Convention Collective

entre

Commission de services régionaux
Chaleur

et

SCFP / Syndicat canadien de la fonction publique

Section locale 4193

En vigueur du **1er janvier 2025 au 31 décembre 2029**

Table des Matières

Article 1 – BUT 2

Article 2 – DROITS DE LA DIRECTION 2

Article 3 – RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS 2

Article 4 – DISCRIMINATION 3

Article 5 – RÉGIME SYNDICAL 4

Article 6 – PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES ET CHANGEMENTS AUX LOIS 4

Article 7 – NOUVEAUX EMPLOYÉS – MISE AU COURANT PAR L'EMPLOYEUR 5

Article 8 – CORRESPONDANCE 5

Article 9 – COMITÉ EMPLOYEUR-EMPLOYÉS 5

Article 10 – RELATIONS SYNDICAT-DIRECTION 6

Article 11 – MOTION ET RAPPORT DE LA COMMISSION 7

Article 12 – PROCÉDURE DE REDRESSEMENT DES GRIEFS 7

Article 13 – ARBITRAGE 9

Article 14 – CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET DISCIPLINE 10

Article 15 – ANCIENNETÉ 11

Article 16 – AVANCEMENTS ET CHANGEMENTS AU SEIN DU PERSONNEL 13

Article 17 – LICENCIEMENT ET RAPPEL AU TRAVAIL 15

Article 18 – HEURES DE TRAVAIL 15

Article 19 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES 16

Article 20 – JOURS FÉRIÉS 17

Article 21 – VACANCES 18

SP DA

Article 22 – CONGÉ DE MALADIE 20

Article 23 – ABSENCE AUTORISÉE 21

Article 24 – PAIEMENT DES SALAIRES ET INDEMNITÉS 24

Article 25 – CLASSIFICATION ET RECLASSIFICATION DES EMPLOIS 25

Article 26 – SÉCURITÉ SOCIALE 25

Article 27 – SÉCURITÉ ET HYGIÈNE 26

Article 28 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET AUTRES 27

Article 29 – SÉCURITÉ DE L'EMPLOI 27

Article 30 – UNIFORMES ET HABILLEMENT 28

Article 31 – CONDITIONS GÉNÉRALES 29

Article 32 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES 29

Article 33 – DURÉE DE LA CONVENTION 29

Article 34 – GRÈVES ET LOCKOUTS 31

ANNEXE « A » – SALAIRES 32

LETTRE D'ENTENTE – DEVOIR D'ACCOMMODATION 34

LETTRE D'ENTENTE – EMPLOYÉS QUALIFIÉS POUR LE PORT DU CEINTURON 35

LETTRE D'ENTENTE – MODIFICATION DES QUALIFICATIONS REQUISES ET DU SALAIRE POUR LE POSTE DE SECRÉTAIRE 36

LETTRE D'ENTENTE – RÉGIME D'ASSURANCE SANTÉ 37

LETTRE D'ENTENTE – TRUCK À TERRE 38

Article 1 BUT

1.01 Attendu que les présentes dispositions ont pour but :

(1) d'entretenir et d'améliorer les relations de travail d'une façon harmonieuse et stable entre l'Employeur et le Syndicat;

(2) de reconnaître l'importance des pourparlers et des négociations en tout ce qui concerne les conditions de travail, l'emploi, les services etc.;

(3) d'assurer un fonctionnement efficace des opérations de l'Employeur;

(4) d'assurer le bon moral, le bien-être et la sécurité de tous les employés faisant partie de l'unité de négociation du Syndicat;

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

Article 2 – DROITS DE LA DIRECTION

2.01 Droit de la direction - Le Syndicat reconnaît que :

(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 la totalité des fonctions, droits, attributions et pouvoirs qui ne sont pas restreints, délégués ou modifiés par la présente convention.

Article 3 – RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS

3.01 Unité de négociation L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique et sa section locale 4193 comme unique agent négociateur de tous les employés visés par la présente convention, à l'exception du directeur général, de la technicienne en comptabilité, des étudiants et de toutes les 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.

3.02 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 et les cas d'urgence à l'exception de la gestionnaire à l'administration qui pourrait effectuer du travail de remplacement à court terme déterminé (0 à 4 mois) à la paie et aux comptes recevables et du travail de remplacement à la pesée à la condition que l'exécution de ce travail en soi ne réduise pas le nombre normal d'heures de travail cédulées ou le salaire d'un employé.

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

3.04 Définitions d'employés Chaque employé fera partie d'une des cinq (5) définitions d'employés tel que décrit ci-dessous. Les employés qui auront complété leur période de probation (article 15.03) et qui auront été attribués un poste affiché seront considérés employés réguliers.

Employés réguliers – Les employés à temps plein et les employés saisonniers sont considérés employés réguliers.

(a) **Employé à temps plein** – désigne un employé qui comble un poste "à temps plein" établi par l'Employeur selon l'une des classifications spécifiées **à "l'Annexe** A", qui a complété la période de probation tel que requis par l'entente collective et qui travaille habituellement quarante (40) heures par semaine et douze (12) mois par année.

(b) **Employé saisonnier** –

(i) désigne un employé qui comble un poste "saisonnier" établi par l'Employeur selon l'une des classifications spécifiées **à "l'Annexe** A", qui a complété la période de probation tel que requis par l'entente collective et qui travaille habituellement quarante (40) heures par semaine **pour un minimum de trente (30) semaines** par année et qui est rappelé au travail de façon saisonnière.

(ii) Les employés saisonniers doivent bénéficier des mêmes taux de salaires, des mêmes conditions d'emploi et des mêmes avantages prévus par la présente convention. **Les vacances et congés de maladie sont accumulés** proportionnellement au nombre d'heures de travail effectué. La rémunération des congés annuels sera incluse dans la paie régulière ou accordée en congé payé au taux régulier.

(c) **Employé occasionnel** –

(i) désigne un employé non-titulaire d'un poste établi par l'Employeur selon l'une des classifications spécifiées **à "l'Annexe** A", qui a complété la période de probation tel que requis par l'entente collective et qui est appelé par l'Employeur pour remplacer un employé régulier en absence autorisée. (Exemple : Congé de maladie, congé annuel, congé férié, congé sans traitement, surtemps, accident de travail, congé de maternité, garde d'enfant, etc.)

(ii) Les employés occasionnels 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 effectué et s'ils qualifient pour un tel bénéfice.

(d) **Employé sous probation** – désigne un employé nouvellement embauché qui n'a pas complété la période de probation tel que requis par l'entente collective. Un employé sous probation qui complète sa période de probation tel que requis par l'entente collective deviendra soit un employé occasionnel ou un employé régulier.

(e) **Employé temporaire**

(i) désigne un étudiant embauché pour du travail temporaire. Un tel étudiant sera considéré un employé temporaire pour une période ne devant pas excéder cinq cent vingt (520) heures durant la période estivale (mois de juin à août) de chaque année et cette condition sera spécifiquement mentionnée et reconnue au moment de l'embauche. L'Employeur embauchera un maximum de quatre (4) étudiants à sa discrétion. Un employé étudiant 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 dans les cédules de production.

(ii) L'embauche de ces étudiants se fera par le biais de projet étudiants provincial ou fédéral ou encore financé par l'Employeur. L'Employeur fera tout effort raisonnable pour recruter et accorder la priorité d'embauche aux étudiants locaux et ensuite de la région Chaleur. Advenant l'impossibilité de recruter des étudiants, l'Employeur embauchera des non étudiants selon les critères mentionnés ci-haut et en priorisant des personnes de la localité.

(iii) Les enfants des employés auront préférence pour l'obtention des postes des emplois étudiants en autant qu'ils rencontrent les critères du poste en question.

3.05 **Langue officielle de la convention collective : La convention collective doit être traduite dans les deux langues au frais partagé des parties. Cependant, en cas de différence d'interprétation entre les versions française et anglaise, la langue dans laquelle la convention collective a été négociée aura préséance.**

Article 4 – DISCRIMINATION

4.01 Aucune discrimination Les parties conviennent qu'aucune discrimination, ni harcèlement, ne doit être exercée ni pratiquée à l'égard du Syndicat, des employés, de l'Employeur, de son personnel et des clients.

4.02 Droits de la personne – Les parties reconnaissent que la *Loi sur les droits de la personne* s'applique à la présente convention.

4.03 Milieu de travail respectueux – L'employeur s'engage à assurer un milieu de travail où tous les employés sont traités avec respect et dignité. Dans cet environnement, les comportements irrespectueux, discriminatoires et d'harcèlement ainsi que la violence au travail ne seront pas tolérés.

