

Convention collective

Entre



VALLÉE
DES RIVIÈRES

et

SCFP / Syndicat canadien
de la fonction publique

Section locale 5563

En vigueur : 1^{er} janvier 2025
Date d'expiration : 31 décembre 2029

Table des matières

ARTICLE 1 - PRÉAMBULE	9
ARTICLE 2 - DROITS DE L'EMPLOYEUR	9
ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS	9
3.01 Unité de négociation Reconnaissance.....	9
3.02 Travail dans l'unité de négociation.....	10
3.03 Entente particulière.....	10
ARTICLE 4 - DÉFINITIONS	10
4.01 Employé.....	10
4.02 Employé à temps plein permanent.....	10
4.03 a) Employé à temps partiel régulier	10
b)Employé occasionnel	10
4.04 Étudiant.....	10
4.05 Employé en période de probation.....	10
ARTICLE 5 - ABSENCE DE DISCRIMINATION - HARCÈLEMENT	11
5.01 Absence de discrimination et harcèlement	11
5.02 Pluriel et féminin.....	11
ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL	11
6.01 Adhésion obligatoire	11
6.02 Coordonnées des employés	11
ARTICLE 7 - PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES	11
7.01 Prélèvements.....	11
7.02 Retenues.....	11
7.03 Renseignements en lien avec la divulgation de données financières.....	11
7.04 Feuilles T-4	11
7.05 Responsabilité.....	11
ARTICLE 8 - NOUVEAUX EMPLOYÉS - MISE AU COURANT PAR L'EMPLOYEUR	12
8.01 Convention collective	12
8.02 Nouveaux employés.....	12
8.03 Signalement des nouvelles embauches.....	12
8.04 Accès au lieu de travail	12
ARTICLE 9 - COMMUNICATION	12
9.01 Correspondance	12
9.02 Babillards syndicaux.....	12

AT
LR

RR

m

HY
LL

9.03	Résolution du Conseil Municipal	12
	ARTICLE 10 - COMITÉ OUVRIER-PATRONAL.....	12
10.01	Composition du comité.....	12
10.02	Réunion du comité.....	12
	ARTICLE 11 - COMITÉ DE NÉGOCIATION.....	13
11.01	Composition.....	13
11.02	But du comité	13
11.03	Consultant.....	13
11.04	Réunions.....	13
11.05	Salaires lors des réunions.....	13
11.06	Documentation	13
	ARTICLE 12 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	13
12.01	Élection des délégués syndicaux.....	13
12.02	Noms des délégués.....	13
12.03	Comité des griefs.....	13
12.04	Permission de s'absenter du travail.....	13
12.05	Définition de grief.....	13
12.06	Redressement des griefs.....	14
	<i>a) Première étape.....</i>	<i>14</i>
	<i>b) Deuxième étape.....</i>	<i>14</i>
	<i>c) Troisième étape.....</i>	<i>14</i>
	<i>d) Quatrième étape.....</i>	<i>14</i>
12.07	Grief d'ordre général.....	14
12.08	Droit du Syndicat d'initier un grief.....	14
12.09	Grief portant sur la sécurité.....	14
12.10	Correspondance par écrit.....	15
12.11	Locaux pour réunions du comité des griefs.....	15
12.12	Lettres d'ententes supplémentaires.....	15
12.14	Objections de nature technique.....	15
12.15	Représentation syndicale.....	15
12.16	Accès aux lieux de travail.....	15
12.17	Griefs relatifs aux congédiements.....	15
	ARTICLE 13 - ARBITRAGE.....	15
13.01	Temps limite.....	15

OR
AT

13.02 Composition du conseil d'arbitrage.....	15
13.03 Défaut de nomination d'un arbitre	16
13.04 Procédures à suivre par le Conseil.....	16
13.05 Décision du Conseil.....	16
13.06 Désaccord au sujet d'une décision.....	16
13.07 Frais et honoraires	16
13.08 Modification des délais	16
13.09 Témoins	16
13.10 Arbitre agissant seul.....	16
ARTICLE 14 - CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET DISCIPLINE	16
14.01 Représentation préalable à la discipline.....	16
14.02 Avertissements	17
14.03 Méthode de congédiement.....	17
14.04 Griefs relatifs à une mesure disciplinaire.....	17
14.05 Suspension ou congédiement injustes.....	17
14.06 Dossier disciplinaire	17
14.07 Avertissement ou réprimande.....	17
14.08 Accès au dossier personnel.....	17
14.09 Ligne de piquetage	17
ARTICLE 15 - ANCIENNETÉ.....	18
15.01 a) Définition de l'ancienneté.....	18
b) Critères sur ancienneté.....	18
c) Une année de service	18
d) Ancienneté.....	18
15.02 Liste d'ancienneté.....	18
15.03 Accumulation d'ancienneté.....	19
15.04 Perte d'ancienneté.....	19
15.05 Transfert et ancienneté hors du groupement négociateur.....	19
15.06 Maintien des droits d'ancienneté	20
ARTICLE 16 - AVANCEMENT ET CHANGEMENT AU SEIN DU PERSONNEL	20
16.01 Affichage des postes vacants.....	20
16.02 Renseignements à fournir	20
16.03 Pas d'annonces extérieures	20
16.04 Facteurs à considérer.....	20

AT
WR

[Signature]

[Signature]

16.05 Méthode de nomination	21
16.06 Période d'essai	21
16.07 Période de probation	22
16.08 Avis au Syndicat	22
16.09 Priorité pour employés atteints d'incapacité	22
16.10 Formation pendant le travail	22
ARTICLE 17 – LICENCIEMENT ET RAPPEL AU TRAVAIL	22
17.01 Modalités de mise en disponibilité	22
17.02 Modalités de rappel	22
17.03 Avis de mise en disponibilité	23
17.04 Maintien des contributions	23
ARTICLE 18 – HEURES DE TRAVAIL	23
18.01 a) Les heures de travail	23
b) Les heures de travail de l'administration	24
18.02 Horaire de travail	24
18.03 Jours de repos	24
18.04 Pauses	24
18.05 Temps pour le repas	24
18.06 Assemblée syndicale	25
18.07 Travail minimum	25
18.08 Remplacement	25
18.09 Assignement temporaire	25
ARTICLE 19 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES	25
19.01 Définition des heures supplémentaires	25
19.02 Rémunération	25
19.03 Pas de repos forcé destiné à compenser les heures supplémentaires	26
19.04 Heures supplémentaires pour les employés à temps partiel	26
19.05 Répartition des heures supplémentaires	26
19.06 Heures supplémentaires réduites au minimum	26
19.07 Heures supplémentaires en période de mise en disponibilité	26
19.08 Indemnité de convocation	26
19.09 Option du surtemps	26
19.10 Autorisation pour surtemps	27
ARTICLE 20 – JOURS FÉRIÉS	27

AT

20.01 Jours fériés payés.....	27
20.02 Jours fériés tombant la fin de semaine.....	27
20.03 Traitement.....	27
20.04 Jour férié lors de congé.....	27
ARTICLE 21 - VACANCES.....	27
21.01 Durée des vacances.....	27
21.02 Jours fériés durant les vacances.....	28
21.03 Salaire pendant les vacances.....	28
21.04 Rémunération en cas de cessation d'emploi.....	28
21.05 Choix de vacances.....	28
21.06 Affichage.....	28
21.07 Maladie pendant les vacances.....	29
21.08 Période de calcul des vacances annuelles.....	29
ARTICLE 22 - CONGÉ DE MALADIE.....	29
22.01 Définition.....	29
22.02 Accumulation de congé de maladie.....	29
22.03 Déduction du congé maladie.....	29
22.04 Preuve de maladie.....	29
22.05 Congé maladie au cours d'une absence autorisée.....	29
22.06 Congé maladie non payé.....	29
22.07 Registre des congés maladie.....	29
22.08 Allocation de retraite.....	29
22.09 Maladie dans la famille.....	30
22.10 Quarantaine obligatoire.....	30
ARTICLE 23 - ABSENCES AUTORISÉES.....	30
23.01 Affaires syndicales.....	30
23.02 Absence pour fonctions publiques ou syndicales.....	30
23.03 Congé de deuil.....	30
23.04 Congé de porteur.....	31
23.05 Congé de maternité et congé pour soin des enfants.....	31
a) Congé de maternité.....	31
b) Congé pour soin des enfants.....	32
c) Congé de paternité.....	32
23.06 Violence conjugale.....	32

ATR
LR

[Signature]

[Signature]

23.07 Congé familial.....	32
23.08 Congé pour élection.....	32
23.09 Jurés ou témoins.....	32
23.10 Congé parental.....	32
23.11 Maintien des bénéfices lors de congé de maternité ou parental.....	32
23.12 Retour du congé de maternité ou parental.....	33
ARTICLE 24 - PAIEMENT DES SALAIRES ET INDEMNITÉS.....	33
24.01 Jours de paie.....	33
24.02 Salaire égal pour travail égal.....	33
24.03 Salaire en cas de transferts temporaires.....	33
24.04 Allocation de téléphone.....	33
24.05 Indemnité de parcours.....	33
24.06 Indemnité de repas.....	33
24.07 Allocation de formation professionnelle.....	34
24.08 Prime de relais.....	34
24.09 Prime de certification.....	34
24.10 Freins à air.....	34
ARTICLE 25 - CLASSEMENT ET RECLASSEMENT DES EMPLOIS.....	34
25.01 Description des emplois.....	34
25.02 Pas d'élimination des classifications actuelles.....	34
25.03 Changement des classifications d'emploi.....	34
ARTICLE 26 - PROGRAMME DES AVANTAGES.....	35
26.01 Pension.....	35
26.02 Assurance groupe et des frais médicaux et d'hospitalisation.....	35
26.03 Assurance groupe sur la vie invalidité longue durée et personne à charge.....	35
26.04 Accident de travail.....	35
26.05 Avance de fonds.....	36
ARTICLE 27 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE.....	36
27.01 Coopération.....	36
27.02 Mesure de sécurité.....	36
27.03 Salaire pour employés blessés.....	36
27.04 Transport des accidentés.....	36
27.05 Habillement sécuritaire obligatoire.....	36
ARTICLE 28 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET AUTRES.....	36

LR
KT

28.01 Nouvelles technologies.....	36
28.02 Programme de formation.....	37
28.03 Formation supplémentaire.....	37
ARTICLE 29 – OUTILS ET HABILLEMENT.....	37
29.01 Habillement.....	37
29.02 Outils.....	37
ARTICLE 30 – CONDITIONS ET AVANTAGES ACTUELS.....	38
30.01 Maintien des conditions actuelles.....	38
ARTICLE 31 – SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	38
31.01 Sécurité d'emploi.....	38
31.02 Effectif.....	38
ARTICLE 32 – PAS DE GRÈVE NI DE LOCK-OUT.....	38
32.01 Pas de grève ni de lock-out.....	38
ARTICLE 33 – DURÉE DE LA CONVENTION.....	38
33.01 Durée de la convention.....	38
33.02 Modification à la convention.....	38
33.03 Avis d'entamer les négociations.....	38
33.04 Convention demeure valable.....	39
33.05 Salaire rétroactif.....	39
ANNEXE A – GRILLE SALARIALE.....	40
LETTRE D'ENTENTE.....	41

ATLR

Convention de travail conclus à Vallée-des-Rivières ce 8^e jour de décembre 2025.

ENTRE : La Ville de Vallée-des-Rivières, ci-après désignée l'Employeur, partie de première part;

ET : Le Syndicat canadien de la fonction publique, et sa section locale 5563, ci-après désigné le Syndicat, partie de la seconde part.

