par l'Employeur et de deux (2) représentants nommés par le Syndicat.

b) Réunions du comité

Le Syndicat et l'Employeur sont d'accord de fixer des réunions du comité tel qu'exigé par Travail sécuritaire NB. À ces réunions, le comité devra composer avec toutes les conditions dangereuses ou risquées qui lui seront rapportées. Si un employé, membre du comité, n'est pas à l'horaire lors d'une réunion, ce dernier sera payé aux heures au taux régulier pour assister à la réunion du comité,

c) Procès-verbal

Il faudra rédiger un procès-verbal de toutes les rencontres du comité d'hygiène et de sécurité et des copies seront envoyées à l'Employeur et au Syndicat.

d) Enquête sur les accidents

Le Syndicat sera avisé immédiatement de tout accident ou blessure. À la demande du Syndicat, le comité d'hygiène et de sécurité doit enquêter et rapporter le plus tôt possible de la nature et de la cause de l'accident ou de la blessure

e) **Information santé et sécurité**

L'Employeur fournira au comité toute information raisonnable provenant de Travail sécuritaire NB.

24.05 Paie pour les employés blessés

Un employé blessé durant les heures de travail et qui doit quitter pour traitement ou qui est envoyé chez-lui pour une telle blessure, recevra une paie pour le reste de son quart de travail à son salaire réglementaire, sans déduction de congé de maladie, pourvu qu'un médecin déclare que l'employé n'est pas apte à travailler davantage sur le quart en question.

24.06 Transport pour les victimes d'accident

Le transport au médecin ou à l'hôpital le plus près pour les employés nécessitant des soins médicaux en conséquence d'un accident est aux dépens de l'Employeur.

24.07 Pas de mesure disciplinaire

Nul employé ne doit faire l'objet d'une mesure disciplinaire pour avoir refusé de faire des tâches à son travail ou d'opérer de l'équipement qui, de l'opinion d'au moins deux (2) membres du comité d'hygiène et sécurité, est jugé dangereux. (Selon la Loi sur les accidents du travail)

24.08 Travaux de creusement

Lorsque des personnes doivent faire des travaux d'excavation, une (1) personne restera à la surface du terrain pour assurer la sécurité des personnes travaillant dans le fossé et pour assister à l'exécution du travail. Minimum de trois (3) personnes seraient présents pendant ce travail.

24.09 Violence au travail

- a) L'Employeur accepte l'élaboration de politiques et de procédures explicites en partenariat avec le Syndicat afin de traiter de telles situations et soumettra ces politiques au comité mixte de santé et de sécurité pour revue.
- b) La violence sur le lieu de travail désigne tout incident dans lequel un employé est menacé ou une déclaration de comportement qu'il est raisonnable qu'un travailleur d'interprète comme une menace d'exercer une force physique contre le travailleur, une agression ou un abus au cours de son emploi pouvant causer des dommages physiques ou psychologiques. Cela comprend les menaces, les tentatives ou l'agression réelle avec ou sans armes, l'application de la force, les abus verbaux et le harcèlement.
- c) Les parties reconnaissent le droit des employés de travailler dans un environnement exempt de harcèlement, de discrimination et de violence. Le harcèlement, la discrimination et la violence, quelle que soit la forme sous laquelle les activités liées au travail sont exercées, ne sont pas tolérés.

- d) Une formation supplémentaire sur le harcèlement, la discrimination et la violence sur le lieu de travail sera dispensée par l'Employeur à tout le personnel et la présence sera obligatoire. **Le choix de la formation sera fait en collaboration avec le Syndicat.**
- e) Les employés ont le droit d'être accompagnés d'une personne de leur choix lors de tout processus d'entrevue mentionné ci-dessus.
- f) L'Employeur doit fournir à tous les employés concernés des services de conseil et de traitement appropriés.
- g) **Il demeure la responsabilité de l'employeur de s'assurer que les employés soient traités de façon respectueuse lors des assemblées municipales. De plus, l'employeur s'engage à adresser les comportements irrespectueux entre les membres du conseil municipal et les employés.**

24.10 Santé physique

L'Employeur encourage tous employés d'être en bonne santé. L'Employeur remboursera les employés, avec un reçu, **soixante-quinze (75)% des frais** à un maximum de **cinquante (50\$)** par mois pour être abonné à un gymnase.

ARTICLE 25 – UNIFORME ET ALLOCATION VESTIMENTAIRE

25.01 Équipement fourni par l'Employeur

Tous les membres du Syndicat seront fournis gratuitement, des vêtements de sécurité et l'équipement nécessaire dans leurs positions respectives en conformité avec les Règlements du Nouveau-Brunswick établis en vertu de la Loi de l'hygiène et sécurité au travail.