Article 5 – RÉGIME SYNDICAL

5.01 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 trente (30) jours suivant leur embauche et en demeurer membres en règle comme condition d'emploi.

Article 6 – PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES ET CHANGEMENTS AUX LOIS

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

6.02 Retenues – Les retenues mentionnées au paragraphe 6.01 seront déduites de la période de paie à la fin de chaque mois ou de chaque paie et remises par l'Employeur au secrétaire-trésorier du Syndicat au plus tard le 15 du mois suivant, accompagnées d'une liste des noms et adresses de tous les employés dont les retenues ont été effectuées, en plus de leur salaire régulier pour le mois précédent. L'Employeur enverra une copie de cette liste au siège social du Syndicat canadien de la fonction publique.

6.03 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.

6.04 Responsabilité Le Syndicat consent à dégager l'Employeur de toute responsabilité et à le garantir contre toute poursuite découlant de l'application du présent article.

6.05 Renseignements et congé syndical 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 négocier avec le syndicat un protocole d'entente pour la collecte d'information concernant les cotisations syndicales et la collecte de celle-ci.

Article 7 – NOUVEAUX EMPLOYÉS – MISE AU COURANT PAR L'EMPLOYEUR

7.01 Nouveaux employés – L'Employeur s'engage à mettre tout nouvel employé au courant de l'existence de cette convention collective et des conditions d'emploi énumérées aux articles ayant trait au régime syndical et au prélèvement des cotisations. L'Employeur communiquera au Syndicat le nom au complet, le poste et le statut d'emploi (temps plein, saisonnier, occasionnel, sous probation, temporaire), la date d'embauche et le lieu de travail de tous les employés embauchés au sein de l'unité d'accréditation. Il lui communiquera ces informations au plus tard le premier jour de travail du nouvel employé.

7.02 Copies de la convention Dès qu'il aura été embauché, le supérieur immédiat du nouvel employé le présentera à son délégué ou représentant syndical, qui lui fournira une copie de la convention collective.

7.03 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 8 - CORRESPONDANCE

8.01 Correspondance – Toute correspondance entre les parties découlant ou relevant de cette convention se fera entre le directeur de service et le secrétaire-archiviste du Syndicat.

Article 9 – COMITÉ EMPLOYEUR-EMPLOYÉS

9.01 Formation d'un comité Un comité d'Employeur-employés sera composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur. Ce comité bénéficiera de l'appui entier des deux parties contractantes, dans l'intérêt d'un service optimum à la clientèle.

9.02 Fonction du comité – Le comité verra aux questions suivantes :

(1) Critiques positives de toute forme d'activité 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 à la clientèle.

(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 des 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.

9.03 Réunions du comité – Le comité se réunira au moins une fois par trois (3) mois à une date et un endroit fixés d'un commun accord, à moins d'une entente à l'effet contraire. Les membres recevront un avis de réunion et l'ordre du jour au moins quarante-huit (48) heures avant celui-ci. Les employés ne souffriront d'aucune perte de salaire par suite du temps qu'ils auront accordé au 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 ait été faite sauf en cas de circonstances incontrôlables, qui dans une telle situation ne devrait pas excéder dix (10) jours ouvrables.

9.04 Présidence des réunions Le comité nommera un représentant de l'Employeur et un représentant du Syndicat qui rempliront les fonctions de coprésident et présideront aux réunions à tour de rôle.

9.05 Procès-verbal – Le procès-verbal de chaque réunion du comité sera rédigé et signé par les coprésidents aussitôt que possible après la clôture de chaque réunion. Le Syndicat et l'Employeur recevront chacun deux exemplaires signés du procès-verbal dans les cinq (5) jours suivant la réunion.

9.06 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 ces discussions. Les discussions et conclusions du comité pourront faire l'objet de recommandations au Syndicat et à l'Employeur.

9.07 Permis d'absence Tout employé remplissant les fonctions de représentant du Syndicat auprès du comité Employeur-employés aura le droit de participer aux réunions du comité en question sans perte de salaire, si la réunion a lieu pendant les heures de travail.

Article 10 – RELATIONS SYNDICAT-DIRECTION

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

10.02 Comité de négociation - Il sera établi un comité de négociation comprenant un maximum de deux (2) membres représentant l'Employeur et de deux (2) membres représentant le Syndicat. Le Syndicat fournira à l'Employeur les noms de ses représentants siégeant au comité.

10.03 Fonction du comité de négociation Le comité de négociation sera saisi, aux fins de discussion et de règlement, de toute question intéressant les parties en ce qui concerne l'accomplissement et les problèmes du travail, les taux de salaire, les heures de travail, les négociations collectives et autres conditions de travail, etc.

10.04 Représentants du Syndicat canadien de la fonction publique - 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.

Article 11 – MOTION ET RAPPORT DE LA COMMISSION

11.01 L'Employeur s'engage à informer les employés et le Syndicat des décisions prises par la Commission qui affecteraient les membres du Syndicat ou les relations de travail tout en respectant l'intégrité et la confidentialité de la Commission.

Article 12 – PROCÉDURE DE 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 du gestionnaire de service ou son remplaçant, 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 le Syndicat et l'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 :

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 le gestionnaire responsable du service. 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 au gestionnaire responsable du service, le ou les employés lésés, en compagnie du délégué d'atelier, présenteront au directeur de service une déclaration écrite comportant les détails de la plainte et du redressement demandé. Le directeur de service avisera l'employé de sa décision dans les dix (10) jours ouvrables après réception d'un tel avis.

Troisième Étape : Dans un délai de dix (10) jours ouvrables de l'obtention de la réponse du directeur de service ou de l'expiration du délai de dix (10) jours mentionné à la deuxième étape, selon celui qui survient en premier, le Syndicat peut renvoyer le différend à l'arbitrage prévu à l'article 13 ci-dessous.

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

12.05 Droit du Syndicat de continuer un grief – Un grief initié par un employé ou un groupe d'employés devient la propriété du Syndicat.

12.06 Réponse par écrit – Toute réponse à un grief se fera par écrit à toutes les étapes.

12.07 (a) 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.

(b) Certaines étapes peuvent être omises 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, ou au cas d'un grief découlant de mise en disponibilité, suspension ou congédiement, ce grief peut être entamé directement à la deuxième étape de la procédure applicable aux griefs.

12.08 En déterminant le temps requis à chaque étape du redressement de griefs, sauf l'arbitrage, les samedis, dimanches et jours fériés seront exclus.

12.09 Endroit disponible – Afin de permettre au Syndicat de discuter avec les employés concernés en matière de résolutions de grief ou d'incidents qui pourraient initier un grief, l'Employeur désignera un endroit dans l'édifice principal à cet effet.

12.10 Accès aux lieux de travail – Le représentant désigné par le Syndicat ou tout représentant syndical national demandera à l'employeur la permission d'accès au lieu de travail pour rencontrer les employés couverts par la présente convention collective pendant leur pause-repas et leurs autres pauses, qu'elles soient rémunérées ou non, dans la mesure où cela n'entrave pas les opérations de l'employeur et le syndicat doit donner le motif de la rencontre. Le temps du représentant sera défrayé par le syndicat.

L'employeur maintiendra la présente pratique de fournir un local après les heures de travail pour les réunions syndicales selon la disponibilité des locaux.

Article 13 – ARBITRAGE

13.01 Nomination d'un arbitre Lorsque l'une des parties demande à soumettre un grief à l'arbitrage, la partie requérante suggèrera le nom de deux arbitres à la partie adverse et celle-ci soumettra le nom de deux arbitres si elle n'est pas d'accord avec l'un des choix de la partie requérante. Advenant que les parties ne s'entendent pas sur le choix d'un arbitre, les parties se réfèreront à l'article 13.02 comme procédure de nomination. **Lorsque l'**arbitre est nommé, la partie requérante aura **soixante (60)** jours ouvrables pour aviser l'arbitre afin d'obtenir des dates possibles d'audience.

13.02 Défaut de nomination – Si le destinataire de l'avis néglige de nommer son arbitre dans les sept (7) jours qui suivent la nomination, l'une ou l'autre partie pourra demander au Ministre du travail de nommer **un arbitre**.

13.03 Procédure à suivre **L'arbitre** pourra déterminer ses propres règles de procédure; il devra garantir à toutes les parties la possibilité de présenter leurs preuves et leurs observations. **Il** entendra et déterminera le différend ou l'allégation et rendra sa décision.

13.04 Décision **de l'arbitre** 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, de modifier ou d'amender aucune de ses dispositions. Il aura toutefois le droit de statuer sur tout congédiement et sur tout grief de nature disciplinaire et de prendre toute mesure qui, à son avis, semble juste ou équitable.