ARTICLE 1 - PRÉAMBULE

1.01 Attendu que les présentes dispositions ont pour but :

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

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

ARTICLE 2 - DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 2.01 a) Le Syndicat reconnaît que la fonction de l'Employeur consiste à exercer les fonctions de gestion régulières et coutumières et de diriger son personnel sous réserve des termes de cette convention. La limitation de ces droits par la présente convention peut être déterminée en recourant à la procédure de règlement des griefs.
- b) L'Employeur n'utilisera pas de ses droits d'une manière qui priverait ses employés actuels de leur emploi, sauf pour juste cause.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS

3.01 **Unité de négociation Reconnaissance** - le Syndicat canadien de la fonction publique et sa section locale 5563 comme unique agent négociateur de tous les employés de la Ville de Vallée-des-Rivières visés par la présente convention à l'exception des employés exclus *par la Loi des Relations Industrielles*, en application de l'ordonnance d'accréditation rendue par la Commission des relations industrielles du Nouveau-Brunswick (Ordonnance IR-052-24/IR-053-24 émit le 27 février 2025) et s'engage à négocier avec le Syndicat ou tout comité autorisé par ce dernier, toute question relative au rapport existant entre les parties aux présentes dans le but de régler paisiblement et amicalement tout différend qui pourrait survenir entre lui et le Syndicat.

Les parties reconnaissent les postes exclus comme suit :

Directeur général et Greffier
Directeur des finances et Trésorier
Adjointe exécutive et Greffière adjointe
Directeur des travaux publics

AT

Directeur Sports, loisirs, cultures et vie communautaire
Trésorière adjointe
Occasionnel
Étudiant

- 3.02 **Travail dans l'unité de négociation** – Les personnes employées par l'Employeur et dont les postes ne font pas partie de l'unité de négociation ne peuvent accomplir aucune tâche de l'unité de négociation sauf à des fins d'instruction ou de formation, en cas d'urgence lorsque l'employé, ou des employés ne sont pas immédiatement disponibles, ou d'un commun accord.
- 3.03 **Entente particulière** – Aucun employé ne sera ni obligé ni autorisé à conclure d'entente écrite ou verbale avec l'Employeur ou ses représentants, si celle-ci est incompatible avec les termes de la présente convention collective.

ARTICLE 4 – DÉFINITIONS

- 4.01 **Employé** – signifie aux fins de cette convention collective et à moins de dispositions contraires, une personne embauchée par l'Employeur pour remplir les fonctions accomplies par les employés visés par la présente convention.
- 4.02 **Employé à temps plein permanent** – signifie une personne embauchée à temps plein par l'Employeur pour remplir les fonctions accomplies par les employés visés par la présente convention. Cet employé travaille généralement douze (12) mois, soit quarante (40) heures par semaine aux opérations ou trente-sept heures et demie (37.5) par semaine à l'administration.
- 4.03 a) **Employé à temps partiel régulier** – signifie une personne embauchée à temps partiel régulier par l'Employeur pour remplir les fonctions accomplies par les employés visés par la présente convention. Cet employé travaille généralement moins de quarante (40) heures par semaine et de façon régulière.
- b) **Employé occasionnel** – signifie une personne non-syndiquée non-titulaire d'un poste, établi par l'Employeur qui est embauché pour du travail de nature temporaire en soi, faire du ménage dans les édifices municipaux, un surplus de travail temporaire ou pour remplacer un employé à temps plein ou à temps partiel en absence autorisée, (exemple : congé de maladie, vacances, congé férié, congé sans traitement, jour de congé, accident de travail, congé de maternité, garde d'enfant, etc.) jusqu'à un max de quarante (40) heures par semaine.
- 4.04 **Étudiant** – signifie une personne qui fréquente à temps plein un établissement d'enseignement secondaire ou post-secondaire reconnu et qui a l'intention de continuer ses études à la fin de son congé ou qui qualifie pour un programme d'emploi d'été gouvernementale. L'entente collective ne sera pas applicable à un étudiant. L'emploi d'un étudiant ne causera pas une mise en disponibilité ou un manque de travail ou une réduction d'heures de travail fait par un employé visé par la présente convention.
- 4.05 **Employé en période de probation** – désigne un employé nouvellement embauché qui n'a pas complété la période de probation tel que requis à l'article 16.07 de l'entente collective.

ATR
WR

(4)

ARTICLE 5 – ABSENCE DE DISCRIMINATION - HARCÈLEMENT

- 5.01 **Absence de discrimination et harcèlement** – Les parties conviennent qu'aucune discrimination, restriction, ou contrainte ne doit être exercée ni pratiquée à l'égard du Syndicat, de la section locale, des employés, de l'Employeur et de ses représentants. Tel que prévoit la *Loi sur les droits de la personne de la province du Nouveau-Brunswick*, tout harcèlement personnel et sexuel est interdit, en conformité avec le Règlement du Nouveau-Brunswick 91-191 en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*.
- 5.02 **Pluriel et féminin** – Partout où, dans la présente convention, il est fait usage du nombre singulier ou du genre masculin, ceux-ci seront considérés comme représentant le pluriel ou le féminin lorsque le contexte l'exige.

ARTICLE 6 – RÉGIME SYNDICAL

- 6.01 **Adhésion obligatoire** – Comme condition de maintien de son emploi, tout employé de l'Employeur deviendra et demeurera membre en règle du Syndicat, aux termes de la constitution et des règlements du Syndicat. Tout employé futur de l'Employeur doit, comme condition de maintien de son emploi, devenir membre en règle du Syndicat le jour de son embauche et en demeurer membre en règle.
- 6.02 **Coordonnées des employés** – À la demande du Syndicat, l'Employeur fournira dans un délai de quatorze (14) jours civils, la liste de tous les employés appartenant à l'unité syndicale. Cette liste devra inclure, pour chacun de ces employés, son nom, le titre de son poste, son statut d'emploi et sa date d'embauche.

ARTICLE 7 – PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES

- 7.01 **Prélèvements** – L'Employeur retiendra sur la paie de chaque employé toute cotisation, droit d'initiation ou imposition fixée aux termes de la constitution et des règlements du Syndicat et dont l'employé est redevable au Syndicat.
- 7.02 **Retenues** – Les retenues mentionnées à l'article 7.01 seront déduites de la première période de paie de chaque mois ou de chaque paie et remises par l'Employeur au secrétaire-trésorier du Syndicat au plus tard le 15 du mois suivant, accompagnées d'une liste électronique dans laquelle sera identifiée la période de paie correspondant aux sommes perçues et versées qui indique aussi les noms, les adresses et la classification de tous les employés dont les salaires ont fait l'objet des retenues. L'Employeur enverra une copie de cette liste au siège social du Syndicat canadien de la fonction publique.
- 7.03 **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 vingt (20) jours ouvrables suivant la demande de renseignements du Syndicat.
- 7.04 **Feuillets T-4** – L'Employeur déclarera le total annuel des cotisations syndicales faites par chaque employé sur le feuillet T-4 de l'employé ou sur tout autre document fiscal prescrit par la loi qui viendrait à remplacer le feuillet T-4.
- 7.05 **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 à la suite de la réception des cotisations par le Syndicat.

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

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


ARTICLE 9 - COMMUNICATION

- 9.01 **Correspondance** - Toute communication officielle sous forme de correspondance entre les parties doit se faire par l'intermédiaire du Directeur général ou son représentant pour le compte de l'Employeur et au secrétaire du Syndicat pour le compte du Syndicat.
- 9.02 **Babillards syndicaux** - L'Employeur fournira au Syndicat un babillard par lieu de travail; dans le cas d'un bâtiment à plusieurs départements, il fournira au Syndicat un babillard par département. (*Garages et édifices municipaux, ainsi qu'à l'aréna et au dôme durant l'ouverture*) Ces babillards seront situés dans des lieux bien visibles aux employés. Ces babillards serviront aux affichages de postes vacants, calendrier de vacances, ancienneté et avis de réunions du Syndicat.
- 9.03 **Résolution du Conseil Municipal** - L'Employeur s'engage à remettre au Syndicat par courriel toute résolution adoptée par le Conseil Municipal qui touchent les employés en tout ce qui concerne les relations de travail.

ARTICLE 10 - COMITÉ OUVRIER-PATRONAL

- 10.01 **Composition du comité** - Il sera institué un comité paritaire mixte qui sera composé de deux (2) représentants nommés par l'Employeur. Ce comité veillera aux questions de bonnes relations entre les parties et se réunira au besoin à la demande d'une des parties. Aucun employé ne subira de perte de salaire à la suite des rencontres du comité.
- 10.02 **Réunion du comité** - Le comité se réunira à une date et à un endroit qui convient d'un commun accord des parties.

ATKR



ARTICLE 11 – COMITÉ DE NÉGOCIATION

- 11.01 **Composition** – Il sera établi un comité de négociation, comprenant un nombre maximum de trois (3) représentants nommés par le Syndicat et trois (3) nommés par l'Employeur.
- 11.02 **But du comité** – Le comité sera saisi, aux fins de discussions et de règlements de toutes questions intéressant les parties portant sur le renouvellement de l'entente collective et toutes autres ententes particulières selon l'article 33.02.
- 11.03 **Consultant** – Les parties auront le droit de faire appel à l'aide de consultants lors de négociations et toutes autres ententes particulières selon l'article 33.02.
- 11.04 **Réunions** – Les réunions auront lieu à l'heure et à l'endroit fixés d'un commun accord.
- 11.05 **Salaires lors des réunions** – Si les réunions ont lieu pendant les heures de travail les employés ne subiront aucune perte de traitement réglementaire.
- 11.06 **Documentation** – Sur demande faite par le Syndicat, l'Employeur fournira à ce dernier toute documentation ou pièce pertinente aux négociations collectives.

ARTICLE 12 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 12.01 **Élection des délégués syndicaux** – Dans le but de parvenir à un règlement ordonné et rapide de tout grief, l'Employeur reconnaît le droit au Syndicat de nommer ou d'élire des délégués syndicaux qui auront pour devoir d'aider les employés ayant une plainte à formuler. Le délégué aidera lesdits employés à préparer et à présenter leurs griefs aux termes de la procédure de redressement des griefs.
- 12.02 **Noms des délégués** – Le Syndicat communiquera à l'Employeur par écrit le nom de chacun des délégués syndicaux ainsi que celui du délégué principal et le ou les services qu'ils représentent, à la suite de quoi l'Employeur reconnaîtra officiellement les délégués dont les noms lui auront été ainsi communiqués.
- 12.03 **Comité des griefs** – Les délégués ainsi choisis constitueront le comité des griefs tant qu'ils seront à l'emploi de l'Employeur, ou jusqu'au moment où ils auront été remplacés par leurs successeurs.
- 12.04 **Permission de s'absenter du travail** – L'Employeur s'engage à s'abstenir d'entraver, d'intimider ou d'empêcher les délégués, ou d'intervenir d'une façon quelconque dans les devoirs qui incombent aux délégués de par leur charge syndicale au cours de leurs enquêtes et autres activités visant au redressement des griefs, aux termes de cet article. De son côté, le Syndicat convient et reconnaît que tout délégué est employé dans le but de travailler à pleines journées pour le compte de l'Employeur et qu'il ne quittera pas son travail pendant les heures de travail, sauf dans le but de s'acquitter de ses devoirs aux termes de cette convention. Aucun délégué syndical ne quittera donc son travail sans avoir obtenu la permission de son Directeur de service immédiat. En cas de refus, son enquête devra être faite en dehors des heures de travail.
- 12.05 **Définition de grief** – Aux fins de cette convention collective, un grief comprend tous différends entre les parties à la convention collective relativement à son interprétation, à son application, à son exécution ou à une violation alléguée de la convention collective.

12.06 Redressement des griefs – Avant de poursuivre le règlement d'un grief au niveau de la première étape, un employé, accompagné de son délégué syndical, peut discuter de la plainte avec le Directeur du service avant de présenter un grief. Si l'employé ne reçoit ni réponse, ni règlement satisfaisant de la part du Directeur du service, la procédure suivante s'applique :

- a) **Première étape** – Dans un délai de quinze (15) jours ouvrables à compter de la date :
- i) lorsque survient l'incident qui donne lieu au grief; ou,
 - ii) lorsque l'employé en prend connaissance dans les cas d'infraction continue, relative à l'ancienneté, paiement de salaires, de primes ou de prestations, un défaut de l'Employeur d'afficher un poste vacant, programmation des heures de travail, classification de poste, et travail dans l'unité de négociation;
 - iii) lorsqu'après avoir discuté de la plainte avec le Directeur du service n'ayant pas obtenu un règlement satisfaisant de la part du Directeur du service.