Sur demande raisonnable, l'Employeur déterminera et fournira les vêtements essentiels. Les vêtements seront remplacés tel que requis.

25.02 Bottes de sécurité

Avec un reçu parvenant d'un fournisseur approuvé. L'Employeur remboursera à chaque employé la somme de deux cent cinquante dollars (250\$) **plus le pourcentage du taux d'inflation de l'année précédente**, par année pour l'achat de bottes de sécurité.

25.03 Outils et équipement

L'Employeur devra fournir tous les outils et l'équipement nécessités par les employés dans l'exercice de leurs fonctions. L'outil endommagé ou brisé sera remplacé à la remise de celui-ci.

25.04 Outils ‘en appel’

L’Employeur fournira les outils nécessaires (voiture et téléphone) pendant la période de temps lorsque les employés sont ‘en appel’.

25.05 Occasionnels

L’employeur fournira aux employés occasionnels un casque, des lunettes de sécurité, des gants et une veste au début de leur embauche.

Les employés occasionnels qui ont accumulés annuellement, cent soixante (160) heures et plus après la date d’embauche pourront bénéficier des Articles 25.01 et 25.02.

ARTICLE 26 – ÉQUIPEMENTS ET TECHNOLOGIE

26.01 Véhicules

- a) Camion – Responsable des travaux publics aurait accès pendant la semaine complète. Personnel en appel désigné aurait accès pendant la fin de semaine.
- b) Automobile personnel – Nul employé serait obligé d’utiliser leurs véhicules personnels pour raisons de travail sauf si par accord mutuel.

26.02 Pagette / Cellulaire

Les employés ‘en disponibilité’ auront accès à une pagette ou à un téléphone cellulaire pour répondre aux appels.

L’employeur paiera vingt (20) \$ par mois à chaque employé qui utilise son cellulaire pour exercer ses fonctions au travail.

26.03 Utilisation de caméras de surveillance au travail

L’Employeur accepte d’informer le Syndicat et ses employés et un avis doit être affiché dans tous les lieux de travail extérieur à l’endroit l’Employeur a installé le matériel de surveillance. L’objectif de la surveillance vidéo est de décourager l’activité criminelle et d’assurer la sécurité du public et des employés.

ARTICLE 27 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET LÉGISLATIVES

27.01 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 un autre poste vacant.

27.02 Programme de formation

Au cas où l'Employeur introduirait de nouvelles méthodes ou machines, exigeant des habiletés nouvelles au 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 (1) 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 ses employés pendant la période d'un tel recyclage et leur salaire ne subira pas de réduction lorsqu'ils seront reclassifiés à leur nouveau poste.

27.03 Formation supplémentaire

Au cas où l'introduction de nouvelles méthodes de travail nécessiterait un recyclage ou un perfectionnement exigeant une durée de formation professionnelle dépassant un (1) an, cette durée supplémentaire fera l'objet de discussions entre l'Employeur et le Syndical.

27.04 Renseignements en lien avec la divulgation de données financières

L'Employeur fournira au Syndicat les renseignements dont il a besoin pour respecter les exigences de divulgation imposées par la loi. L'Employeur fournira ces renseignements par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la demande de renseignements du Syndicat.

27.05 Congé avec solde pour se conformer aux exigences de divulgation imposées au Syndicat par la loi

L'Employeur accordera un congé avec solde à un syndiqué désigné par le Syndicat pour que celui-ci remplisse les déclarations requises par les lois fédérales ou provinciales pour la divulgation des finances du Syndicat ou d'autres affaires syndicales et sera remboursé par le SCFP.

27.06 Renseignements et congé sans solde pour la perception et l'autorisation des cotisations

Advenant l'adoption d'une loi qui viendrait modifier les dispositions de la présente convention collective ou de la loi en matière de précompte et de versement des cotisations, l'Employeur devra fournir :

- a) un tableur électronique dans lequel sera identifiée la période de paie correspondant aux sommes perçues, ainsi que les renseignements suivants pour chaque employé au sein de l'unité d'accréditation: nom, statut d'emploi (temps plein, temps partiel, temporaire, occasionnel), classe/titre d'emploi, succursale, lieu de travail, revenu ordinaire, horaire de travail et total des heures travaillées. Ce tableur sera envoyé au secrétaire-trésorier de la Section locale du Syndicat et au conseiller syndical national au plus tard dix (10) jours après la fin de chaque période de paie;
- b) un congé payé pour activités syndicales et un accès au lieu de travail pendant les heures de travail, pour que le Syndicat puisse rencontrer chaque employé

appartenant à l'unité d'accréditation afin de percevoir les cotisations et d'obtenir les autorisations.