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** à nouveau afin de clarifier la décision rendue.

13.06 Frais et honoraires **Chaque partie réglera cinquante (50) % des frais et honoraires de l'arbitre.**

13.07 Modification des délais Les délais établis tant pour la procédure et redressement des griefs que celle d'arbitrage pourront prolonger la durée des procédures d'un commun accord des parties contractantes.

13.08 Témoins : Les parties pourront faire appel à leur(s) témoin(s), qu'il s'agisse du ou des employés en cause ou de toute autre personne, à toute étape de la procédure de redressement des griefs ou d'arbitrage. De plus, toute mesure raisonnable sera prise en vue de permettre aux parties en cause, ou aux arbitres, l'accès des locaux de l'Employeur, afin d'examiner les conditions de travail pertinentes au règlement du grief.

Article 14 – CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET DISCIPLINE

14.01 Mesure disciplinaire – Chaque fois que l'Employeur ou son agent juge nécessaire de réprimander un employé d'une manière indiquant que toute répétition de l'acte ou de l'omission en question pourrait entraîner un congédiement, ou que l'employé pourrait être congédié s'il néglige d'améliorer la qualité de son travail avant une certaine date, l'Employeur fournira 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'Employeur fournira à l'employé les motifs d'une mesure disciplinaire et avisera l'employé de son droit d'être accompagné du représentant syndical de son choix.

14.02 Méthodes de congédiement – Un employé ayant accompli sa période de probation peut être congédié, mais un tel congédiement doit être motivé par des motifs valables et sur l'autorité expresse de l'Employeur. En cas de congédiement ou de suspension d'un employé, celui-ci doit être mis au courant des raisons d'une telle mesure en présence de son délégué syndical, et l'Employeur devra aviser sans délai, par écrit, l'employé en cause et le Syndicat des raisons d'un tel congédiement ou d'une telle suspension.

14.03 Suspension ou congédiement injuste – S'il s'avère à la suite d'une enquête, qu'un employé a été injustement suspendu ou congédié, l'employé sera immédiatement réintégré à son ancien poste, sans perte d'ancienneté et sera compensé pour la totalité du temps perdu. Il recevra un montant égal à sa rémunération normale au cours de la période de paie directement antérieure à sa suspension ou son congédiement, ou sera compensé de toute autre manière qui, de l'avis des parties ou, le cas échéant, de l'avis du conseil d'arbitrage, semble juste et équitable.

14.04 Dossier de l'employé

(a) L'Employeur informera un employé par écrit lorsqu'une plainte a été déposée à son sujet.

(b) Lorsque l'Employeur inscrit au dossier de l'employé un avertissement écrit ou une mesure disciplinaire écrite (soit une réprimande, une suspension ou un congédiement) il en remettra une copie à l'employé et au Syndicat. Cette copie devra informer l'employé de la/des raison(s) de l'avertissement ou de la mesure disciplinaire.

(c) Dix-huit (18) mois suivant la réception d'un avertissement écrit à un employé et pourvu que celui-ci ne reçoive pas un avis pour infraction similaire durant cette période de dix-huit (18) mois, cet avis sera rayé de son dossier.

(d) Dix-huit (18) mois suivant la réception d'une mesure disciplinaire et pourvu qu'il n'y ait pas eu d'autres mesures disciplinaires similaires durant cette période de dix-huit (18) mois, cette mesure disciplinaire sera retirée du dossier.

14.05 Un employé doit, sur préavis de 24 heures à l'Employeur durant les heures normales de bureau, avoir la possibilité de lire tout document versé à son dossier personnel et ayant trait à une mesure disciplinaire prise à son égard ou se rapportant à son évaluation, puis d'en faire une copie. L'employé peut, s'il le demande, être accompagné d'un représentant de la section locale.

Article 15 - ANCIENNETÉ

15.01 Définition - "Ancienneté" désigne la durée de service d'un employé calculée d'après ses heures réelles travaillées à partir de sa dernière date d'embauche jusqu'au 31 décembre de chaque année excluant les heures supplémentaires. 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. L'ancienneté sera applicable au groupement négociateur tout entier. Une année d'ancienneté est équivalent à 2,080 heures de travail.

Un employé accumulera de l'ancienneté pour toutes les heures régulières rémunérées et pour les heures non rémunérées suivantes :

(a) Les congés de maternité prévus par la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick;

(b) Les congés de soins d'enfant prévus par la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick;

(c) La période d'incapacité totale d'une durée maximale de vingt quatre (24) mois résultant d'un accident de travail qui est reconnue par la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail comme ouvrant droit à une indemnité en vertu des dispositions de la *Loi sur les accidents de travail* du Nouveau-Brunswick.

Le nombre d'heures d'ancienneté créditées à un employé en vertu des paragraphes (a), (b) et (c) ci-haut doit être basé sur la moyenne des heures travaillées durant les douze (12) mois précédents.

L'accumulation d'ancienneté prévue au paragraphe (a) ci-haut ne permet à l'employé d'accumuler aucun crédit de congés de maladie et de jours fériés. L'accumulation d'ancienneté prévue au paragraphe (b) ci-haut ne permet à l'employé d'accumuler aucun crédit de congés annuels, de congés de maladie et de jours fériés.

15.02 Liste d'ancienneté – L'Employeur tiendra à jour une liste d'ancienneté indiquant les heures travaillées et la date d'entrée en service. Une liste d'ancienneté en règle sera envoyée au Syndicat et affichée sur le tableau d'affichage au plus tard le 1er février de chaque année.

15.03 Période de probation Tout employé nouvellement embauché sera considéré sous probation pendant une durée de **880** heures à partir de la date de son embauche. Au cours de cette période de probation, il jouira de tous les droits et privilèges contenus dans la présente convention, à l'exception des dispositions suivantes :

Congédiement, suspension et discipline*
Ancienneté
Licenciement et rappel au travail
Flottants
Congés annuels
Congé de maladie
Allocation d'habillement
Sécurité sociale

L'Emploi d'un employé sous probation peut prendre fin à n'importe quel moment au cours de la période de probation **et l'Employeur ne sera pas tenu d'établir un motif valable pour une telle fin d'emploi. L'Employeur remettra par écrit les raisons du congédiement avec copie au Syndicat. S'il y a discrimination au sens de la *Loi sur les droits de la personne du NB**, les articles 12 et 13 pourront être invoqués.**

Une fois la période de probation terminée, le temps ainsi travaillé sous probation lui sera crédité aux fins de cette convention collective et l'employé en question deviendra un employé occasionnel ou un employé régulier. Toutefois, à la demande de l'**E**mployeur, la période de probation pourra être prolongée à 1040 heures au besoin et les raisons seront communiquées à l'employé et au Syndicat.

15.04 Perte d'ancienneté – L'employé perd son droit d'ancienneté uniquement dans les cas suivants :

(1) congédiement pour juste cause, sans réintégration ultérieure, ou

(2) démission, ou

(3) absence excédant cinq (5) jours ouvrables, sans motif raisonnable ou sans donner d'avis à l'Employeur, sauf s'il était raisonnablement impossible à l'employé de donner un tel avis, ou

(4) manque, de la part de l'employé, de reprendre le travail à la suite d'un licenciement suivi d'un rappel au travail, dans les sept (7) jours de calendrier suivant le rappel, sauf pour cause de maladie ou autre raison valable. Le rappel au travail se fera par courrier recommandé et l'employé est tenu de tenir l'Employeur au courant de son adresse courante, ou

(5) licenciement ou congé sans solde excédant dix-huit (18) mois.

15.05 Transfert et ancienneté hors du groupement négociateur

a) Nul employé ne sera transféré à un poste hors du groupement négociateur sans son consentement.

b) Un employé transféré **ou qu'il obtient un poste** hors du groupement négociateur conservera l'ancienneté acquise à la date **où** il quitte l'unité mais n'accumulera pas d'ancienneté. Si un tel employé revient **dans une période maximale de huit cent quatre-vingt (880) heures** au groupement négociateur, il obtiendra un poste en rapport avec son ancienneté. Un tel retour n'entraînera ni le licenciement ni le déplacement d'un employé ayant une ancienneté supérieure.

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

15.07 Si et quand un employé occasionnel devient un employé régulier, son ancienneté sera calculée d'après ses heures travaillées à partir de sa dernière date d'embauche avec l'Employeur en conformité avec l'article 15.01.