L'employé peut présenter son grief par écrit au Directeur du service. Si l'employé ne reçoit pas de réponse ou n'obtient pas un règlement satisfaisant dans un délai de quinze (15) jours ouvrables à partir de la date à laquelle il a présenté son grief au Directeur du service, l'employé peut présenter son grief à la deuxième étape.

- b) **Deuxième étape** – Dans un délai de quinze (15) jours ouvrables à compter de l'expiration du délai de quinze (15) jours ouvrables prévu à la première étape, l'employé peut présenter son grief par écrit au Directeur général. Si l'employé ne reçoit pas de réponse ou n'obtient pas un règlement satisfaisant dans un délai de quinze (15) jours ouvrables à partir de la date à laquelle il a présenté son grief au Directeur général, l'employé peut présenter son grief à la troisième étape.
- c) **Troisième étape** – Les deux parties pourront utiliser, comme option et sous accord mutuel, la méthode de médiation de grief pour résoudre un différend avant qu'il ne soit soumis à l'arbitrage. A défaut d'un règlement satisfaisant au cours de la troisième étape, le Syndicat peut renvoyer le différend à l'arbitrage.
- d) **Quatrième étape** – Si le renvoi à un médiateur ne résulte pas en un règlement acceptable à l'une des ou aux deux parties, une ou l'autre des parties peut dans les quinze (15) jours ouvrables, présenter le grief à l'arbitrage, tel que le prévoit l'article 13.

12.07 Grief d'ordre général – En cas d'un différend portant sur l'interprétation ou l'application générale de cette convention, ou au cas où un groupe d'employés, ou le Syndicat lui-même se sentiraient lésés, le grief peut être présenté directement à la deuxième étape sans passer par la première.

12.08 Droit du Syndicat d'initier un grief – Le Syndicat et ses représentants auront le droit d'instituer un grief pour le compte d'un employé ou d'un groupe d'employé sans passer par l'intermédiaire de l'employé ou du délégué, et de demander le redressement d'un tel grief auprès de l'Employeur selon la procédure de redressement des griefs. Un tel grief débutera à la deuxième étape.

12.09 Grief portant sur la sécurité – Un employé ou groupe d'employés qui se croirait forcé de travailler dans des conditions dangereuses ou malsaines aura le droit de présenter

un grief à la deuxième étape de la procédure de redressement des griefs, et un tel grief aura un traitement préférentiel au cours de ladite procédure et de l'arbitrage. Aucun employé ne fera l'objet de sanctions pour avoir utilisé son droit de refus d'effectuer un travail qui, de l'avis du comité de grief, et de l'Employeur (Avec l'employé impliqué) présente des dangers dépassant le danger normal inhérent au travail en question. Un employé qui refuse d'utiliser le matériel et l'Équipement de sécurité mis à sa disposition par l'employeur fera l'objet de sanctions disciplinaires.

- 12.10 **Correspondance par écrit** – Toute correspondance concernant un grief se fera par écrit et ce, à toutes les étapes, soit de la part des employés ou Syndicat et l'Employeur.
- 12.11 **Locaux pour réunions du comité des griefs** – L'Employeur fournira les locaux nécessaires aux réunions conjointes du comité des griefs et de l'Employeur.
- 12.12 **Lettres d'ententes supplémentaires** – Toute lettre d'entente supplémentaire, s'il y en a, fera partie de la présente convention collective et sera éligible à la procédure de redressement des griefs.
- 12.13 **Défaut d'observer les délais prescrits**
- a) Les griefs qui ne seront pas présentés dans les délais prescrits à chaque étape de la procédure de règlement des griefs seront considérés abandonnés et ne pourront être soumis à l'arbitrage.
 - b) Le Syndicat et l'Employeur peuvent convenir de prolonger l'un quelconque des délais fixés pourvu qu'une telle entente soit faite par écrit.
- 12.14 **Objections de nature technique** – Sous réserve des dispositions de l'article 12.13, aucun grief ne sera invalidé par suite d'une objection technique ou d'une objection de forme et le Conseil d'arbitrage aura le pouvoir de ne pas tenir compte d'irrégularités éventuelles de procédure au cours du redressement d'un grief, ceci afin de déterminer le fond du différend et rendre une décision conforme à la justice et à l'équité de la cause.
- 12.15 **Représentation syndicale** - Si l'employé le désire, il peut recevoir l'aide du Syndicat lorsqu'il présente son grief.
- 12.16 **Accès aux lieux de travail** – Avec l'autorisation de l'Employeur, le représentant désigné par le Syndicat pourra entrer sur les lieux 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.
- 12.17 **Griefs relatifs aux congédiements** – Tout grief relatif aux congédiements ayant pour effet de réduire les effectifs du personnel, sera institué à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs.

ARTICLE 13 – ARBITRAGE

- 13.01 **Temps limite** – La partie qui demande l'arbitrage d'un grief tel que prévu à l'article 12.06 (*quatrième étape*) doit en aviser l'autre partie à l'intérieur des délais mentionnés à cet article.
- 13.02 **Composition du conseil d'arbitrage** – Lorsque l'une des parties demande à soumettre un grief à l'arbitrage, une telle demande sera présentée par courrier recommandé, ou par courriel avec accusation de réception, adressée à l'autre partie contractante, et

contiendra le nom du membre du Conseil nommé par le requérant. La partie adverse enverra sa réponse par lettre enregistrée dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent, en indiquant le nom et l'adresse du membre du Conseil qu'elle nomme. Les deux (2) membres s'entendront sur le choix d'un arbitre impartial agissant comme Président du Conseil d'arbitrage.

- 13.03 **Défaut de nomination d'un arbitre** – Si le destinataire de l'avis néglige de nommer son arbitre, ou si les deux arbitres nommés par les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un président dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la nomination, l'une ou l'autre partie pourra demander au Ministre du travail de nommer le président du conseil d'arbitrage.
- 13.04 **Procédures à suivre par le Conseil** – Le Conseil pourra déterminer ses propres règles de procédure; il devra cependant garantir à toutes les parties la possibilité de présenter leurs preuves et leurs observations. Le Conseil entendra et déterminera le différend ou l'allégation et rendra sa décision.
- 13.05 **Décision du Conseil** – La décision de la majorité constituera la décision du Conseil. A défaut d'une décision majoritaire, la décision du président constituera celle du Conseil. La décision du Conseil d'arbitrage sera définitive; elle liera les parties et sera exécutoire à leur égard. Le Conseil d'arbitrage n'aura cependant en aucun cas le pouvoir de modifier la présente convention ou de changer, de modifier ou d'amender aucune de ses dispositions. Il aura toutefois le droit de statuer sur tout congédiement et sur tout grief de nature disciplinaire et de prendre toutes mesures qui, à son avis, lui semblent justes ou équitables.
- 13.06 **Désaccord au sujet d'une décision** – En cas de désaccord entre les parties quant au sens de la décision, l'une ou l'autre des parties peut demander au président du Conseil d'arbitrage de convoquer ledit Conseil à nouveau, afin de clarifier la décision rendue.
- 13.07 **Frais et honoraires** – Chaque partie réglera:
- a) les frais et honoraires de l'arbitre qu'elle nomme.
 - b) la moitié des frais et honoraires du président ou d'un arbitre agissant seul.
- 13.08 **Modification des délais** – Les délais établis tant pour la procédure de redressement des griefs que celle d'arbitrage pourront proroger sur un accord mutuel des parties contractantes, et ce par écrit.
- 13.09 **Témoins** – Les parties pourront faire appel à leurs témoins, qu'il s'agisse du ou des employés en cause ou de toute autre personne à toute étape de la procédure de redressement des griefs ou d'arbitrage. De plus, toutes mesures raisonnables seront prises en vue de permettre aux parties en cause, ou aux arbitres, l'accès des locaux de l'Employeur, afin d'examiner les conditions de travail pertinentes au règlement du grief.
- 13.10 **Arbitre agissant seul** – La composition du Conseil d'arbitrage énoncée à l'article 13.02 peut être modifiée par entente mutuelle des parties pour être composée d'un arbitre seulement qui sera choisi par les parties.

ARTICLE 14 - CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET DISCIPLINE

- 14.01 **Représentation préalable à la discipline** – Tout employé faisant face à une action disciplinaire en ce qui concerne un ou plusieurs incidents doit avoir l'occasion de

répondre avant que toute action disciplinaire ne soit prise. L'employé a droit à la présence d'un conseiller syndical à toute rencontre concernant une enquête qui pourrait mener à une action disciplinaire.

- 14.02 **Avertissements** - Chaque fois que l'Employeur ou son agent juge nécessaire de réprimander un employé d'une manière indiquant que toute répétition de l'acte ou de l'omission en question pourrait entraîner un congédiement, ou que l'employé pourrait être congédié s'il néglige d'améliorer la qualité de son travail avant une certaine date, l'Employeur fournira au secrétaire du Syndicat, par écrit, les motifs d'une telle réprimande dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent, et remettra une copie du rapport à l'employé en cause.
- 14.03 **Méthode de congédiement** - Un employé syndiqué, ayant accompli sa période de probation tel que définie à l'article 16.07, peut être congédié ou suspendu mais un tel congédiement ou suspension doit être motivé par des motifs valables et sur l'autorité expresse de l'Employeur. 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.
- 14.04 **Griefs relatifs à une mesure disciplinaire** - Lorsqu'un employé prétend avoir fait l'objet d'une mesure disciplinaire en violation de la convention collective, il peut, dans les quinze (15) jours ouvrables de la date à laquelle il a été avisé par écrit et/ou par courriel, recourir à la procédure de règlement des griefs. Dans un tel cas, le grief sera déposé à la deuxième étape.
- 14.05 **Suspension ou congédiement injustes** - S'il s'avère, à la suite d'une enquête, qu'un employé a été injustement suspendu ou congédié, l'employé sera immédiatement réintégré à son ancien poste, sans perte d'ancienneté, et sera compensé pour la totalité du temps perdu. Il recevra un montant égal à sa rémunération normale au cours de la période de paie directement antérieure à sa suspension ou son congédiement, ou sera compensé de toute autre manière qui, de l'avis des parties ou le cas échéant, de l'avis du Conseil d'arbitrage, semble juste et équitable.
- 14.06 **Dossier disciplinaire** - Le dossier disciplinaire d'un employé ne sera pas utilisé contre lui en tout temps après vingt-quatre (24) mois suivant un avertissement écrit ou suivant une suspension, pourvu qu'il n'y ait eu aucune répétition d'une infraction semblable ou d'une autre infraction.
- 14.07 **Avertissement ou réprimande** - Chaque fois que l'Employeur ou son représentant juge nécessaire de réprimander verbalement un employé, avec note à son dossier, une telle réprimande verbale ou un tel avertissement verbal doit être donné en privé. L'employé peut aussi être accompagné de son délégué syndical ou d'une personne désignée par lui.
- 14.08 **Accès au dossier personnel** - Sur avis de cinq (5) jours ouvrables, un employé a le droit d'accès à la documentation dans son dossier personnel portant sur la performance et la discipline et d'en avoir une copie. L'employé peut aussi être accompagné de son délégué syndical ou d'une personne désignée par lui.
- 14.09 **Ligne de piquetage** - Dans le cas d'une ligne de piquetage établie par suite d'une grève légale décrétée par des travailleurs impliqués dans un conflit de travail, tout employé

régit par la présente convention aura le droit de refuser de traverser lesdites lignes de piquetage. Le fait de ne pas les traverser ne pourra être considéré comme une violation de la présente convention et ne pourra donner lieu à aucune mesure disciplinaire.