ARTICLE 28 – DURÉE DE LA CONVENTION ET RÉTROACTIVITÉ

28.01 Durée de la Convention Collective

La présente convention s'applique pour **trois (3) ans**, soit de la période du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2027 et la négociation pour une nouvelle convention peut commencer dans les quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de la présente convention.

La présente convention collective n'est pas invalidée par la nullité d'une ou plusieurs de ses clauses.

Les dispositions de la présente convention continuent de s'appliquer et ce, tant que le droit au lock-out ou à la grève n'est pas exercé.

28.02 Pas de grève ni de lock-out

La Section locale 5415 du Syndicat consent à ce qu'il n'y ait pas de grève ni de débrayage, et la Communauté Rurale de Kedgwick, consent à ce qu'il n'y a pas de lock-out des membres du Syndicat pendant la durée de la présente convention.

28.03 Rétroactivité générale

Nonobstant seules les clauses salariales énumérées à l'*Annexe A* s'appliquent rétroactivement à la date convenue pour tous les employés qui sont à l'emploi de l'Employeur lors de la signature de la présente convention collective.

28.04 Exclusion de rétroactivité

Tous les changements dans la nouvelle convention seront rajustés rétroactivement sauf indication contraire.

28.05 Rétroactivité pour les employés ayant mis fin à leur emploi

Un employé qui a mis fin à son emploi entre la date d'expiration de la présente convention et la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention recevra une paie de rétroactivité en rapport avec l'augmentation salariale ou autre à côté.

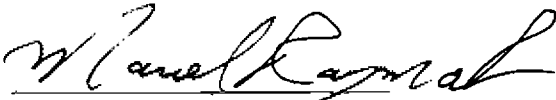
28.06 Lettres d'entente

Les lettres d'entente annexées à la présente convention collective ainsi que les annexes font partie intégrale de cette dernière.

- 1) Lettre d'entente - Clause grand-père - Marcel Raymond
- 2) Lettre d'entente - Clause grand-père - Christine Fortin
- 3) Lettre d'entente - Fournisseur de bénéfices
- 4) **Lettre d'entente – Travaux de Mécanique**
- 5) **Lettre d'entente – Travaux de Construction**


EN FOI DE QUOI, les représentants respectifs des parties aux présentes, ont signés à la Communauté Rurale de 15 avril, ce 15 jour de avril 2025.

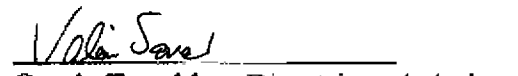
AU NOM DU SCFP,
SECTION LOCALE 5415



Marcel Raymond, Président

AU NOM DE LA COMMUNAUTÉ
RURALE DE KEDGWICK


Eric Gagnon, Maire


Rénald LaPlante, Vice-président


Carole Tremblay, Directrice générale
Valérie Savard, Greffière adjointe


Cédric Léonard, Conseiller


Alexandre Deschênes, Consultant

LETTRE D'ENTENTE - Marcel Raymond

entre

Communauté Rurale de Kedgwick et Syndicat Canadien de la Fonction Publique Section Locale 5415

Le Syndicat et l'Employeur acceptent la condition d'emploi comme *Responsable de Travaux Publiques* qui est décrit dans la lettre du 14 février 2017 comme un droit acquis jusqu'à ce que Marcel Raymond cesse d'être un employé de la Communauté Rurale de Kedgwick.

Cette lettre d'entente demeurera en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

Il est convenu ce 15 jour de avril 2025.

Pour l'Employeur,

Pour le Syndicat,


Eric Gagnon, Maire
Communauté Rurale de Kedgwick


Marcel Raymond, Président
Section locale 5415 du SFCP

Communauté rurale de Kedgwick
114, rue Notre-Dame
Kedgwick, NB E8B 1H8



Tél. : (506) 284-2160
Fax : (506) 284-2859
crkedgwick@bellaliant.com

Cœur de la Chaîne des Appalaches

Le 14 février, 2017

Marcel Raymond
888, Chemin Petit Ouest
Kedgwick Ouest, N.-B.
E8B 1T8

Condition d'emploi

M. Raymond,

Nous avons le plaisir de vous annoncer que votre emploi en tant que Responsable des travaux publics sera maintenu sans l'obligation d'obtenir la certification d'opérateur de réseaux d'aqueduc et d'égouts niveau 1.

