

# Convention collective

Entre

**GRAND  
SAULT/FALLS**

Municipalité régionale de Grand-Sault

Et

**SCFP** / *Syndicat canadien  
de la fonction publique*

Section locale 886,  
*Employés municipaux de Grand-Sault (NB)*

En vigueur : 1<sup>er</sup> janvier 2024  
Date d'expiration : 31 décembre 2028

## Table des matières

|   |           |
|---|-----------|
| <b>ARTICLE 1 – PRÉAMBULE .....</b>                                  | <b>6</b>  |
| <b>ARTICLE 2 – DROITS DE LA DIRECTION.....</b>                      | <b>6</b>  |
| 2.02    Aucune discrimination.....                                  | 6         |
| <b>ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS.....</b>              | <b>6</b>  |
| 3.01    L’unité de négociation.....                                 | 6         |
| 3.02    Travail réservé aux employés de l’unité de négociation..... | 7         |
| <b>ARTICLE 4 – DÉFINITIONS .....</b>                                | <b>7</b>  |
| 4.01    a) Employés externes à temps plein permanent.....           | 7         |
| b) Employés internes à temps plein permanent.....                   | 7         |
| <b>ARTICLE 5 – ABSENCE DE DISCRIMINATION - HARCÈLEMENT .....</b>    | <b>8</b>  |
| <b>ARTICLE 6 – SÉCURITÉ SYNDICALE .....</b>                         | <b>8</b>  |
| <b>ARTICLE 7 – PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES.....</b>      | <b>8</b>  |
| 7.01    Prélèvements.....   | 8         |
| 7.02    Retenues .....  | 8         |
| <b>ARTICLE 8 – CORRESPONDANCE .....</b>                             | <b>9</b>  |
| <b>ARTICLE 9 – COMITÉ PATRONAL-SYNDICAL.....</b>                    | <b>9</b>  |
| 9.01    Création du comité .....                                    | 9         |
| 9.02    Objectifs du comité.....                                    | 9         |
| 9.03    Réunion du comité.....                                      | 9         |
| <b>ARTICLE 10 – COMITÉ DE NÉGOCIATION .....</b>                     | <b>9</b>  |
| 10.01    Représentation.....  | 9         |
| 10.02    Comité de négociation.....                                 | 10        |
| 10.03    Représentant du Syndicat canadien.....                     | 10        |
| 10.05    Réunion du comité.....                                     | 10        |
| 10.06    Temps libre pour réunion.....                              | 10        |
| 10.07    Information de nature technique .....                      | 10        |
| <b>ARTICLE 11 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....</b>          | <b>10</b> |
| 11.01    Élection des délégués syndicaux.....                       | 10        |
| 11.02    Délégué syndical principal .....                           | 10        |
| 11.03    Nom des délégués .....                                     | 11        |
| 11.04    Comité des griefs.....                                     | 11        |
| 11.05    Permission de s’absenter du travail.....                   | 11        |
| 11.06    Définition d’un grief.....                                 | 11        |
| 11.07    Redressement des griefs.....                               | 11        |
| 11.08    Droit du Syndicat d’initier un grief.....                  | 11        |
| 11.10    Grief portant sur la sécurité.....                         | 12        |
| 11.11    Réponses par écrit.....                                    | 12        |
| 11.12    Locaux pour réunion du comité des griefs .....             | 12        |
| 11.13    Ententes supplémentaires.....                              | 12        |
| 11.14    Vice de forme ou de procédure .....                        | 12        |
| 11.15    Désaccord sur la décision – .....                          | 12        |
| 11.16    Dépenses du Conseil.....                                   | 12        |

|   |   |           |
|---|---|-----------|
| 11.17   | Modification des délais .....                                 | 12        |
| 11.18   | Témoins.....  | 12        |
| 11.19   | Composition du Conseil d'arbitrage .....                      | 12        |
| 11.20   | Procédure du Conseil.....                                     | 13        |
| 11.21   | Décision du Conseil .....                                     | 13        |
| <b>ARTICLE 12 – CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES.....</b> |   | <b>13</b> |
| 12.02   | Procédure de congédiement.....                                | 13        |
| 12.03   | Omission d'étapes de la procédure applicable aux griefs ..... | 13        |
| 12.04   | Suspension et congédiement injustes.....                      | 13        |
| 12.05   | Traverser les lignes de piquetage pendant une grève .....     | 13        |
| 12.06   | Rapport défavorable et avertissement.....                     | 13        |
| <b>ARTICLE 13 – ANCIENNETÉ .....</b>  |   | <b>14</b> |
| 13.01   | Définition de l'ancienneté.....                               | 14        |
| 13.02   | Accumulation d'ancienneté.....                                | 14        |
| 13.03   | Liste d'ancienneté .....                                      | 15        |
| 13.05   | Poste temporaire.....   | 15        |
| 13.06   | Perte d'ancienneté .....                                      | 16        |
| 13.07   | Transfert et ancienneté hors de l'unité de négociation.....   | 16        |
| <b>ARTICLE 14 – PROMOTIONS ET CHANGEMENTS AU SEIN DU PERSONNEL.....</b>     |   | <b>16</b> |
| 14.01   | Affichage de postes.....                                      | 16        |
| 14.02   | Renseignements sur l'affichage.....                           | 16        |
| 14.03   | Aucune annonce extérieure .....                               | 17        |
| 14.04   | Méthode de nommer à un poste .....                            | 17        |
| 14.05   | Période d'essai.....  | 17        |
| 14.06   | Avancement exigeant des qualifications supérieures.....       | 17        |
| 14.07   | Avis au Syndicat.....   | 17        |
| 14.08   | Formation sur place .....                                     | 17        |
| <b>ARTICLE 15 – MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL.....</b>                    |   | <b>18</b> |
| 15.01   | Procédure de mise en disponibilité et réembauche .....        | 18        |
| 15.02   | Pas de nouvel employé .....                                   | 18        |
| 15.03   | a) Avis de mise en disponibilité .....                        | 18        |
| 15.04   | Avis de mise en disponibilité.....                            | 18        |
| 15.05   | Procédure de rappel.....                                      | 18        |
| <b>ARTICLE 16 – HEURES DE TRAVAIL .....</b>                                 |   | <b>19</b> |
| 16.02   | Réunion syndicale en soirée.....                              | 19        |
| 16.03   | Pauses .....  | 19        |
| 16.04   | Services de développement communautaire .....                 | 19        |
| 16.05   | Préposés aux facilités/Opérateur.....                         | 19        |
| 16.07   | Traitement des eaux .....                                     | 20        |
| 16.08   | Concierge.....  | 20        |
| 16.09   | Horaire de travail Loisirs.....                               | 20        |
| <b>ARTICLE 17 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....</b>                               |   | <b>20</b> |
| 17.01   | Définition du temps supplémentaire.....                       | 20        |
| 17.02   | Taux du temps supplémentaire.....                             | 20        |
| 17.04   | Partage des heures supplémentaires.....                       | 21        |
| 17.05   | Temps supplémentaire pendant une mise en disponibilité.....   | 21        |
| 17.06   | a) Temps minimum pour rappel au travail.....                  | 21        |