ARTICLE 15 – ANCIENNETÉ

- 15.01 a) **Définition de l'ancienneté** – L'ancienneté remonte à la date d'embauche et sera transposée en heures, selon l'article 15.01 d), créditant un maximum de mille neuf cent cinquante (1,950) heures régulières par année pour un employé à l'administration et un maximum de deux mille quatre-vingts ou 2,080 heures régulières par année pour un employé des opérations. Ces heures seront considérées les heures de service accumulées rémunérées et/ou les congés d'absence éligibles tel que décrit à l'article 15.03. Ces heures seront déterminées en date du 31 décembre de chaque année.
- b) **Critères sur ancienneté** – L'ancienneté sera un des critères utilisés pour déterminer la préférence ou la priorité pour les avancements, les promotions, les rétrogradations, les mise en disponibilités et les rappels au travail. L'ancienneté sera applicable au groupement négociateur tout entier.
- c) **Une année de service** – Une année de service est basée sur les heures régulières rémunérées et/ou les congés d'absence éligible tel que décrit à l'article 15.03. Pour un employé à l'administration, une année de service sera équivalente à mille neuf cent cinquante (1,950) heures régulières. Pour un employé des opérations, une année de service sera équivalente à deux mille quatre-vingts (2,080) heures de travail régulières. Ces heures sont les maximums qui peuvent être créditées durant une année.
- d) **Ancienneté** – L'ancienneté transposé en heures des employés actuels en date du 31 décembre 2024 sont les suivants :

Éric Sirois -----	39,402.07	heures
Yvon Guitard -----	37,440.00	heures
Sylvain Soucy -----	31,143.00	heures
Paul Girard -----	27,000.00	heures
Jimmy Desjardins -----	4,440.00	heures
Michel Deschênes -----	1,576.00	heures
Stacy West -----	916.00	heures
John Marquis -----	896.00	heures

- 15.02 **Liste d'ancienneté** – L'Employeur tiendra à jour une liste d'ancienneté indiquant les dates d'entrée en service, les heures d'ancienneté créditées, et la classification. Cette liste indiquera le nombre total d'heures d'ancienneté de la période précédente, le nombre total d'heures d'ancienneté de la période courante et le nombre total d'heures d'ancienneté entre la date d'embauche et la fin de la dernière période complète de paye avant le 31 décembre. La liste d'ancienneté mise à jour sera affichée sur tous les tableaux d'affichage au plus tard le 31 janvier de chaque année avec une copie au Syndicat et servira de référence pour décider des sujets affectant l'ancienneté de chaque employé pour l'année civile en cours. Une période de révision de (30) trente jours civils doit être allouée après l'affichage de la liste.

15.03 Accumulation d'ancienneté

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

- a) Les congés de maternité jusqu'au maximum prévu par la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick, soit dix-sept (17) semaines au moment de la signature de la présente convention collective.
- b) Les congés de garde d'enfant jusqu'au maximum prévu par la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick, soit trente-sept (37) semaines ou soixante-deux (62) semaines au moment de la signature de la présente convention collective.
- c) La période d'incapacité résultant d'un accident de travail qui est reconnue par Travail sécuritaire Nouveau-Brunswick, comme ouvrant droit à une indemnité en vertu des dispositions de la *Loi sur les accidents de travail* du Nouveau-Brunswick.
- d) Le congé non payé d'une durée maximale de six (6) mois accordés à un employé élu ou nommé à un poste à temps plein au sein du Syndicat. Un tel congé peut être prolongé avec l'autorisation de l'Employeur.
- e) Le nombre d'heures d'ancienneté créditées à un employé à temps plein et/ou à temps partiel régulier en vertu des paragraphes a), b), c), et d) ci-dessus doit être basée un maximum de trente-sept et demie (37.5) heures par semaine pour un employés à l'administration ou un maximum de quarante (40) heures par semaine pour les employés aux opérations. L'accumulation d'ancienneté prévue aux paragraphes a), b), et d) ci-dessus ne permet pas à l'employé d'accumuler des crédits de congés annuels, de congés de maladie et de jours fériés durant la période de congé.

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

- a) congédiement pour juste cause, sans réintégration ultérieure;
- b) démission;
- c) absence excédant trois (3) jours ouvrables, sans motif raisonnable ou sans donner d'avis à l'Employeur, sauf s'il était raisonnablement impossible à l'employé de donner un tel avis;
- d) manque, de la part de l'employé, de reprendre le travail à la suite d'une mise en disponibilité suivi d'un rappel au travail, dans les sept (7) jours civils suivant le rappel, sauf pour cause de maladie ou autre raison valable. Le rappel au travail se fera par lettre recommandée et l'employé est tenu de tenir l'Employeur au courant de son adresse courante et tout autre moyen pour fin de communications.
- e) mise en disponibilité excédant vingt-quatre (24) mois.
- f) lorsque l'employé reçoit des prestations d'invalidité permanente de longue durée du plan de pension du Canada.
- g) un employé élu à un poste public pour une période excédant vingt-quatre (24) mois.

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

RR
AT

jusqu'au transfert et accumulera de l'ancienneté pendant une période allant jusqu'à quatre-vingt-dix (90) jours civils. Si, durant cette période, un tel employé revient au groupement négociateur, il sera réintégré dans son ancien poste sans perte d'ancienneté et au taux de traitement de son ancien poste.

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

ARTICLE 16 – AVANCEMENT ET CHANGEMENT AU SEIN DU PERSONNEL

16.01 Affichage des postes vacants

- a) L'Employeur avisera le Syndicat par écrit de tout poste vacant ou nouvellement créé à l'intérieur du groupement négociateur.
- b) L'avis à cet effet sera affiché sur tous les tableaux d'affichage au plus tard trente (30) jours civils de la vacance d'un poste pour une durée minimum d'une (1) semaine, afin que tous les employés soient mis au courant du concours et puissent poser leur candidature par écrit. Pour un affichage à l'interne, le nom du candidat choisi sera affiché, avec copie au Syndicat, dans les quatorze (14) jours civils suivant la clôture du concours. Pour un affichage à l'externe, le nom du candidat choisi sera affiché, avec copie au Syndicat, dans les trente (30) jours civils.
- c) Lorsque l'Employeur décide de pourvoir à un poste devenu vacant en raison de décès, de maladie à long terme, de retraite, de démission ou de congédiement, ou lorsqu'un nouveau poste est créé, l'Employeur doit afficher dans les trente (30) jours civils de sa décision de pourvoir au poste, sur les tableaux d'affichage, selon l'article 16.01 b).
- d) Nonobstant les paragraphes ci-dessus, lorsque le poste est jugé comme étant excédentaire et n'est pas pourvu par un autre employé, le poste ne doit pas être affiché ni pourvu. Le Syndicat doit être avisé de tout poste excédentaire aussitôt que le poste est jugé excédentaire, ainsi que les motifs pour un tel excédent.

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

- a) fonctions du poste;
- b) qualifications requises, connaissances, formation et habilités requises;
- c) heures de travail;
- d) taux de salaire; et
- e) date d'entrée en fonction.

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

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

16.04 Facteurs à considérer

- a) Dans tous les cas de poste vacant prévu à l'article 16.01, l'Employeur tiendra compte des facteurs suivants:
 - (i) ancienneté, et
 - (ii) qualités, connaissances, compétences, formation et habilités requises.

LR
AT

- b) Le candidat qui possède la plus grande ancienneté à l'article 16.04 a) (i) ci-dessus parmi ceux qui possèdent les critères établis à l'article 16.04 a) (ii), ci-dessus sera nommé au poste.

16.05 Méthode de nomination

- a) Lors de changements au sein du personnel, de mutations ou d'avancement, il faut nommer parmi les candidats qui répondent aux exigences nécessaires du poste affiché, de celui ou celle qui compte le plus d'ancienneté le jour de l'affichage. Si le postulant ayant le plus d'ancienneté ne répond pas aux critères requis du poste ou s'il se déclare inapte à effectuer les tâches du nouvel emploi, le poste sera octroyé au prochain postulant senior jusqu'à l'écoulement de la liste de postulants internes. L'Employeur peut reconsidérer sa position sur la nature de l'affichage après avoir écoulé la liste de postulants internes.
- b) Les employés qui ont postulé sur un poste visé par le concours seront avisés par lettre des résultats du concours et une copie sera soumise au syndicat.

16.06 Période d'essai

- a) Le candidat qui a été nommé au poste doit faire une période d'essai dans le nouveau poste pendant une période allant jusqu'à mille quarante (1,040) heures travaillées. Par entente mutuelle, entre l'Employeur et le Syndicat la période d'essai peut être prolongée. Le Directeur du service peut raccourcir la période de six (6) mois, si l'employé est jugé compétent.
- b) L'employé, promu ou nommé à un poste à l'interne et qui manque de se qualifier à l'achèvement de la période d'essai, ou si l'employé ne désire pas demeurer au poste à l'intérieur de la période d'essai, il doit être réaffecté à son ancien poste sans perte d'ancienneté, après quoi les autres candidats répondant à l'affichage original seront considérés.
- c) Si le candidat nommé démontre qu'il ne remplit pas sa tâche d'une manière satisfaisante ou au cas où il s'avérerait inapte à remplir ses nouvelles fonctions, il sera réintégré dans son ancien poste sans perte d'ancienneté et au traitement de son ancien poste.
- d) Si un employé se blesse au travail pendant sa période d'essai et reçoit des prestations de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail, il doit continuer sa période d'essai à son retour au travail à la suite d'une blessure ou de maladie.
- e) Si un employé est malade ou se blesse dans un accident non indemnisable par la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail, il doit continuer sa période d'essai à son retour au travail à la suite d'une blessure ou de maladie.
- f) Tout autre employé qui avait fait l'objet d'avancement à cause du remaniement des postes doit être réintégré dans son ancien poste sans perte d'ancienneté et au traitement de son ancien poste.
- g) Si, à n'importe quand durant la période d'essai le service s'avère satisfaisant par l'Employeur, la nomination deviendra définitive à cette date.

RR
AT

- 16.07 **Période de probation** – Tout employé nouvellement embauché sera considéré sous probation pendant une durée de mille quarante (1,040) heures de travail à partir de la date de son embauche originale. Par entente mutuelle, entre l'Employeur et le Syndicat la période de probation peut être prolongée. Au cours de cette période de probation, un employé jouira de tous les droits et privilèges contenus dans cette présente convention dont l'employé est éligible, à l'exception de cas de congédiement. L'emploi d'un tel employé sous probation peut prendre fin à n'importe quel moment au cours de la période de probation, sans recours à la procédure de redressement des griefs, sauf au cas où le Syndicat fait valoir que l'employé a été remercié par suite de distinctions injustes, selon l'article 5. Une fois sa période de probation complétée, l'ancienneté de l'employé comptera selon l'article 15.01 et le statut de l'employé devient soit employé à temps plein permanent, employé à temps partiel régulier ou employé à temps partiel non régulier.
- 16.08 **Avis au Syndicat** – L'Employeur avisera le Syndicat de toute embauche, nomination, licenciement, transfert, rappel au travail et cessation d'emploi.
- 16.09 **Priorité pour employés atteints d'incapacité** – Tout employé frappé d'incapacité dans l'accomplissement de sa tâche par suite d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle indemnisable, et tout employé qui, à cause de son âge avancé ou d'une incapacité temporaire est incapable d'accomplir ses tâches régulières, sera affecté à un autre travail disponible qu'il est capable d'accomplir, sans égard aux dispositions d'ancienneté contenues dans le présent contrat, à condition, toutefois, qu'une telle mesure n'ait pas pour effet de déplacer un employé.
- 16.10 **Formation pendant le travail** – L'Employeur reconnaît l'importance d'un système de formation pendant le travail. Le but du système de formation pendant le travail est de promouvoir la formation des aptitudes et qualifications des employés dans tous les genres d'emploi et/ou fonctions de l'Employeur. Dans ce but et lorsque la situation de travail le permet, l'Employeur permettra aux employés de pratiquer des tâches d'autres classifications ou pièces d'équipement à titre temporaire afin que les employés moins qualifiés apprennent le travail des employés plus qualifiés. Une telle mesure ne modifiera en aucun temps les taux de salaire des employés en cause.

ARTICLE 17 – LICENCIEMENT ET RAPPEL AU TRAVAIL

17.01 Modalités de mise en disponibilité

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

17.02 Modalités de rappel

- a) Les employés mis en disponibilité doivent être rappelés par ordre d'ancienneté pourvu qu'ils possèdent les compétences voulues pour exécuter le travail disponible.