Janice E. Savoie
Maire

Louise Raymond
Conseillère responsable
Administration

Francis Bérubé
Directeur général



Une municipalité à découvrir!

LETTRE D'ENTENTE - Christine Fortin

entre

Communauté Rurale de Kedgwick
et
Syndicat Canadien de la Fonction Publique
Section Locale 5415

Le Syndicat et l'Employeur sont d'accord que la paie sera effectuée par madame Christine Fortin jusqu'à ce qu'elle ne soit plus une employée de la Communauté Rurale de Kedgwick.

À ce moment-là, le travail susmentionné sera renvoyé à la Direction.

Cette lettre d'entente demeurera en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

Il est convenu ce 15 jour de avril 2025.

Pour l'Employeur,

Pour le Syndicat,


Eric Gagnon, Maire
Communauté Rurale de Kedgwick


Marcel Raymond, Président
Section locale 5415 du SCFP

hw:sepb491

LETTRE D'ENTENTE - Fournisseur

entre

Communauté Rurale de Kedgwick
et
Syndicat Canadien de la Fonction Publique
Section Locale 5415

Fournisseur de Bénéfices

Le Syndicat et l'Employeur ont conclu le processus de recherche d'un autre fournisseur de prestations dans les conditions suivantes;


- a) Accepte le régime de bénéfice de l'Assomption Vie présenté par M. Luc Rioux en date du 25 février 2020;
- b) Le régime d'assurance sera en vigueur à partir du 1^{er} juin 2020.

Cette lettre d'entente demeurera en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

Il est convenu ce 15 jour de avril 2025.

Pour l'Employeur,

Pour le Syndicat,


Eric Gagnon, Maire
Communauté Rurale de Kedgwick


Marcel Raymond, Président
Section locale 5415 du SFCP

LETTRE D'ENTENTE – Travaux de Mécanique

entre

Communauté Rurale de Kedgwick
et
Syndicat Canadien de la Fonction Publique
Section Locale 5415

Toute personne assignée par la direction municipale à effectuer des travaux de mécanique recevra une prime de 4\$ (quatre dollars) sur son taux salarial régulier.

Cette lettre d'entente demeurera en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

Il est convenu ce 15 jour de avril 2025.

Pour l'Employeur,

Pour le Syndicat,



Eric Gagnon, Maire
Communauté Rurale de Kedgwick



Marcel Raymond, Président
Section locale 5415 du SCFP

LETTRE D'ENTENTE - Travaux de Construction

entre

Communauté Rurale de Kedgwick
et
Syndicat Canadien de la Fonction Publique
Section Locale 5415

Toute personne assignée par la direction municipale à effectuer des travaux de construction recevra une prime de 2\$ (deux dollars) sur son taux salarial régulier.

Cette lettre d'entente demeurera en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

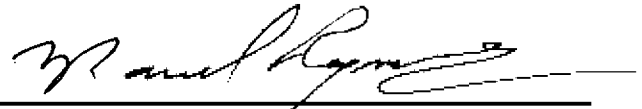
Il est convenu ce 15 jour de avril 2025.

Pour l'Employeur,

Pour le Syndicat,



Eric Gagnon, Maire
Communauté Rurale de Kedgwick



Marcel Raymond, Président
Section locale 5415 du SFCP

ANNEXE 'A' - GRILLE SALARIALE SCFP SECTION LOCALE 5415

Grille Salariale - Pourcentage		2025	2026	2027
	Base			
		6%	5%	4%
Administration / réceptionniste		\$ 1.21	\$ 1.07	\$ 0.90
	\$ 20.16	\$ 21.37	\$ 22.44	\$ 23.34
Agent de développement communautaire		\$ 1.23	\$ 1.08	\$ 0.91
	\$ 20.45	\$ 21.68	\$ 22.76	\$ 23.67
Assistant administratif		\$ 1.16	\$ 1.02	\$ 0.86
	\$ 19.32	\$ 20.48	\$ 21.50	\$ 22.36
Responsable des travaux publics		\$ 1.72	\$ 1.52	\$ 1.28
	\$ 28.70	\$ 30.42	\$ 31.94	\$ 33.22
Préposé aux travaux publics		\$ 1.39	\$ 1.23	\$ 1.03
	\$ 23.19	\$ 24.58	\$ 25.81	\$ 26.84
Préposé à l'aréna		\$ 1.26	\$ 1.11	\$ 0.93
	\$ 21.00	\$ 22.26	\$ 23.37	\$ 24.31
Journalier		\$ 1.19	\$ 1.05	\$ 0.88
	\$ 19.87	\$ 21.06	\$ 22.12	\$ 23.00