15.08 Ancienneté accumulée lors du congé d'indemnité de longue durée Un employé qui reçoit des indemnités de l'assurance longue durée accumulera son ancienneté à partir de sa date d'entrée sur le régime de longue durée et d'après sa moyenne d'heures travaillées durant ses douze (12) derniers mois précédant son entrée sur ce régime d'indemnisation longue durée.

Article 16 – AVANCEMENTS ET CHANGEMENTS AU SEIN DU PERSONNEL

16.01 **a)** 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 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. Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la clôture du concours, le nom du candidat choisi doit être affiché et le poste sera comblé. Si le candidat choisi peut être remplacé dans son ancien poste par un transfert temporaire, le candidat choisi débutera son nouveau poste dans un délai de sept (7) jours ou moins.

b) Affichage temporaire

i) Lorsqu'un employé est sur l'assurance invalidité long terme ou indemnisé pour une longue période par TSNB, l'Employeur procédera avec un affichage selon l'article 16.01 a).

ii) Lorsque nécessaire durant la procédure d'affichage, l'Employeur remplacera le relais avec un employé qualifié et par ancienneté.

SB

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 Annonces extérieures – Lorsque l'Employeur ne peut remplir la fonction vacante par un employé de l'unité de négociation, il pourra alors annoncer cette fonction à l'extérieur.

16.04 Méthodes 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, le facteur (c) est à toute fin égale entre deux (2) employés ou plus, alors l'employé ayant le plus d'ancienneté sera promu.

16.05 Période d'essai Le candidat auquel le poste est attribué sera mis à l'essai pendant une période de quatre cents cinquante (450) heures de travail. **L'Employeur fera des suivis régulièrement avec l'employé.** 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, ou s'il ne veut pas assumer le poste durant cette période d'essai, 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.

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

16.07 Avis au Syndicat – L'Employeur avisera le Syndicat, par écrit, de tout embauche, nomination, licenciement, transfert et cessation d'emploi dans l'unité de négociation.

16.08 Considérations pour employés incapacités – Lorsqu'un employé est frappé d'incapacité en raison d'un handicap ou d'une maladie, 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 dans la mesure où cela n'engendre pas de contraintes excessives. L'Employeur ne doit déplacer aucun autre employé de son poste pour accomplir ce rétablissement, sauf un employé sous probation. **L'Employeur, le Syndicat et l'employé devront participer pleinement dans ce processus.**

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 – LICENCIEMENT ET RAPPEL AU TRAVAIL

17.01 Modalité de licenciement et de rappel

(a) Les deux parties reconnaissent que la sécurité de l'emploi devrait augmenter en proportion de l'ancienneté. Par conséquent, en cas de mise en disponibilité (lay off), les employés seront mis en disponibilité d'après leur classification et en ordre inverse de leur ancienneté. Si un employé à temps plein est mis en disponibilité, il aura le droit de déplacer un autre employé à temps plein ayant moins d'ancienneté ou un employé saisonnier à condition qu'il possède les qualifications et aptitudes requises afin d'accomplir le travail en question. Un employé saisonnier qui est mis en disponibilité ou déplacé aura seulement le droit de déplacer un employé saisonnier ayant moins d'ancienneté et à condition qu'il possède les qualifications et aptitudes requises afin d'accomplir le travail en question.

(b) Les employés mis en disponibilité (laid off) seront rappelés au travail dans l'ordre de leur statut d'employé (les employés à temps plein seront rappelés avant les employés saisonnier) selon leur ancienneté à condition qu'ils soient aptes et qualifiés à accomplir le travail en question.

(c) Les employés mis en disponibilité (lay off) auront les droits de rappel pendant une période de dix-huit (18) mois.

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 quinze (15) jours ouvrables à tout employé régulier 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 quinze (15) jours pendant laquelle il n'a pas eu l'occasion de travailler. Les occasionnels seront donnés un avis de mis à pied aussitôt que possible.

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

Article 18 HEURES DE TRAVAIL

18.01 Heures de travail La journée normale de travail sera huit (8) heures sauf pour les gardiens de sécurité. La semaine normale de travail des employés réguliers, sauf les gardiens de sécurité et ceux cédulés de travailler le samedi, sera répartie du lundi au vendredi. Les heures de travail varieront d'après les postes dépendant s'ils travaillent la semaine ou la fin de semaine et seront réparties de la façon suivante :

(a) La semaine normale de travail des employés réguliers cédulés de travailler le samedi, sauf les gardiens de sécurité, est équivalant à une moyenne de quarante (40) heures par semaine sur une période de deux (2) semaines.

(b) La semaine normale de travail des gardiens de sécurité est équivalant à une moyenne de quarante (40) heures par semaine sur une période de trois (3) semaines.

18.02 Horaire de travail Les heures et jours de travail de chaque employé régulier seront affichés **dans** un endroit approprié, au moins deux semaines à l'avance.

18.03 Journée fractionnée Conformément à l'article 18.02, les heures de travail cédulées durant une même journée ne seront pas fractionnées.

18.04 Travail par poste – L'horaire régulier de travail des employés travaillant des postes du soir ou de nuit comportera une demi-heure réservée au repas.

18.05 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. Ces pauses seront prises de façon à ne pas causer de perturbations des opérations. Les employés ne seront pas privés de ces pauses.

Article 19 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

19.01 Définition d'heures supplémentaires

(a) Tout travail effectué pendant un congé annuel ou un jour de repos.

(b) Tout travail effectué après les heures normales de travail établies à l'article 18.01.

19.02 Rémunération – Les heures supplémentaires seront rémunérées au taux et demi en conformité avec l'article 18.01.

19.03 Pas de repos forcé destiné à compenser les heures supplémentaires Nul employé ne sera obligé de prendre du repos pendant ses heures régulières de travail, dans le but de compenser les heures supplémentaires qu'il a travaillées. Les heures supplémentaires accumulées peuvent être prises, d'un commun accord avec l'Employeur, en temps libre au lieu de salaire. Pas plus de cent vingt (120) heures pendant une période de deux milles quatre-vingt (2080) heures sera permis comme période de repos du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

L'employé pourra transférer un maximum de quarante (40) heures de temps accumulé l'année suivante et toute heure supplémentaire accumulée et non utilisée au 31 décembre sera payée à l'employé.

19.04 Répartitions des heures supplémentaires Les heures supplémentaires et les heures de rappel au travail seront réparties aussi équitablement que possible entre les employés réguliers prêts et qualifiés à accomplir le travail disponible. Une réconciliation semi-annuelle des heures supplémentaires effectuées par les employés réguliers sera remise au syndicat. L'employé qui accepte ou refuse des heures supplémentaires sera considéré comme ayant accompli des heures supplémentaires.

19.05 Heures supplémentaires en période de mise à pied L'Employeur s'engage à ne pas faire exécuter plus que huit (8) heures supplémentaires consécutives dans tout secteur comportant des employés mis à pied, si ces derniers sont capables d'accomplir ledit travail.

19.06 Rappel au travail

a) Chaque rappel au travail en dehors des heures normales de travail seront rémunérées à temps et demi pour un minimum de trois (3) heures. Cette indemnisation ne s'appliquera pas pour les heures précédant et suivant immédiatement la journée normale de travail.

b) Lorsqu'un employé est requis de se présenter au travail avant les heures normales de travail pour le déneigement, il sera rémunéré pour un minimum **de deux (2) heures** de travail au taux supplémentaire.

19.07 Indemnité de repas pour heures supplémentaires Un employé requis de travailler au moins une (1) heure de surtemps suivant immédiatement son relais de travail réclamera un repas au montant de **25.00** $. Un reçu ne sera pas exigé.

Article 20 – JOURS FÉRIÉS

20.01 Liste des jours fériés payés En conformité avec la cédule ci-dessous, les employés qui qualifient recevront les jours fériés suivants :

Le jour de l'an
Jour de la famille
Vendredi Saint
Lundi de Pâques
Fête de la Reine
Jour du Canada
Jour du Nouveau-Brunswick
Fête du travail
Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
Jour de l'Action de Grâce
Jour du Souvenir
Jour de Noël
Lendemain de Noël

Tout autre jour dûment déclaré fête provinciale ou nationale ou tout autre jour décrété férié par la Commission des services régionaux Chaleur. **Il est convenu qu'il n'y aura pas de dédoublement de jours fériés entre les jours provinciaux et fédéraux.**

(a) Quand le jour de Noël est un samedi, le 27 et 28 décembre seront fériés pour les employés qui ne sont pas cédulés de travailler le samedi. Pour les employés cédulés de travailler le samedi, le 25 et 27 seront fériés. Ces employés seront cédulés de travailler à partir de 13 :00h le 28 décembre.