- b) Les employés mis en disponibilité doivent obtenir la préférence quant aux possibilités d'emploi pourvu qu'ils possèdent les compétences voulues pour exécuter le travail disponible.
- c) L'Employeur n'embauchera aucun nouvel employé pour une position reconnue tant qu'il n'aura pas donné à tous ses employés mis en disponibilité la possibilité de reprendre le travail.

17.03 Avis de mise en disponibilité

- a) L'Employeur donnera un préavis de vingt (20) jours ouvrables à tout employé devant être mise en disponibilité.
- b) Si un employé est mis en disponibilité avant que prend fin sa période de préavis, il sera rémunéré en remplacement de ces jours.
- c) Un employé mis en disponibilité qui désire se prévaloir des droits prévus dans la présente disposition doit le faire dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le préavis.
- d) La présente disposition ne s'applique pas aux employés embauchés ou rappelés pour un emploi d'une durée inférieure à vingt (20) jours ouvrables.

17.04 **Maintien des contributions** - L'Employeur s'engage à maintenir ses contributions intégrales au titre des régimes d'assurance groupe pour tout employé mise en disponibilité pour une période ne dépassant pas six (6) mois, advenant que l'employé fait ses contributions en date prévue.

ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL

18.01 a) Les heures de travail

- (i) La semaine de travail normale des employés se composera de cinq (5) journées de huit (8) heures chacune, du lundi au vendredi inclusivement réparti sur une base de quarante (40) heures par semaine, comme suit :

1. Été (1^{er} lundi de juin au 1^{er} lundi de septembre)

7 h à 16 h ou;
8 h à 17 h

2. Hiver (1^{er} lundi de septembre au 1^{er} lundi de juin)

8 h à 17 h

- (ii) Aucun poste de huit (8) heures ne s'étendra sur plus de neuf (9) heures, y compris une pause d'une heure pour les repas, qui sera normalement pris entre midi et 13 h mais peut, pour situations exceptionnelles, être pris entre 11 h 30 et 13 h 30.

- (iii) Les employés qui seront affectés au ramassage et au déblaiement de la neige et qui seront demandés de travailler des heures pas consignées sur l'horaire durant la nuit seront payés au taux de temps et demi pour les heures travaillées mais, pourront, être demandés de prendre du repos pendant les heures régulières du jour sans être payés pour les heures non-travaillées. Les heures de repos ne seront pas plus que les heures travaillées.

HR
AT

(iv) Par dérogation de la section i) ci-dessus, durant l'opération de l'aréna, la semaine de travail normale pour les employés travaillant à l'aréna se composera de quarts de travail de huit (8) heures et douze (12) heures combinées, du lundi au dimanche inclusivement réparti sur une moyenne de quarante (40) heures/semaine réparti sur quatre (4) semaines, comme suit:

Lundi ----- 16 h à minuit;
Mardi ----- 12 h (midi) à minuit;
Mercredi ----- 12 h (midi) à minuit;
Jeudi ----- 12 h (midi) à minuit;
Vendredi ----- 13 h à 1 h ----- ou 10 h à 22 h;
Samedi ----- 12 h (midi) à minuit - ou 9 h à 21 h;
Dimanche ----- 7 h à 19 h ----- ou 9 h à 21 h;

Aucun employé ne sera mis à l'horaire le dimanche à 7 h lors qu'il est à l'horaire samedi finissant à minuit. Une demande de l'employé de dévier de cet horaire exige l'approbation de l'Employeur. L'Employeur par contre peut dévier de cet horaire pour besoins opérationnels exceptionnels.

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

b) **Les heures de travail de l'administration** – Les heures de travail seront mis à l'horaire entre 8 h et 17 h avec une (1) heure de repos pour le repas et ceci aux jours de travail assignés durant la semaine de travail. La semaine de travail sera du lundi au vendredi inclusivement.

18.02 **Horaire de travail** – Les horaires de travail doivent être affichés dans le service approprié au moins deux (2) semaines à l'avance pour les opérations d'été et d'une (1) semaine à l'avance pour les opérations d'hiver. La saison d'hiver débute le 1^{er} lundi d'octobre et se termine le 1^{er} lundi de mai de l'année suivante.

18.03 Jours de repos

a) Les jours de repos des employés de la voirie seront consécutifs, soit les samedis et dimanches. Un employé ne sera en aucun cas mis à l'horaire pour travailler plus de cinq (5) jours consécutifs, à moins d'entente mutuelle entre l'Employeur et l'employé.

b) Un employé travaillant à l'aréna ne sera en aucun cas mis à l'horaire pour plus de trois (3) jours consécutifs (ou peut être de quatre (4) jours consécutifs durant les périodes de paie qui inclus des jours fériés, afin de balancer les heures régulières) et d'une (1) fin de semaine de congé sur deux (2) en moyenne mais pas plus que deux (2) fin de semaines consécutives à moins d'entente mutuelle entre l'Employeur et l'employé.

18.04 **Pauses** – Les employés auront droit à une (1) pause de quinze (15) minutes à l'intérieur de chaque période de quatre (4) heures consécutives de travail à l'horaire.

18.05 **Temps pour le repas** – Tout employé sur un quart de travail a droit à du temps libre d'un minimum d'une heure (1 h) pour le repas. Les employés demandés de demeurer sur le lieu de travail durant les heures de repas, seront payés au taux supplémentaire et l'article 24.06 s'applique.

LR
AT

Lorsque l'employé travaillant à l'aréna est demandé de demeurer à son poste durant toute la durée de son quart de travail, incluant le temps pour le repas, l'employé pourra se prévaloir de l'article 24.06 pour le dîner et le souper advenant que l'employé est au travail de 10 h 30 à 13 h 30 inclusif pour le dîner et de 15 h 30 à 18 h 30 inclusif pour le souper.

- 18.06 **Assemblée syndicale** – À moins de raison valable au contraire de l'Employeur, chaque mois, à la date prévue pour l'assemblée syndicale ordinaire, extraordinaire ou différée, le travail cessera au plus tard à 18 heures à l'exception de l'employé travaillant à l'aréna et de ceux assignés au déblaiement de la neige.
- 18.07 **Travail minimum** – Tout employé se présentant à son lieu de travail aura droit à un minimum de quatre (4) heures de salaire s'il n'a pas de travail à accomplir et à un minimum de quatre (4) heures de salaire s'il commence à travailler, le tout au taux régulier de son salaire. Il devra toutefois recevoir l'approbation du Directeur de service de quitter son lieu de travail.
- 18.08 **Remplacement** – Advenant un besoin de remplacement dans un service, l'Employeur pourra placer à l'horaire un occasionnel dans le service affecté où il y a du travail disponible. Dans l'éventualité où il n'y a pas d'occasionnel ou pour des raisons de formation, l'Employeur pourra placer à l'horaire l'employé à temps plein.
- 18.09 **Assignement temporaire** – Advenant un besoin dans un service, un employé pourra être assigné temporairement à des tâches d'un autre service durant son quart de travail régulier et ceci au besoin.

ARTICLE 19 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 19.01 **Définition des heures supplémentaires** – Heures supplémentaires désignent toute période pendant laquelle l'employé a travaillé en surplus de sa journée ou semaine normale de travail prévue à l'horaire, ou pendant un jour férié.
- 19.02 **Rémunération** – À Les heures supplémentaires seront rémunérées aux taux suivants pour le nombre d'heures effectuées.
- les jours normaux de travail à temps et demi pour tout travail dépassant la journée normale ou la semaine normale de travail accordée par l'horaire de travail.
 - les jours de repos et vacances prévus par l'horaire à temps et demi;
 - les heures supplémentaires prises en congé; si l'Employeur ne peut accorder les heures de congé demandées, l'employé peut demander de recevoir un paiement pour les heures supplémentaires travaillées au taux des heures supplémentaires, selon l'article 19.09.
 - tout employé tenu de travailler pendant l'un des jours fériés à l'exception du congé de Noël, prévu à l'horaire défini à l'article 20.01, doit être payé au taux d'une (1,5) fois et demie pour le temps passé au travail en plus de son salaire régulier pour ce jour-là.
 - tout employé tenu de travailler pendant le jour férié de Noël, prévu à l'horaire défini à l'article 20.01, doit être payé au taux d'une (1,5) fois et demie pour le temps passé au travail en plus de son salaire régulier pour ce jour-là, et son congé férié de Noël sera reporté à une date antérieure par accord mutuel, et ce sera désigné comme le congé férié de l'employé.

LR
AT



- 19.03 **Pas de repos forcé destiné à compenser les heures supplémentaires** – Nul employé ne sera obligé de prendre du repos pendant ses heures régulières de travail, dans le but de compenser les heures supplémentaires qu'il a travaillées, excepté tel que prévue à l'article 18.01 a) (iii) pour les employés affectés au ramassage et au déblaiement de la neige.
- 19.04 **Heures supplémentaires pour les employés à temps partiel** – Les employés à temps partiel qui travaillent moins de quarante (40) heures par semaine et qui sont demandés de travailler plus longtemps que leur journée de travail (douze (12) heures maximum), seront payés au taux simple pour toutes les heures de travail ne dépassant pas quarante (40) heures au cours d'une même semaine. Lorsque le nombre d'heures dépasse quarante (40) heures dans une même semaine, ou quatre-vingts (80) heures en deux (2) semaines consécutives à l'aréna, ils seront payés au taux applicable pour les heures supplémentaires. S'ils doivent travailler pendant un des jours fériés définis à l'article 20 (jours fériés) de la présente convention, ils seront payés aux taux applicables pour les heures supplémentaires.
- 19.05 **Répartition des heures supplémentaires** – Les heures supplémentaires et les heures de convocation au travail seront réparties de façon raisonnablement équitable, entre les employés, prêts et qualifiés à accomplir le travail disponible. Une feuille de contrôle des heures supplémentaires accumulées sera affichée à chaque mois et sur les tableaux d'affichage. Aux fins de cette répartition, un refus, et/ou non-disponible, pour n'importe quelle raison est considéré comme ayant été offert équitablement. Le calcul de cette répartition d'heures supplémentaires sera remis à neuf le 1^{er} lundi d'octobre de chaque année.
- 19.06 **Heures supplémentaires réduites au minimum** – L'Employeur s'efforcera de réduire les heures supplémentaires à leur minimum.
- 19.07 **Heures supplémentaires en période de mise en disponibilité**
- a) L'Employeur s'engage à ne pas faire exécuter des heures supplémentaires lorsqu'il y a des employés à temps plein mis en disponibilité, si ces derniers sont capables d'accomplir ledit travail.
- b) L'article 19.07 a) ne s'applique pas dans les cas suivants:
- (i) en cas d'un travail inachevé, dans des situations imprévues par l'Employeur, jusqu'à un maximum de six (6) heures consécutives;
- (ii) en cas d'urgence.
- 19.08 **Indemnité de convocation** – Tout employé, convoqué à son travail en dehors de ses heures régulières de travail, aura droit à un minimum de quatre (3) heures de salaire au taux supplémentaire si ces heures de travail ne précèdent pas ou ne succèdent pas les heures de travail à l'horaire.
- 19.09 **Option du surtemps** – Le temps supplémentaire doit, au choix de l'employé, être rémunéré au taux applicable ou soit au moyen de temps libre équivalent au taux applicable du nombre d'heures de temps supplémentaire travaillé. L'employé qui choisit le temps libre devra le prendre par entente mutuelle entre l'employé et le Directeur de service ou selon les directives de l'Employeur. L'employé aura droit d'accumuler un maximum de soixante (60) heures de surtemps en tout temps. Tout surtemps excédant cette limite de soixante (60) heures pourra être prise en temps libre par entente

mutuelle entre l'employé et le Directeur de service ou selon les directives de l'Employeur si possible, sans quoi sera rémunéré au taux applicable à la prochaine paie.

19.10 **Autorisation pour surtemps** – Toutes les heures supplémentaires devront être autorisées au préalable par l'Employeur.