(b) Quand le jour de Noël est un dimanche, le 26 et 27 décembre; ou

(c) Quand le jour de Noël est un lundi, mardi, mercredi ou jeudi, le 25 et le 26 décembre; ou

(d) Quand le jour de Noël est un vendredi, le 25 et le 28 décembre seront fériés pour les employés qui ne sont pas cédulés de travailler le samedi. Ces employés seront cédulés de travailler à partir de 13 :00h le 29 décembre. Pour les employés cédulés de travailler le samedi, le 25 et le 26 seront fériés. Ces employés seront cédulés de travailler à partir de 13 :00h le 28 décembre.

(e) Pour les gardiens, les journées fériés seront le 25 et le 26 décembre.

En plus l'employé régulier aura droit à deux (2) congés mobiles payés à être pris à une date tel qu'approuvé par l'Employeur. Les occasionnels seront crédités un montant de congés mobiles au pro rata basé sur les heures travaillées durant les 12 derniers mois.

20.02 Traitement

(a) Les employés ayant le droit de chômer les jours fériés précités recevront l'équivalent d'une journée normale de travail.

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

Article 21 - VACANCES

21.01 Durée des congés annuels Tout employé régulier qui qualifie pour les congés annuels a droit aux congés payés suivants, correspondant à la durée de son service accompli antérieurement:

(a) Moins d'un (1) an d'ancienneté, a droit à des congés annuels payés à son taux régulier, calculé sur la base d'un (1) jour par mois pour un maximum de dix (10) jours.

(b) Plus d'un (1) an d'ancienneté et moins de trois (3) ans d'ancienneté a droit à dix (10) jours de congés annuels.

(c) Plus de trois (3) ans d'ancienneté et moins de dix (10) ans d'ancienneté a droit à quinze (15) jours de congés annuels.

(d) Plus de dix (10) ans d'ancienneté et moins de quinze (15) ans d'ancienneté a droit à vingt (20) jours de congés annuels.

(e) Plus de quinze (15) ans d'ancienneté et moins de vingt-cinq (25) ans d'ancienneté a droit à vingt-cinq (25) jours de congés annuels.

(f) Plus de vingt-cinq (25) ans d'ancienneté a droit à trente (30) jours de congés annuels.

Les congés annuels ne doivent pas s'accumuler d'une année à l'autre. Les congés annuels peuvent être reportés à une année subséquente à la discrétion de l'Employeur. L'employé qui désire reporter ses congés annuels doit en faire la demande écrite avant la fin de l'année où l'employé prendrait normalement les congés annuels qu'il cherche à faire reporter.

21.02 Jours fériés Pour tout jour férié, tombant ou observé au cours de ses vacances, l'employé régulier aura droit à une journée additionnelle, en plus de ses vacances régulières.

21.03 Calcul de la rémunération de congés annuels – Les congés annuels doivent être pris avant la fin des 12 mois suivants la date d'anniversaire d'entrée en service à moins d'une autorisation de l'Employeur. Tous les employés réguliers éligibles ont le droit de bénéficier de dix (10) jours consécutifs de congés annuels pendant la période estivale. Pour bénéficier de congés annuels de plus de dix (10) jours consécutifs, il faut obtenir l'autorisation de l'Employeur. Pour raison valable, l'Employeur pourra avancer un maximum de quarante (40) heures de congés annuels à un employé ayant au moins dix (10) ans d'ancienneté et vingt quatre (24) heures pour ceux ayant moins de dix (10) ans d'ancienneté à la date de la demande et ces heures avancées doivent être remboursées par le 31 décembre de l'année courante.

Si l'employé devait quitter son emploi pour quelque raison que ce soit avant d'avoir remboursé l'Employeur pour les vacances avancées, le montant équivalant aux vacances avancées sera retenu sur sa dernière paie.

21.04 Rémunération en cas de cessation d'emploi – Tout employé régulier qui cesse d'être à l'emploi de l'Employeur avant de prendre ses vacances de l'année en cours, a droit au paiement d'un montant équivalent à la valeur de son crédit de vacances.

21.05 Priorité

a) Les employés réguliers prendront leurs congés annuels par ordre d'ancienneté, par classification, tel qu'approuvé par l'Employeur.

b) L'Employeur, en consultation avec le Syndicat, établira le nombre d'employés par classification pouvant être en vacances en même temps.

c) Lorsqu'un congé est refusé, les explications de la démarche et des raisons du refus de la demande seront inscrites dans les notes du système électronique.

21.06 Affichage Les employés réguliers doivent signifier leurs préférences quant aux dates de leurs vacances pour la période estivale du 1er juin au 31 août avant le 31 mars de chaque année. L'horaire des vacances estivales doit être affiché par l'Employeur le premier mai de chaque année.

Dans le respect de l'article 21.05, toutes vacances planifiées à l'extérieur de la période estivale seront approuvées selon la règle du premier arrivé, premier servi. Il n'y aura pas de rotation automatique exercée par l'employeur.

21.07 Maladie pendant les congés annuels – Un employé régulier hospitalisé ou malade à la maison pendant trois (3) jours consécutifs ou plus lors de son congé annuel peut utiliser ses crédits de congé de maladie pourvu qu'il présente un certificat médical et pourvu que L'Employeur en soit avisé pendant la maladie. Les crédits de congé annuel non utilisés pendant cette période sont remis à plus tard.

Article 22 – CONGÉ DE MALADIE

22.01 Définition "Congé-maladie" désigne toute période pendant laquelle un employé régulier ou occasionnel est absent de son travail par suite de maladie, d'invalidité ou 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 Durée – Chaque employé régulier recevra une journée et quart (1¼) de congé de maladie pour chaque mois de service jusqu'à un maximum d'accumulation de deux cents (200) jours. Les employés occasionnels recevront l'équivalent au pro rata.

22.03 Déduction du congé-maladie – Toute journée ouvrable normale, à l'exception des jours fériés, pendant laquelle un employé est absent pour congé-maladie, selon la définition contenue au paragraphe 22.01, sera retranchée de son congé-maladie accumulé. Un employé régulier aura droit à deux (2) rendez-vous médicaux de trois (3) heures ou moins par année sans perte de crédit de congé de maladie.

22.04 Preuve de maladie En cas d'une maladie dépassant trois (3) jours ouvrables, l'Employeur peut exiger durant la maladie de l'employé un certificat établi par un médecin dûment qualifié, ou d'un infirmier praticien dûment qualifié, attestant qu'il n'est pas en mesure de remplir ses fonctions pour cause de maladie.

Lorsque l'Employeur rencontre un employé pour discuter de son usage des congés de maladie et qu'il a raison de croire que l'employé ne fait pas bon usage des privilèges de congés de maladie; il peut émettre une directive à l'employé de fournir un certificat médical. Si une directive permanente est demandée à l'employé de fournir un certificat médical, une telle directive doit cesser au 31 décembre de chaque année.

22.05 Congé-maladie non-payé Tout employé non éligible au congé-maladie ou incapable de reprendre le travail après avoir épuisé ses congés de maladie accumulés aura droit à un congé-maladie non payé moyennant une preuve médicale de son incapacité de travailler.

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

22.07 Maladie dans la famille Sur approbation de l'Employeur, un maximum de **trente-deux (32)** heures accumulées de congé de maladie dans une année civile peut être accordé à un employé pour voir aux besoins d'un membre malade de sa famille immédiate. Preuve de maladie peut être requis par l'Employeur. 'Voir aux besoins' signifie une visite chez le médecin, dentiste, orthodontiste, optométriste, soigner à la maison ou une urgence à l'hôpital. 'Famille immédiate' signifie conjoint(e) et enfant(s). Concernant le père et la mère, un congé déduit des jours de maladie de l'employé sera autorisé seulement lorsque le père ou la mère sera hospitalisé.

Article 23 – ABSENCE AUTORISÉE

23.01 Activité syndicale

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

ii) l'Employeur doit, sur demande et sans paye, accorder un congé aux employés élus pour siéger au comité de négociations en préparation des négociations. Ce comité de négociations sera composé de deux (2) membres.

(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) i), ii). 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 Congés Syndicaux – Un employé élu ou nommé pour représenter le Syndicat lors d'un congrès ou d'un séminaire aura droit, sur demande faite à l'Employeur, à une absence sans solde autorisée et sans perte d'ancienneté. L'Employeur doit maintenir le plein salaire et tous les avantages de l'employé pendant le congé autorisé et le Syndicat doit rembourser l'Employeur. Une demande d'un tel congé doit être faite deux (2) semaines à l'avance, si possible.

23.03 Absence pour fonctions publiques ou syndicales – L'Employeur reconnaît le droit des employés à participer aux affaires publiques ou syndicales. 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.