ARTICLE 20 – JOURS FÉRIÉS

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

Jour de l'An	Fête du travail
Jour de la Famille	Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
Vendredi Saint	Action de grâces
Dimanche de Pâques	Jour du souvenir
Fête de la Reine	Noël
Fête du Canada	Lendemain de Noël
Fête du Nouveau-Brunswick	

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

20.02 **Jours fériés tombant la fin de semaine** – Lorsqu'un ou plusieurs jours fériés sont à l'horaire un samedi et/ou un dimanche sans qu'il y ait proclamation les reportant à une autre date, la journée ouvrable précédant et/ou les journées ouvrables suivant le vendredi précédant les jours fériés, seront considérés comme étant fériés aux fins de la présente convention.

20.03 **Traitement** – Les employés qui qualifient et ne travaillent pas les jours fériés précités recevront l'équivalent d'une journée normale de salaire. Les employés obligés de travailler les jours fériés précités toucheront des traitements calculés aux termes de l'article 19.02 c) de la présente convention.

20.04 **Jour férié lors de congé** – Si un jour férié coïncide avec un jour censé être libre pour un employé, l'employé recevra un autre jour libre selon les heures de travail régulière, dans un délai de quarante-cinq (45) jours civils après ce jour férié, ou d'un commun accord entre le Directeur de service et l'employé, sinon, une rétribution doit en être faite au tarif ordinaire.

ARTICLE 21 – VACANCES

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

Service	Vacances
moins d'un (1) an de service	1 1/4 jour par mois, maximum 15 jours
un an (1) à cinq (5) ans	15 jours ouvrables
six (6) ans à douze (12) ans	20 jours ouvrables
treize (13) ans à vingt (20) ans	25 jours ouvrables
vingt et un (21) ans et plus	30 jours ouvrables

- 21.02 **Jours fériés durant les vacances** – Pour tout jour férié, daté ou observé au cours de ses vacances, l'employé aura droit à une journée additionnelle, en plus de ses vacances.
- 21.03 **Salaire pendant les vacances** – Chaque semaine de vacances sera payée au taux hebdomadaire tel que décrit à l'annexe "A". La paie des congés annuels doit être selon le salaire en vigueur immédiatement avant la période des congés annuels, et doit inclure les primes d'eau et d'égouts ainsi que freins à air aux employés recevant ceux-ci.
- 21.04 **Rémunération en cas de cessation d'emploi** – Tout employé qui cesse d'être à l'emploi de l'Employeur avant de prendre ses vacances de l'année en cours a droit au paiement d'un montant équivalent à la valeur de son crédit de vacances. La date de cessation d'emploi servira à déterminer le montant équivalent de vacances pour l'année incomplète.
- 21.05 **Choix de vacances** – Au plus tard le 15 février, l'Employeur soumettra le calendrier, de choix des vacances, afin que les employés puissent faire leurs demandes. La priorité du choix de vacances sera accordée par ordre d'ancienneté. Les employés par ordre d'ancienneté, signifieront leur choix pour leur deux (2) premières semaines de vacances le ou avant le 15 mars de chaque année et ces vacances seront confirmés au plus tard le 1^e avril. Si un employé n'a pas signifié son choix par le 15 mars, il ne pourra utiliser son ancienneté pour déplacer un autre employé en rapport avec ses deux (2) semaines initiales. Chaque semaine de vacances doit être des journées consécutives à l'horaire entre le lundi et le dimanche qui suit.

Les employés, par ordre d'ancienneté, signifieront leur choix pour la balance de leurs semaines de vacances le ou avant le 15 avril de chaque année et ces vacances seront confirmés au plus tard le 15 mai. Si un employé n'a pas signifié son choix pour la balance de ses vacances par le 15 avril, il ne pourra utiliser son ancienneté pour déplacer un autre employé en rapport avec la balance de ses vacances.

Pour la période du 1^{er} janvier au 15 mai, ou pour toute autres vacances n'ayant pas été cédulée durant le processus de choix de vacances ci-dessus, l'employé en fera la demande au moins vingt (20) jours ouvrables avant la date de vacances désirée.

Jusqu'à un maximum d'un (1) employé aux loisirs et deux (2) employés à la voirie pourront être en vacances en tout temps sauf indication contraire. Un maximum de deux (2) employés pourront être en vacances durant la semaine précédant le Rendez-vous des Artistes. Aucun employé aux services des loisirs pourra être en vacances durant les deux (2) semaines précédant l'ouverture de l'aréna.

Durant la période du 15 décembre au 31 décembre, le choix de vacances sera limité à deux (2) employés à la fois et ce à tour de rôle par année, afin de donner la chance que chaque employé ait le droit de vacances durant cette période. Si l'employé ne désire pas avoir de vacances durant son tour, l'employé suivant aura ce droit. Cet employé qui a passé son tour reprendra son tour l'année suivante.

LR
AT 21.06 **Affichage**

- a) un tableau de vacances sera affiché par l'Employeur au plus tard le 15 mai de chaque année et ne sera pas modifié à moins de consentement mutuel par écrit entre l'employé et l'Employeur.

b) le tableau de vacances affiché par l'Employeur tel que spécifié à 21.05 pourra être modifié d'un commun accord entre le Directeur de service ou son représentant.

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

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

ARTICLE 22 – CONGÉ DE MALADIE

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

22.02 Accumulation de congé de maladie – Tout employé a droit à un crédit de congé maladie d'une journée et demie (1,5) (12 heures) par mois de travail heures de travail régulières payées. Il aura droit à accumuler jusqu'à un crédit maximal de cent-quarante (140) jours (1,120 heures) de congé de maladie.

22.03 Déduction du congé maladie – Toute heure ouvrable normale pendant laquelle un employé est absent pour congé maladie, selon la définition contenue à l'article 22.01 sera retranchée de ses crédits de congé maladie accumulé.

22.04 Preuve de maladie – L'Employeur peut exiger de l'employé malade, après trois (3) jours d'absences consécutives ou trois (3) d'instances de maladie, un certificat établi par un infirmier praticien, médecin qualifié, dentiste et/ou spécialiste, attestant qu'il n'est pas en mesure de remplir ses fonctions pour cause de maladie. Si un certificat est demandé, il doit être demandé pendant sa période de maladie.

22.05 Congé maladie au cours d'une absence autorisée – Tout employé reprenant le travail après un congé non payé, quelle qu'en soit la raison, ou après avoir été mis à pied par suite d'un manque de travail, n'aura pas droit aux crédits maladie pour la période de son absence; il conservera toutefois tous crédits maladie accumulés, auxquels il avait droit au début dudit congé ou mis en disponibilité.

22.06 Congé maladie non payé – Tout employé non éligible au congé maladie ou incapable de reprendre le travail après avoir épuisé son crédit maladie, ou qui ne reçoit pas une indemnité selon Travail sécuritaire NB, ou est non couvert selon l'assurance à long terme, aura droit au congé maladie non payé.

22.07 Registre des congés maladie – L'Employeur maintiendra un registre des congés maladie accessible aux employés. Suivant chaque période de paie, tous les employés pourront examiner et/ou recevoir ledit Registre, pour s'assurer que le congé maladie à leur crédit est exact.

22.08 Allocation de retraite – Quand un employé prend sa retraite par suite de maladie, d'accident, ou d'âge, ou encore qu'il décède ou qu'il est mis en disponibilité, l'Employeur doit verser à cet employé ou à son bénéficiaire une allocation de retraite en une somme

AT

globale égale à cinquante (50 %) pour cent du crédit des congés de maladie accumulés. Le paiement se fera au taux de salaire en vigueur au moment de la cessation d'emploi.

22.09 Maladie dans la famille – Sur approbation du Directeur général ou son représentant, un maximum de dix (10) jours accumulés de congé de maladie dans une année civile peut être accordé à un employé pour voir aux besoins suivants :

- a) urgence ou maladie d'un membre de sa famille immédiate (conjoint, enfants et parents) ainsi que pour une visite chez un professionnel de la santé;
- b) urgence à l'école et/ou garderie dans le cas d'un enfant qui ne peut se présenter à l'école ou à la garderie pour cause médicale.

Si l'absence est d'une durée de trois (3) jours consécutifs ou plus, cette absence exigera un certificat médicale tel que décrit à l'article 22.04.

22.10 Quarantaine obligatoire – Un employé mis en quarantaine obligatoire aura droit à son salaire régulier pour le temps passé en quarantaine, si cette dernière a été certifiée par un médecin qualifié ou un infirmier praticien. Son temps ainsi perdu ne pourra être imputé à son congé maladie.

ARTICLE 23 - ABSENCES AUTORISÉES

23.01 Affaires syndicales

- a) 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 d'un (1) employé à la fois.
- b) Nul employé ne doit subir une perte de salaire lorsqu'il doit quitter provisoirement son emploi en cas de procédures de règlement de griefs ou d'arbitrage.
- c) L'Employeur doit maintenir le plein salaire et tous les bénéfices de l'employé pendant une absence autorisée conformément à l'article 23.01 a). Le Syndicat devra, à ce moment, rembourser l'Employeur. Une demande pour un tel congé doit être faite deux (2) semaines à l'avance.

23.02 Absence pour fonctions publiques ou syndicales

- a) L'Employeur reconnaît le droit des employés à participer aux affaires publiques. Il accordera par conséquent un congé non payé, sans perte d'ancienneté, à tout employé qui en fera la demande écrite dans le but de se présenter à des élections fédérales ou provinciales.
- b) Tout employé élu ou choisi pour remplir un poste à plein temps au service du Syndicat ou d'un organisme auquel ce dernier est affilié, et tout employé élu à une charge publique, législative, aura droit à un congé non payé, sans perte d'ancienneté d'une durée pouvant atteindre un (1) an. Sur demande, ce congé peut être renouvelé chaque année durant son mandat.

23.03 Congé de deuil

- a) Sur demande, un employé doit obtenir un congé de deuil de cinq (5) jours ouvrables dans le cas du décès de son conjoint, conjoint de fait, partenaire de même sexe, d'un enfant, de l'enfant du conjoint, d'un petit enfant, son frère, sa sœur, d'un parent. Si

AT
TR

l'employé s'est présenté au travail, cette journée sera payée par l'Employeur et le congé de deuil commencera le jour suivant. Si l'inhumation n'a pas lieu immédiatement après les funérailles, l'employé peut demander de remettre les jours ouvrables, pour assister à l'enterrement ou des cérémonies civiles et/ou religieuses accomplies pour rendre hommage à la personne décédée selon les traditions familiales ou selon les dernières volontés de celle-ci.

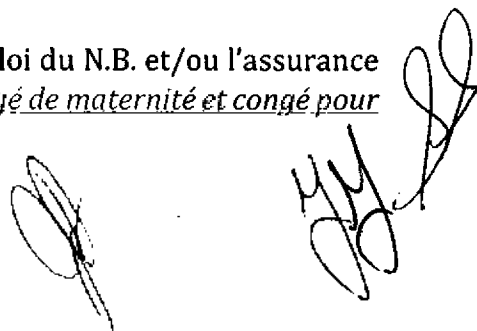
- b) Sur demande, un employé doit obtenir un congé de deuil de trois (3) jours ouvrables dans le cas du décès de sa belle-mère, son beau-père, d'un genre, d'une bru, d'un grand-parent ou d'une personne tenant lieu de parent. Si l'employé s'est présenté au travail, cette journée sera payée par l'Employeur et le congé de deuil commencera le jour suivant. Si l'inhumation n'a pas lieu immédiatement après les funérailles, l'employé peut demander de remettre les jours ouvrables, pour assister à l'enterrement ou des cérémonies civiles et/ou religieuses accomplies pour rendre hommage à la personne décédée selon les traditions familiales ou selon les dernières volontés de celle-ci.
- c) Sur demande, un employé doit obtenir un congé de deuil de deux (2) jours ouvrables dans le cas du décès de son beau-frère, sa belle-sœur, d'un frère par alliance, d'une sœur par alliance, de la conjointe subséquente de son père ou du conjoint subséquent de sa mère, ou autre parent demeurant sous le même toit que l'employé. Si l'inhumation n'a pas lieu immédiatement après les funérailles, l'employé peut demander de remettre les jours ouvrables, pour assister à l'enterrement ou des cérémonies civiles et/ou religieuses accomplies pour rendre hommage à la personne décédée selon les traditions familiales ou selon les dernières volontés de celle-ci.
- d) Sur demande, un employé doit obtenir un congé de deuil d'une (1) journée ouvrable, dans le cas du décès d'une tante, d'un oncle, d'un neveu, d'une nièce ou d'un grand-parent de son conjoint, un employé de la municipalité. Si les funérailles ou l'inhumation n'a pas lieu immédiatement, l'employé peut demander de remettre son jour ouvrable, pour assister aux funérailles ou à l'enterrement ou des cérémonies civiles et/ou religieuses accomplies pour rendre hommage à la personne décédée selon les traditions familiales ou selon les dernières volontés de celle-ci.
- e) Un employé en congés annuels qui subit une perte couverte par le congé de deuil peut utiliser son congé de deuil et reporter son congé annuel.
- f) Sur demande de l'employé, quand l'inhumation a lieu à l'extérieur de la province ou à plus de 300 km du lieu de résidence de l'employé, un tel congé comprendra deux (2) jours additionnels sans rémunération et/ou qui pourront être pris en congés annuels ou en congés fériés.