23.04 Congé de deuil

Le mot funérailles désigne aussi enterrement, mise en terre et célébration de la vie.

(a) Sur demande, un employé aura droit à un maximum de cinq (5) jours consécutifs de congé, dont l'un doit être le jour des funérailles, d'après son horaire régulier, sans perte de salaire, en cas de décès de son père, sa mère, son frère, sa sœur, son enfant, l'enfant de son conjoint, son époux ou son conjoint de fait.

(b) Sur demande, un employé aura droit à un maximum de quatre (4) jours consécutifs de congé, dont l'un doit être le jour des funérailles, d'après son horaire régulier, sans perte de salaire, en cas de décès de sa belle-mère, son beau-père, un grand-parent, un ancien tuteur ou son petit-enfant.

(c) Sur demande, un employé aura droit à un maximum de trois (3) jours consécutifs de congé, dont l'un doit être le jour des funérailles, d'après son horaire régulier, sans perte de salaire, en cas de décès de son beau-frère, sa belle-sœur, son beau-fils ou sa belle-fille.

(d) Un employé aura droit à un maximum d'une (1) journée de congé d'après son horaire régulier pour assister aux funérailles, sans perte de salaire, en cas de décès de son oncle, sa tante, son neveu ou de sa nièce.

(e) Un employé sera permis d'utiliser des congés de deuil si le décès se produit lors de ses congés annuels.

(f) Un employé devrait obtenir une période de temps raisonnable pour assister aux funérailles pour le décès d'un employé du service de gestion des déchets solides de la Commission.

(g) Lorsque les funérailles ont lieu à l'extérieur de la province, le congé doit comprendre une période raisonnable pour le voyage sans rémunération.

(h) Un employé sera permis d'utiliser des congés de deuil si le décès se produit lors de ses congés annuels.

23.05 Congé de porteur - Un employé recevra une (1) journée payée pour assister aux funérailles ou il doit être porteur.

23.06 Quarantaine obligatoire Un employé mis en quarantaine obligatoire **(à l'exception d'une pandémie)** aura droit à son salaire régulier pour le temps passé en quarantaine, si cette dernière a été certifiée par un médecin hygiéniste. Son temps ainsi perdu ne pourra être imputé à son congé-maladie.

23.07 Congé **parental** – Tout employé sera autorisé d'assister à **la naissance ou l'adoption de son enfant** sans perte de salaire. Le maximum de temps avec solde sera de huit (8) heures et le gestionnaire de service doit être avisé en conséquence pour ne pas causer d'interruption dans le service.

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

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

23.10 Congé de formation professionnelle L'Employeur accordera un congé payé sans perte d'ancienneté à tout employé ayant à passer un examen ayant pour effet d'améliorer ses qualités professionnelles.

23.11 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.

23.12 **(a)** Congé de maternité et de soins des enfants – Les parties s'entendent que les conditions et bénéfices pour le congé de maternité et de soins des enfants seront sujets aux provisions sous la *Loi sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick* et selon les bénéfices couverts par l'assurance emploi pour congé de maternité, d'adoption et congé **pour soin des enfants.**

(b) Les employées admissibles au congé de maternité peuvent, pendant leur congé de maternité, utiliser leurs congés de maladie accumulés **pour couvrir la période d'attente.**

(c) L'employée continuera d'accumuler de l'ancienneté selon le même principe de l'article 15.01 de la convention collective.

(d) L'employée qui retourne au travail après le congé de maternité doit réintégrer son ancien poste **ou si ledit poste a été aboli, l'article 17.01 s'appliquera.**

23.13 Violence conjugale Les parties se réfèreront à la *Loi sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick* lorsque de **telles** situations seront vécues par les employés.

Article 24 – PAIEMENT DES SALAIRES ET INDEMNITÉS

24.01 Jours de paie – Les salaires et les traitements seront payables chaque deuxième jeudi. Les jours de paie, chaque employé recevra un compte rendu détaillé de son salaire et des retenues.

24.02 Salaire égal pour travail égal L'Employeur respectera le principe de salaire égal à travail égal, quel que soit le sexe de l'employé.

24.03 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 rémunéré, sera payé un minimum d'une (1) heure ou plus, au taux de salaire **du poste remplacé**. 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. Dans la mesure du possible, l'employé régulier qualifié ayant le plus d'ancienneté sera offert ce transfert.

24.04 Salaires de congés annuels Sur demande d'au moins dix (10) jours ouvrables avant le départ en congés annuels, un employé pourra recevoir toute paye tombant au cours de ses congés annuels à sa dernière journée de paye précédant son départ en congé annuel.

24.05 Indemnité de déplacement Les employés se servant de leur propre automobile pour tout travail accompli pour le compte de l'Employeur auront droit aux indemnités suivantes :

(a) Kilométrage au taux de la Province du Nouveau Brunswick.

(b) Repas payé au taux de la Province du Nouveau Brunswick.

24.06 Indemnité de disponibilité Un employé régulier requis d'être disponible doit être accessible à un numéro de téléphone connu ou service de pagette et pouvoir entrer au travail en dedans d'une (1) heure s'il est appelé à le faire. Il sera rémunéré à un taux de **1.00 $** par heure pour chaque heure en disponibilité. L'Employeur fournira au Syndicat une liste des employés qualifiés. **L'ancienneté sera un facteur déterminant dans la sélection des employés qualifiés. Un minimum de trois (3) employés assurera la rotation dans la mesure du possible.**

24.07 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.

24.08 Prime de quart – Les employés requis de travailler durant un quart de travail de nuit recevront une prime de soixante-quinze cents (0.75 $) l'heure pour toutes les heures travaillées entre minuit et 8h00.

Article 25 – CLASSIFICATION ET RECLASSIFICATION DES EMPLOIS

25.01 Description des emplois – L'Employeur s'engage à établir des descriptions d'emploi pour toutes les classifications comprises dans le groupement négociateur du Syndicat dans les 90 jours suivants la signature de cette entente. Lesdites descriptions seront présentées au Syndicat et deviendront officielles à moins d'une objection écrite de la part du Syndicat dans les 30 jours suivant leur présentation.

25.02 Pas d'élimination des classifications actuelles Aucune classification existante ne sera éliminée sans l'accord préalable du Syndicat. Advenant que l'employeur décide d'éliminer un poste, l'employeur aura une discussion au préalable avec le syndicat.

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

Lorsqu'un membre devient invalide ou complètement invalide et ne peut accomplir son travail, l'Employeur vérifiera avec l'employé s'il désire continuer ses contributions au régime de retraite et de confirmer son choix.

26.02 Régime d'assurance santé – L'Employeur paiera 75% des primes d'assurance santé en vigueur pour tous les employés qui qualifient pour ce régime. En cas de maladie, la contribution de l'Employeur sera maintenue pendant une durée maximale d'un an à compter du début de la maladie. Par la suite l'employé peut, s'il le désire, payer lui-même les contributions, par l'intermédiaire de l'Employeur. L'Employeur défrayera les coûts du vaccin Twinrix pour une protection contre l'hépatite A et B pour tous les employés qui demanderont le vaccin.

26.03 Assurance-vie et Assurance indemnité de longue durée

(a) L'Employeur paiera les primes pour un régime d'assurance vie au taux de 75% du coût pour tous les employés qui qualifient pour ce régime.

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

26.04 Accidents de travail

(a) Un employé qui ne peut accomplir son travail régulier pour le compte de l'Employeur à la suite d'un accident au travail pour lequel il reçoit une indemnité versée par la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail conformément à la Loi sur les accidents du travail accumulera tous les avantages prévus par la présente convention pendant la période temporaire d'incapacité totale jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois.

(b) Si un employé désire prolonger les avantages prévus à l'article 26.02 et 26.03 pour une période ne dépassant pas six (6) mois, il sera responsable de payer 100% des cotisations à moins d'entente contraire entre les deux parties.

26.05 Programme d'aide aux employés - L'Employeur rendra disponible aux employés un programme d'aide aux employés de l'unité de négociation conformément à l'article 26.02.

Article 27 – SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

27.01 Les deux parties conviennent que la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick s'applique à la présente convention. Suivant la signature de l'entente collective, tous les employés seront fournis une copie de la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick.

27.02 Forum de discussion - Dans un délai de trois (3) mois suivant la signature de la présente convention, les deux parties s'engagent à mettre en place un forum de discussion regroupant les intervenants concernés afin de discuter de situations potentielles pouvant affecter la santé et la sécurité des employés et d'établir conjointement un plan d'action.

Article 28 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET AUTRES

28.01 Définition Dans le présent article "changements technologiques" signifie l'introduction d'équipement ou de matériel différent technologiquement 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 Introduction Si, après la période de formation mentionnée à l'article 28.02, l'employé ne peut pas ou ne veut pas acquérir les aptitudes nécessaires, l'Employeur fera tout en son possible pour donner à l'employé un poste correspondant à ses compétences si une telle vacance existe.

28.04 Avis L'Employeur accepte de donner au Syndicat un avis d'au moins 60 jours avant l'introduction des changements technologiques pouvant entraîner le déplacement d'employés de l'unité de négociation ou une importante modification des heures de travail ou des tâches d'employés de l'unité de négociation.

28.05 Mise en disponibilité Un employé mis en disponibilité en raison de changements technologiques bénéficie de tous les droits que lui confère l'article 15.

Article 29 SÉCURITÉ DE L'EMPLOI

29.01 Sécurité de l'emploi Afin de garantir aux membres du groupement négociateur la sécurité de leurs emplois, 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 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. Ce forum se rencontrera au plus tard 90 jours consécutifs suivant la signature de l'entente collective et par la suite ce forum décidera de la fréquence de ses réunions. Il sera composé d'une participation égale de la part de l'Employeur et de la part du Syndicat.

29.02 Intempéries Chaque fois qu'un travail ordinaire ne peut raisonnablement être exécuté pendant les heures de travail à cause d'un mauvais temps, l'Employeur fournira du travail à l'intérieur à toute équipe travaillant dehors, ou lui permettra d'attendre à l'abri. Les dispositions de la présente clause n'entraîneront aucune perte de salaire.

Advenant la fermeture du milieu de travail par l'Employeur à cause d'intempéries, les employés n'auront aucune perte de salaire.

Article 30 – UNIFORMES ET HABILLEMENT

30.01 Vêtements de travail et équipement de sécurité

(a) **i)** Les employés seront responsables de voir à l'entretien adéquat de tels vêtements sécuritaires et protecteurs et de garder les vêtements aussi propres que les conditions de travail le permettent en utilisant les facilités fournies au site de l'Employeur. L'Employeur fournira **initialement trois (3) chemises/chandails de travail et trois (3) paires de pantalon de travail. Par la suite, l'Employeur fournira** jusqu'à **200** $ annuellement envers le remplacement des vêtements émis et retournés après avoir été usés. Dans les cas où les vêtements ont été perdus, on demandera à l'employé d'acheter au prix coûtant les vêtements devant être remplacés. Tels coûts seront prélevés à la source du salaire de l'employé.

ii) L'Employeur fournira également aux employés réguliers requis de porter des bottes de sécurité certifiées d'ACS un montant initial de 250 $ pour l'achat de telles bottes. L'Employeur fournira jusqu'à 250 $ pour le remplacement des bottes de sécurité au besoin, mais pas moins de douze (12) mois suivant l'achat de la paire de bottes précédente. Les employés occasionnels recevront cette allocation au pro rata d'après les heures applicables travaillées durant les douze (12) derniers mois.

(b) Les employés réguliers de bureau **recevront initialement trois (3) sarraus / chandails / polos avec logo de l'Employeur ainsi qu'un hoodie (zip) qui seront remplacés au besoin. Le choix des vêtements sera discuté avec les employées de l'administration.**

(c) L'Employeur fournira l'équipement de sécurité suivant nécessaire à l'accomplissement des tâches requises par l'employé :

- un casque de sécurité
- lunettes de sécurité et lunettes de travail
- masque à gaz
- veste de sécurité **type 2**
- salopettes jetables
- **une combinaison de pluie**
- **une paire de bottes sécuritaires en caoutchouc**
- **une paire de salopette d'été et d'hiver**
- **une paire de gants en caoutchouc**
- **une paire de gants de travail**
- autre équipement de sécurité requis

Ces équipements de sécurité demeurent la propriété de l'Employeur. Les employés seront responsables de voir à l'entretien adéquat de tels équipements sécuritaires et de les garder en bonne condition d'utilisation. Dans les cas **où** les équipements de sécurité ont été perdus, on demandera à l'employé d'acheter au prix coûtant les équipements devant être remplacés. Tels coûts seront prélevés à la source du salaire de l'employé.

Article 31 – CONDITIONS GÉNÉRALES

31.01 Facilités adéquates – L'Employeur mettra à la disposition des employés des facilités convenables pour prendre leur repas et pour se changer.

31.02 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 pertinents aux employés sauf en ce qui concerne les propagandes, boycottages ou autres items allant à l'encontre de la clientèle de l'Employeur.

31.03 Outillage et matériel L'Employeur fournira aux employés tout l'outillage et le matériel **requis par l'Employeur** à l'exécution de leur travail.

Article 32 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

32.02 Projets gouvernementaux L'Employeur s'engage à ne mettre aucun employé syndiqué en disponibilité pendant que les personnes travaillent sur des projets gouvernementaux. Les employés en disponibilité seront offerts de l'emploi semblable aux tâches offertes aux individus sélectionnés pour travailler sur ces projets. Les employés en disponibilité auront l'option de refuser le travail offert par l'Employeur en rapport avec ces projets. Cet article pourra être modifié d'un commun accord entre les deux parties.

32.03 Projets Étudiants Les enfants des employés auront préférence pour l'obtention des postes des projets d'étudiants en autant qu'ils rencontrent les critères du poste en question.

Article 33 – DURÉE DE LA CONVENTION

33.01 Durée de la convention La présente convention lie les parties et doit demeurer en vigueur du 1er janvier **2025** au 31 décembre **2029**. Elle restera ensuite en vigueur d'année en année à moins que l'une ou l'autre des parties ne donne un avis par écrit, dans les deux mois précédant son expiration ou au cours d'une année suivante, de son désir de négocier une nouvelle convention ou de modifier celle qui existe.

33.02 Modification à la convention Toute modification jugée nécessaire à la présente convention peut être entreprise d'un commun accord, n'importe quand pendant la durée de la convention.

33.03 Avis de changement Lorsque l'une des parties à cette convention désire y apporter des changements ou des modifications, elle devra avertir l'autre partie par écrit des modifications proposées, et ceci dans un délai de 30 à 60 jours avant la date de son expiration. Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivront la réception de cet avis par l'une des parties, l'autre devra entamer les négociations en vue du renouvellement ou de la révision de la convention, à la suite de quoi les deux parties devront entreprendre lesdites négociations de bonne foi et faire tout effort raisonnable en vue de conclure une convention nouvelle ou révisée.

33.04 La convention demeure valable – Lorsqu'un tel avis ne propose que des révisions, les conditions suivantes s'appliqueront :

(a) L'avis précisera les révisions proposées et les négociations se limiteront à celles-ci, à moins que les parties en décident autrement d'un commun accord.

(b) Les deux parties se conforment intégralement aux dispositions de la présente convention tant que les négociations collectives se poursuivent de bonne foi; au cas où les négociations se prolongeraient au-delà de la date anniversaire de la convention toute entente concernant toute révision de ces dispositions aura un effet rétroactif à ladite date, à moins que les parties en décident autrement d'un commun accord.

33.05 Salaire rétroactif - Les salaires prévus par la convention collective entrent en vigueur **le** 1er janvier **2025**. La rétroactivité s'applique à toutes les heures rémunérées.

Rétroactivité – L'Employeur s'engage à payer le salaire rétroactif payable aux employés éligibles, à compter du 1er janvier 2025.

a) Tous les employés qui figurent sur la feuille de paie à la date de la signature de la présente convention collective doivent recevoir le traitement rétroactif pour toutes les heures payées conformément aux taux fixés à l'Annexe A.

b) Les personnes suivantes doivent également recevoir le traitement rétroactif sur une base proportionnelle : les employés décédés ou les employés ayant pris leur retraite après le 1er janvier 2025, les employés mis en disponibilité avant la date de la signature de la présente convention, les employés qui ont quitté l'unité de négociation mais qui demeurent à l'emploi de la CSR Chaleur; et les employés en congé autorisé à la date de la signature de la présente convention.

c) Tous les employés saisonniers et occasionnels à la date de la signature auront droit au traitement rétroactif sur une base proportionnelle.

d) Les membres qui étaient employés le 1er janvier 2025 et qui ont quitté volontairement le service de l'Employeur entre le 1er janvier 2025 et la date de la signature de la présente convention ont droit au traitement rétroactif dans un délai de quarante-cinq (45) jours civils après la date de la signature de la présente convention. L'Employeur et le Syndicat feront tous les efforts raisonnables pour les contacter.

e) La rétroactivité ne doit pas s'appliquer aux personnes qui :

i. ont quitté leur emploi avant d'avoir terminé leur période de probation;

ii. ont été congédiées pour raison valable;

iii. sont entrées en fonction dans la section locale 4193 le 1er janvier 2025 ou après cette date et qui ont quitté volontairement leur emploi avant la date de la signature de la présente convention collective.

f) À moins de dispositions contraires, toutes les conditions d'emploi doivent entrer en vigueur à la date de la présente convention.

g) L'Employeur s'acquittera de payer à toutes personnes ayant droit au traitement rétroactif prévu dans les présentes, à l'intérieur de quarante-cinq (45) jours suivant la signature de la présente convention collective.