23.04 **Congé de porteur** – Ce congé d'une demi-journée sans perte de salaire peut être accordé à l'employé dans le but d'assister à des funérailles à titre de porteur.

23.05 **Congé de maternité et congé pour soin des enfants**

- a) **Congé de maternité** – Selon la Loi sur les normes d'emploi du N.B. et/ou l'assurance emploi fédérale, à la signature de l'entente collective. Congé de maternité et congé pour soin des enfants - gnb.ca

LR
AT



b) **Congé pour soin des enfants** – Selon la Loi sur les normes d'emploi du N.B. et/ou l'assurance emploi fédérale, à la signature de l'entente collective. Congé de maternité et congé pour soin des enfants - gnb.ca

c) **Congé de paternité** – Un employé a droit à deux (2) journées de congé payé lors de la naissance de son enfant.

23.06 **Violence conjugale** – Congé en cas de violence familiale, congé de violence entre partenaires intimes ou congé de violence sexuelle - Selon la *Loi sur les normes d'emploi du N.B.* et/ou l'assurance emploi fédérale. Autres congés d'emploi - gnb.ca

23.07 **Congé familial** – Un employé aura droit à un congé payé, sans perte d'ancienneté s'il est absent de son travail pour les motifs suivants:

Motifs	Durée du congé
mariage de l'employé	trois (3) jours ouvrables, commençant le jour du mariage
mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur de l'employé	le jour du mariage
sinistre grave dans la maison de l'employé (feu ou inondation)	un (1) maximum de trois (3) jours

23.08 **Congé pour élection** – Les employés auront droit à trois (3) heures consécutives de congé sans perte de salaire avant la fermeture du scrutin, à l'occasion d'élections ou de référendum fédéraux, provinciaux ou municipaux.

23.09 **Jurés ou témoins** – Tout employé appelé comme juré ou témoin à un tribunal quel qu'il soit, aura droit à un congé sans perte d'ancienneté. L'Employeur s'engage en outre à lui rembourser la différence entre son salaire réel et l'indemnité ou allocation éventuelle, à l'exception des sommes reçues pour ses repas, déplacement ou autres dépenses, qui lui auront été payées pour ses services en tant que juré ou témoin. L'employé fournira à l'Employeur une pièce justificative prouvant son titre de témoin ou de juré et indiquant les sommes ainsi reçues. L'employé qui n'est pas choisi comme témoin devra retourner à son quart de travail.

23.10 **Congé parental** – Sur demande écrite, l'Employeur accordera un congé non-payé selon les normes fédérales en vigueur ou un congé plus court selon la demande de l'employé. L'employé lui donnera un préavis d'au moins deux (2) semaines avant de reprendre le travail. L'employé qui retourne au travail après son congé doit réintégrer son ancien poste. Advenant que son ancien poste n'est plus disponible, l'employé pourra se prévaloir de ses droits selon l'article 17.

L'employé désirant prendre un congé parental selon la disposition des normes fédérales en vigueur, doit aviser son Employeur par écrit de ses intentions au moins deux (2) mois avant le début d'un congé.

ALR

23.11 **Maintien des bénéfiques lors de congé de maternité ou parental** – L'employé maintient les bénéfiques de l'assurance groupe à condition que l'employé paye sa partie des frais d'assurance.

23.12 **Retour du congé de maternité ou parental** – Suite à la conclusion du congé ou si l'employé décide de retourner au travail plus tôt, il doit donner à l'Employeur au moins deux (2) semaines d'avis. Au retour, l'employé sera affecté à sa position antérieure, toutefois, si cette position n'existe plus, l'employé sera réaffecté selon les modalités de l'article 17.

ARTICLE 24 – PAIEMENT DES SALAIRES ET INDEMNITÉS

24.01 **Jours de paie** – Les salaires et les traitements seront payables à toutes les deux semaines, avant le vendredi huit (8 h) heures, pour les deux (2) semaines précédentes, et correspondront à l'annexe A ci-jointe, formant partie intégrante de la présente convention. Les jours de paie, chaque employé recevra un décompte détaillé de son salaire et des retenues. Dans l'éventualité que la paie n'est pas au compte de l'employé, l'employeur devra payer l'employé sous forme de chèque ou de transfert électronique avant quinze (15 h) heures le même vendredi.

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

24.03 **Salaire en cas de transferts temporaires** – Tout employé qui, à titre temporaire, travaille comme remplaçant ou remplit les fonctions principales à un poste mieux payé et rémunéré à un taux unique de salaire, pour une durée excédant huit (8) heures régulières, aura droit à toucher le taux fixé pour ces fonctions. Un employé affecté à un poste rémunéré à un taux de salaire inférieur au sien ne subira pas de réduction salariale en conséquence.

24.04 **Allocation de téléphone** – Tout employé dont l'emploi exige un téléphone cellulaire, l'Employeur fournira un cellulaire au coût payé par l'Employeur.

24.05 Indemnité de parcours

- a) Les employés se servant de leur propre automobile pour tout travail accompli pour le compte de l'Employeur auront droit aux indemnités suivantes, calculées à tant par kilomètre, excluant le kilométrage nécessaire pour se rendre au travail à partir de son domicile.
- b) L'indemnité inclura le parcours aller-retour au lieu de travail excluant le nombre de kilomètres nécessaires pour se rendre au travail à partir de son domicile. Le taux applicable par kilomètre sera celui déterminé par la Province du Nouveau-Brunswick.
- c) L'Employeur s'engage en outre à payer la différence de prime entre le taux d'assurance responsabilité, payable par l'employé pour promenades d'agrément, et celui payable si l'automobile est utilisée pour les besoins de l'Employeur selon le taux prévu par l'assureur.
- d) La possession d'une automobile ne constituera en aucun cas une condition obligatoire à l'emploi d'un employé.

24.06 Indemnité de repas

- a) Tout employé devant prendre un ou des repas à l'extérieur de la municipalité lors de son travail sera remboursé par l'Employeur selon le taux prévu à la politique des repas.

- b) Tout employé demandé par l'Employeur de ne pas quitter son lieu de travail durant la période du repas recevra une indemnité de vingt dollars (20 \$) par repas.
- c) L'employé qui décide de son propre chef de continuer à travailler pendant l'heure du repas ne pourra pas réclamer une dépense de repas.
- d) Les indemnités ci-dessus seront payables mensuellement sur un chèque séparé.

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 des connaissances nécessaires à son emploi, l'Employeur s'engage à lui payer son salaire régulier.

L'Employeur sera aussi responsable pour les frais d'hébergement, les dépenses de voyage et les frais de scolarité. Les dépenses de voyage seront tel que prévu dans la présente convention.

24.08 **Prime de relais** – Le quart de travail de soir et de nuit (17 h à 8 h) sera compensé par un paiement supplémentaire d'un dollar (1 \$) de l'heure.

24.09 **Prime de certification** – Traitement et distribution d'eau potable et de traitement des eaux usées.

- a) L'Employé qui détient une certification Niveau 1 pour la distribution d'eau potable recevra une prime d'un dollar (1 \$)/heure à son salaire régulier.
- b) L'Employé qui détient une certification Niveau 1 pour le traitement de l'eau potable recevra une prime d'un dollar (1 \$)/heure à son salaire régulier.
- c) L'Employé qui détient une certification Niveau 1 pour le traitement des eaux usées recevra une prime d'un dollar (1 \$)/heure à son salaire régulier.

24.10 **Freins à air** – L'employé qui détient une certification de freins à air (Air Brakes) recevra une prime de vingt-cinq cents (0,25 \$)/heure à son salaire régulier.

ARTICLE 25 – CLASSEMENT ET RECLASSEMENT DES EMPLOIS

25.01 **Description des emplois** – L'Employeur s'engage à établir des descriptions d'emploi pour tous les postes compris dans le groupement négociateur du Syndicat. Lesdites descriptions seront présentées au Syndicat dans les trente 30 jours civil de la signature de l'entente collective.

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

25.03 **Changement des classifications d'emploi** – Au cas où les fonctions ou le volume de travail d'une classification d'emploi subissent une modification ou un accroissement, ou au cas où le Syndicat ou un employé considère qu'un emploi a été injustement ou faussement classifié, ou au cas où l'Employeur crée un emploi non-inclus dans 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 reclassement ou le taux de salaire de l'emploi en question, le différend sera envoyé à la procédure de redressement des griefs et à l'arbitrage. Le nouveau taux de salaire sera rétroactif à la date où le travail en question a été confié à un employé pour la première fois.

AT LR

ARTICLE 26 – PROGRAMME DES AVANTAGES

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

26.02 Assurance groupe et des frais médicaux et d'hospitalisation

- a) L'Employeur doit fournir une assurance groupe à tous les employés au plus tard trois (3) mois et ils qualifieront à partir de la date d'embauche.
- b) L'Employeur et les employés partageront les primes des régimes d'assurance médicaux et d'hospitalisation fournies par la compagnie Assomption Vie et présentés aux employés en octobre 2025, pour tous les employés et les personnes à leur charge. Ce partage sera en part de 75 % des primes payables par l'Employeur, et 25 % des primes payables par l'employé.
- c) En cas de maladie, la contribution de l'Employeur sera maintenue pendant une durée maximum d'un an à compter du début de la maladie. L'employé peut ensuite, s'il le désire, payer lui-même les contributions entières, par l'intermédiaire de l'Employeur.

26.03 Assurance groupe sur la vie, invalidité longue durée et personne à charge

L'Employeur et les employés partageront les primes du régime d'Assurance groupe fourni par la compagnie Assomption Vie, Invalidité longue durée (LTD), personne à charge et présenté aux employés en octobre 2025. Ce partage sera en part de 75 % payable par l'Employeur et 25 % payable par l'employé.

26.04 Accident de travail

- a) Toutes les personnes sous la présente convention seront couvertes par les dispositions de la Loi sur les accidents du travail de la province du Nouveau-Brunswick.
- b) Un employé qui ne peut pas accomplir son travail régulier pour le compte de l'Employeur à la suite d'un accident au travail pour lequel il reçoit une indemnité versée par Travail sécuritaire NB, conformément à la Loi sur les accidents du travail, accumulera les congés annuels et les congés de maladie prévus par la présente convention pendant la période temporaire d'incapacité totale pour un maximum de d'un (1) an.
- 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 26.04 b).
- d) L'absence d'un employé qui reçoit des indemnités en application de la *Loi sur les accidents du travail* ne doit pas être déduite des crédits de congé maladie ni des crédits de vacances de l'employé.

LR

26.05 Avance de fonds

- a) Si un employé ne travaille pas en raison d'un accident au travail ou d'une maladie professionnelle, l'Employeur lui avancera à titre de prêt, une somme égale à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire réglementaire net de l'employé, payable à la période réglementaire de paie de l'employé, pourvu que l'employé dispose d'un nombre suffisant de congés de maladie accumulés à son crédit.
- b) Les avances de fonds mentionnées à l'alinéa 26.05 a) seront effectuées durant la période d'attente de la décision de Travail sécuritaire NB sur la réclamation de l'employé.
- c) Pour recevoir les avances de fonds mentionnées à l'alinéa 26.05 a), l'employé doit rembourser le prêt à l'Employeur lorsqu'il reçoit ses paiements de Travail sécuritaire NB et, si applicable, ses chèques du Régime de pension du Canada.
- d) L'Employeur recréditera les jours de maladie avancés sur remboursement de prêt.