Article 34 – GRÈVES ET LOCKOUTS

34.01 Le Syndicat consent à ce qu'il ne doit pas survenir de grèves, débrayages ou ralentissements 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.

ANNEXE « A » - SALAIRES

CLASSIFICATION	Salaire 31 déc/24	Ajustement	1er jan/25 2.90%	Ajustement	1er jan/26 2.00%	1er jan/27 3.00%	1er jan/28	1er jan/29
Pesée	24.00 $		24.70 $		25.19 $	25.95 $	25.95 $	25.95 $
Secrétaire	29.60 $		30.46 $		31.07 $	32.00 $	32.00 $	32.00 $
Préposé	24.00 $	0.50 $	25.21 $	0.50 $	26.22 $	27.01 $	27.01 $	27.01 $
Opérateur	29.70 $		30.56 $		31.17 $	32.11 $	32.11 $	32.11 $
Maintenance	30.78 $		31.67 $		32.31 $	33.28 $	33.28 $	33.28 $
Gardien	24.00 $	0.25 $	24.95 $	0.25 $	25.71 $	26.48 $	26.48 $	26.48 $
Technologue	32.39 $		33.33 $		34.00 $	35.02 $	35.02 $	35.02 $
Superviseur	33.07 $		34.03 $		34.71 $	35.75 $	35.75 $	35.75 $

NBCPI sera utilisé pour les augmentations de 2028 et 2029 en utilisant une période de référence de juin à juin du tableau 18-10-0004-13 All-Items.

La méthode utilisée pour calculer lequel est le plus élevé consistera à prendre le taux le plus bas et le taux le plus élevé du tableau des salaires et à en faire la moyenne lorsque les données de juin du NBCPI sera disponible. Si l'augmentation de 0.50 $ est supérieure au NBCPI, en utilisant ce taux moyen, c'est ce qui sera appliqué.

Boni de signature : 400 $.

Signé à Allardville, NB, en date du 20 Septembre **2026**.

AU NOM DE L'EMPLOYEUR,
LA COMMISSION DE SERVICES RÉGIONAUX CHALEUR :

Mike Willett
Président

Jocelyne Hachey
Première dirigeante

Dayna Anderson
Directrice de service

AU NOM DU SYNDICAT,
LA SECTION LOCALE 4193 DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE :

Serge Plourde
Président

Jacqueline Raîche
Secrétaire-trésorière

LETTRE D'ENTENTE

Entre

La Commission de services régionaux Chaleur,
d'une part

et

d'autre part,
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4193

POLITIQUE – DEVOIR D'ACCOMMODATION

Les parties s'entendent que soixante (60) jours après la signature de la convention collective :

L'Employeur développera une politique sur le devoir d'accommodement pour ses employés afin de répondre à toute demande d'accommodement. L'employeur présentera la politique à l'exécutif du syndicat afin d'obtenir leur rétroaction avant de finaliser celle-ci et de la présenter aux employés.

Signé à Allardville, NB, en ce 20 jour de Septembre 2026.

AU NOM DE LA COMMISSION,

Mike Willett
Président

Jocelyne Hachey
Première dirigeante

AU NOM DU SCFP 4193,

Serge Plourde
Président

Jacqueline Raîche
Secrétaire-trésorière

LETTRE D'ENTENTE

Entre

La Commission de services régionaux Chaleur,
d'une part

et

d'autre part,
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4193

EMPLOYÉS QUALIFIÉS POUR LE PORT DU CELLULAIRE

PROCESSUS ET EXIGENCES DE SÉLECTION DES CANDIDATS POUR LES PÉRIODES DE DISPONIBILITÉS POUR LE PORT DU CELLULAIRE

Les parties s'entendent que quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la convention collective :

1. L'Employeur écrira une politique concernant l'admissibilité, les prérequis et les qualifications nécessaires aux candidats pour combler ces périodes de disponibilité.

2. Les employés seront informés de cette politique et seront libres d'appliquer pour soumettre leur candidature.

3. Le comité s'engage à accomplir leur travail dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant le début des travaux du comité.

Signé à Allardville, NB, en ce 2e jour de Septembre 2026.

AU NOM DE LA COMMISSION,

Mike Willett
Président

Jocelyne Hachey
Première dirigeante

AU NOM DU SCFP 4193,

Serge Plourde
Président

Jacqueline Raîche
Secrétaire-trésorière

SP MW JA

LETTRE D'ENTENTE

Entre

La Commission de services régionaux Chaleur,
d'une part

et

d'autre part,
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4193

MODIFICATION DES QUALIFICATIONS REQUISES ET DU SALAIRE POUR LE POSTE DE SECRÉTAIRE

Les parties s'entendent d'ajuster les qualifications exigées et également d'un ajustement salarial pour le poste de secrétaire afin de mieux refléter les besoins actuels de la CSRC et de favoriser l'accès équitable aux candidats;

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

1. **Les qualifications requises pour le poste de secrétaire, telle que définie dans SEC-1 : Description d'emploi, sont modifiées comme suit :**
   - **Ancienne exigence : Diplôme de technique de bureau de niveau collégial**
   - **Nouvelle exigence : Certificat de technique de bureau de niveau collégial**
2. **Le salaire associé au poste de secrétaire est ajusté comme suit :**
   - **Ancien salaire : 32,75 $/heure**
   - **Nouveau salaire : 29,60 $/heure**
3. **Les autres conditions de travail, responsabilités et avantages liés au poste demeurent inchangés.**
4. **La présente entente entre en vigueur à compter du 1er décembre 2025.**
5. **Les parties reconnaissent que cette modification vise à :**
   - **Adapter les qualifications aux réalités du marché du travail;**
   - **Favoriser la reconnaissance de l'expérience pratique;**
   - **Maintenir un haut niveau de compétence dans l'exécution des tâches administratives.**

Signée à Allardville, N.-B., en ce 20 jour de Septembre 2026.

AU NOM DE LA COMMISSION,

Mike Willett
Président

Jocelyne Hachey
Première dirigeante

AU NOM DU SCFP 4193,

Serge Plourde
Président

Jacqueline Raîche
Secrétaire-trésorière

LETTRE D'ENTENTE

Entre

La Commission de services régionaux Chaleur,
d'une part

et

d'autre part,
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4193

RÉGIME D'ASSURANCE SANTÉ

Les parties s'entendent sur ce qui suit :

- **Un comité sera créé afin de regarder les protections/bénéfices du programme d'assurance santé des employés; et**
- **Pour ce faire, l'Employeur va donner accès aux documents et détails du Régime d'assurance santé; et**
- **Le comité participera aux discussions concernant les assurances collectives avec le courtier de la CSR; et**
- **Le comité sera formé d'un membre de la section locale 4193 du SCFP, d'un membre du personnel non-syndiqué et d'un membre de la direction de la CSR Chaleur; et**
- **Ce comité pourra faire des recommandations à l'Employeur.**

Signé à Allardville, NB, en ce 20 **jour de** Septembre **2026.**

AU NOM DE LA COMMISSION,

Mike Willett
Président

Jocelyne Hachey
Première dirigeante

AU NOM DU SCFP 4193,

Serge Plourde
Président

Jacqueline Raîche
Secrétaire-trésorière

LETTRE D'ENTENTE

Entre

La Commission de services régionaux Chaleur,
d'une part

et

d'autre part,
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4193

TRUCK À TERRE

Les parties s'entendent sur ce qui suit :

- **L'Employeur doit nommer un remplacement sur le compacteur au besoin, pour permettre à un opérateur de conduire le truck à terre; et**

- **Que tout travail que doit être effectué par le truck à terre sera fait à l'interne avant de contacter un entrepreneur.**

Signé à Allardville, NB, en ce 20 jour de Septembre 2026.

AU NOM DE LA COMMISSION,

Mike Willett
Président

Jocelyne Hachey
Première dirigeante

AU NOM DU SCFP 4193,

Serge Plourde
Président

Jacqueline Raîche
Secrétaire-trésorière

kb*sepb 491