ARTICLE 27 – SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

- 27.01 **Coopération** – Le Syndicat et l'Employeur conviennent de coopérer en vue de maintenir et de perfectionner les règlements visant à protéger adéquatement les employés exécutant des travaux dangereux.
- 27.02 **Mesure de sécurité** – L'Employeur s'engage à fournir aux employés qui travaillent dans des conditions insalubres ou dangereuses, tout le matériel et l'habillement protecteur nécessaire requis par le code de sécurité provincial. De son côté, l'employé s'engage à utiliser en tout temps le matériel et l'équipement de sécurité mis à sa disposition par l'Employeur.
- 27.03 **Salaire pour employés blessés** – Tout employé blessé pendant ses heures de travail et obligé de quitter son travail pour se faire soigner ou pour rentrer chez lui à cause de sa blessure, sera payé au taux normal de son salaire pour le restant de sa journée de travail, sans entamer son congé maladie, à moins qu'un médecin déclare que l'employé est capable de reprendre son travail au cours de la même journée de travail.
- 27.04 **Transport des accidentés** – Le transport au médecin le plus proche ou à l'hôpital, des employés nécessitant des soins médicaux par suite d'un accident de travail, se fera aux frais de l'Employeur.
- 27.05 **Habillement sécuritaire obligatoire** – L'Employeur fournira sans frais aux employés à temps plein permanent des opérations tous l'habillement sécuritaire obligatoire que les employés doivent porter durant leur travail.

ARTICLE 28 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET AUTRES

28.01 Nouvelles technologies

- a) Si l'Employeur devait introduire de nouvelles méthodes ou machines, qui exigent des compétences nouvelles ou plus étendues que celles que possèdent les employés dans les méthodes actuelles de travail, de tels employés devront recevoir une formation suffisante et une occasion raisonnable d'acquérir les compétences pour les nouvelles méthodes de travail. L'Employeur accepte de payer les frais de scolarité et le coût du matériel, afin de former de tels employés. Tout autre coût connexe à la formation en

ATLR

vertu des dispositions précédentes du présent paragraphe doit faire l'objet d'un commun accord entre l'Employeur et l'employé concerné.

- b) Si, après une période raisonnable de formation, l'employé est incapable ou refuse d'acquérir les compétences suffisantes, l'Employeur fera tous les efforts pour retenir l'employé dans un poste qui peut être disponible, selon les compétences de l'employé.
- c) L'Employeur, dans la planification des changements technologiques, ne ménagera aucun effort pour absorber le personnel devenu excédentaire par conséquence d'attrition.
- d) L'Employeur accepte de donner au Syndicat un avis de quarante (40) jours ouvrables d'introduction d'un changement technologique, qui, selon les attentes, résulte en un déplacement d'employés dans l'unité de négociation.

28.02 Programme de formation – Même disposition que l'article 28.01 a) si de nouvelles machines exigeant des nouvelles habiletés, 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 ces employés pendant la période d'un tel recyclage et leur salaire ne subira pas de réduction lorsqu'ils seront reclassifiés à leur nouveau poste.

28.03 Formation supplémentaire – Même disposition que l'article 28.02, l'introduction de nouvelles méthodes de travail nécessiterait un recyclage ou un perfectionnement exigeant une durée de formation professionnelle dépassant une (1) année, cette durée supplémentaire fera l'objet de discussions entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 29 – OUTILS ET HABILLEMENT

29.01 Habillement

- a) L'Employeur convient de fournir sans frais aux employés et de maintenir en bon état les équipements de protection obligatoires que les employés doivent porter durant leur travail.
- b) Les bottes de sécurité – L'Employeur défrayera trois cent soixante-quinze dollars (375 \$) par année aux employés pour des bottes, soit pour l'été ou pour l'hiver, mais seulement pour une paire de botte par année à chaque employé opérateur/journalier.
- c) Coût vestimentaire – L'Employeur défrayera trois cent soixante-quinze dollars (375 \$) par année aux employés pour des vêtements de travail, soit pour l'été et pour l'hiver, par année à chaque employé opérateur/journalier.
- d) Les montants indiqués aux articles 28.01 b) et c) totalisent sept cent cinquante dollars (750 \$) et ce montant sera payé aux employés opérateurs/journaliers au plus tard le 28 février de chaque année.

29.02 Outils – L'Employeur fournira aux employés tout l'outillage et le matériel nécessaire à l'exécution de leur travail.

AT

ARTICLE 30 – CONDITIONS ET AVANTAGES ACTUELS

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

ARTICLE 31 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

31.02 **Effectif** – Nonobstant l'article 31.01, aussi longtemps que l'Employeur se prévaut de son droit d'embauche d'étudiant ou d'occasionnel, selon les articles 4.03 b) et 4.04, pour accomplir tout travail de l'unité de négociation, il maintiendra un minimum de sept (7) postes à temps plein permanent et un (1) poste à temps partiel régulier (Adjoint administratif) au sein de l'unité syndicale.

ARTICLE 32 – PAS DE GRÈVE NI DE LOCK-OUT

32.01 **Pas de grève ni de lock-out** – La section locale 5563 du Syndicat consent à ce qu'il n'y ait pas de grève ni de débrayage, et l'Employeur, la Ville de Vallée-des-Rivières, consent à ce qu'il n'y ait pas de lock-out des membres du Syndicat pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 33 – DURÉE DE LA CONVENTION

33.01 **Durée de la convention** – La présente constitue la convention entière entre les parties et doit être en vigueur pendant la période commençant le 1er janvier 2025 et prenant fin le 31 décembre 2029 et doit être automatiquement renouvelée par la suite pour des périodes successives de douze (12) mois, à moins que l'une ou l'autre des parties ne demande la négociation d'une nouvelle convention en donnant un avis écrit à l'autre partie au moins trente (30) jours civils ou au plus soixante (60) jours civils avant la date d'expiration de la présente convention ou de tout renouvellement qui en sera fait.

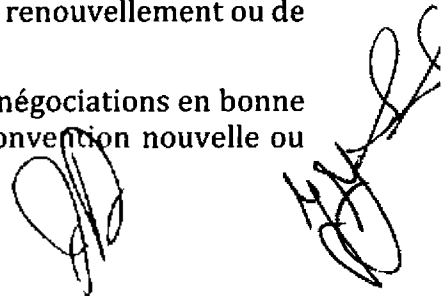
33.02 **Modification à la convention** – Tout changement particulier que les parties jugent nécessaires d'apporter à la présente convention pourra être effectué d'un commun accord en tout temps pendant la durée de la présente convention collective.

33.03 **Avis d'entamer les négociations**

a) Lorsqu'une partie a donné avis à l'autre partie en application de l'article 33.01, les parties doivent sans retard, mais en tout cas dans les vingt (20) jours après que l'avis a été donné, ou dans tout délai supplémentaire dont les parties peuvent convenir, se rencontrer et commencer à négocier collectivement en vue du renouvellement ou de la révision de la convention.

b) Les parties conviennent qu'ils devront entreprendre lesdites négociations en bonne foi et faire tout effort raisonnable en vue de conclure une convention nouvelle ou révisée.

LR
AT



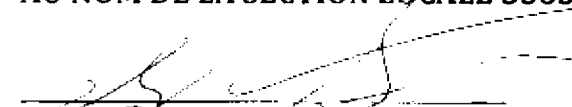
33.04 Convention demeure valable – Les deux parties se conformeront intégralement aux dispositions de la présente convention tant que les négociations collectives se poursuivent de bonne foi; au cas où les négociations se prolongeraient au-delà de la date anniversaire de la convention, toute entente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

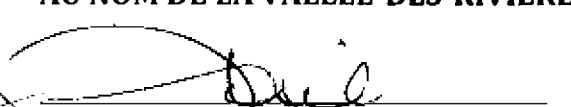
33.05 Salaire rétroactif – Au cas où la nouvelle convention ne serait pas conclue avant la date d'échéance de la présente, l'Employeur s'engage à payer le salaire, rétroactifs payables à chacun des employés.

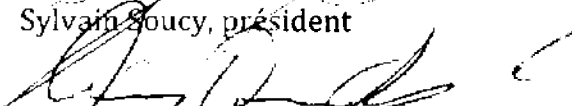
FAIT À VALLÉE-DES-RIVIÈRES, NOUVEAU-BRUNSWICK, CE 17^e JOUR DE Décembre 2025.


AU NOM DE LA SECTION LOCALE 5563

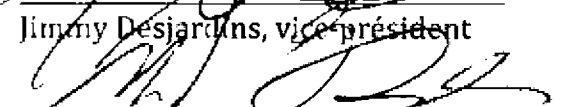
AU NOM DE LA VALLÉE-DES-RIVIÈRES

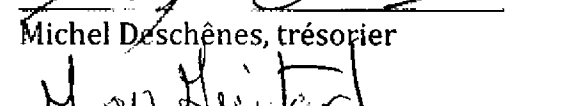

Sylvain Soucy, président


Lise Roussel, maire


Jimmy Desjardins, vice-président


André Thériault, directeur général


Michel Deschênes, trésorier


Yvon Guitard, membre du comité

SCFP | Syndicat canadien
de la fonction publique

 VALLÉE
DES RIVIÈRES

SCEAU



AT
LR



ANNEXE A – Grille salariale

Vallée-des-Rivières
SCFP - section locale 5563
 Service municipal

<i>Classification</i>	Courant 2024	1 janvier 2025	1 janvier 2026	1 janvier 2027	1 janvier 2028	1 janvier 2029
	Augmentation générale fixe					
	6 %	4 %	3 %	2.5 %	2.5 %	
Opérateur/ Journalier	27,15 \$ 27,03 \$ 24,48 \$ 23,44 \$	28.78 \$	29.93 \$	30.83 \$	31.60 \$	32.39 \$
Adjoint administratif	22,44 \$	23.79 \$	24.74 \$	25.48 \$	26.12 \$	26.77 \$

ZOR
AT




LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LA VILLE DE VALLÉE-DES-RIVIÈRES N.B.

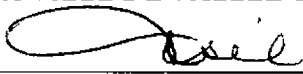
ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE LOCAL 5563

Les deux parties s'entendent sur les modalités suivantes qui seront applicables au poste à temps partiel régulier d'Adjointe Administrative - **Stacy West** de la Ville de Vallée-Des-Rivières. À défaut d'identifier certaines modalités dans la présente lettre, l'entente collective s'appliquera.

1. Une journée de travail sera de **six (6)** heures par jour minimum et peut s'étendre jusqu'à sept heures et demie (7 ½) de travail en quoi le surtemps s'appliquera au-delà.
2. Une semaine de travail sera de trente (30) heures par semaine minimum. Une semaine de travail peut s'étendre jusqu'à trente-sept heures et demie (37 ½) de travail en quoi le surtemps s'appliquera au-delà.
3. Le surtemps sera au taux horaire tel que stipulé dans l'entente collective.
4. L'employée accumulera une (1) heure d'ancienneté pour chaque heure de travail excluant le surtemps, jusqu'à un maximum de mille neuf cent cinquante (1,950) heures créditées par année.
5. Une journée de vacances sera créditée en heures et sera équivalent à la moyenne d'heures rémunérées par jour, excluant le surtemps, durant l'année précédente.
6. Un jour férié sera crédité en heures et équivalent à la moyenne d'heures rémunérées par jour, excluant le surtemps, durant les deux (2) dernières payes précédant le jour férié.
7. L'employée accumulera des heures de crédits de maladie au prorata pour chaque heure de travail, excluant le surtemps.

POUR LA VILLE DE VALLÉE-DES-RIVIÈRES

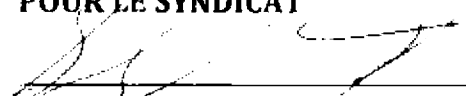


Lise Roussel, maire



André Thériault, directeur général

POUR LE SYNDICAT



Sylvain Soucy, président



Jimmy Desjardins, vice-président

Signée en date du 11 jour de Décembre 2025.