|   |           |
|---|-----------|
| b) Le rappel en raison du déblaiement et de l'enlèvement de la neige sera réparti<br>comme suit : ..... | 21        |
| <b>ARTICLE 18 - JOURS FÉRIÉS.....</b>   | <b>22</b> |
| <b>ARTICLE 19 - CONGÉS ANNUELS .....</b>  | <b>23</b> |
| 19.01 a) Durée des vacances annuelles.....  | 23        |
| 19.02 Jours fériés pendant les congés annuels.....  | 24        |
| 19.03 Calcul de la paie durant les congés annuels.....  | 24        |
| 19.04 Indemnité de congé payé à la cessation d'emploi.....  | 24        |
| 19.05 Préférence dans les vacances.....   | 24        |
| 19.06 Calendrier des congés annuels.....  | 24        |
| 19.07 Maladie pendant les congés annuels.....   | 24        |
| <b>ARTICLE 20 - CONGÉS DE MALADIE.....</b>  | <b>25</b> |
| 20.01 Avance de congés de maladie.....  | 25        |
| 20.02 a) Définition des congés de maladie.....  | 25        |
| b) Quarantaine obligatoire .....  | 25        |
| 20.03 Accumulation des congés de maladie .....  | 25        |
| 20.04 Déduction des congés de maladie .....   | 25        |
| 20.05 a) Preuve de maladie.....   | 25        |
| 20.06 a) Paiement de cessation d'emploi ou de retraite.....   | 25        |
| b) Paiement de cessation d'emploi ou de retraite (Employé interne).....                                 | 26        |
| 20.07 Registre des congés de maladie .....  | 26        |
| <b>ARTICLE 21 - ABSENCES AUTORISÉES .....</b>   | <b>26</b> |
| 21.01 Absence pour affaires syndicales .....  | 26        |
| 21.03 Congé de deuil .....  | 27        |
| 21.04 Congé familial .....  | 28        |
| 21.05 Congé d'urgence .....   | 28        |
| 21.06 Congé d'audience .....  | 28        |
| 21.07 Congés généraux.....  | 28        |
| 21.08 Congés d'études.....  | 28        |
| 21.09 a) Temps rigoureux.....   | 28        |
| b) Travail à la chaleur .....   | 28        |
| <b>ARTICLE 22 - PAIEMENT DES SALAIRES ET INDEMNITÉS.....</b>  | <b>29</b> |
| 22.01 Jours de paie.....  | 29        |
| 22.02 Paie lors d'un transfert provisoire.....  | 29        |
| 22.03 Indemnité de disponibilité.....   | 29        |
| 22.04 Crédit fondé sur le service.....  | 30        |
| 22.05 Frais de la cour.....   | 30        |
| 22.06 a) Prime de quart .....   | 30        |
| b) Prime de fin de semaine.....   | 30        |
| c) Prime de Chef d'équipe.....  | 31        |
| d) Prime d'apprentissage pour les métiers.....  | 31        |
| <b>ARTICLE 23 - CLASSIFICATION ET RECLASSIFICATION DES EMPLOIS.....</b>                                 | <b>31</b> |
| 23.02 Nouvelles classifications .....   | 32        |
| <b>ARTICLE 24 - LE RÉGIME DES AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS .....</b>                                  | <b>32</b> |
| 24.01 Régime d'assurance.....   | 32        |
| 24.05 Bénéfices de Travail sécuritaire NB .....   | 32        |

|  |   |           |
|--|---|-----------|
| 24.06  | Assurance chômage.....  | 33        |
| 24.07  | Régime de retraite .....  | 33        |
| <b>ARTICLE 25 – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ.....</b>                   |   | <b>33</b> |
| 25.01  | Collaboration en matière de sécurité.....                         | 33        |
| 25.02  | Comité syndical-patronal sur l'hygiène et la sécurité.....        | 33        |
| 25.03  | Réunions du comité.....   | 33        |
| 25.04  | Procès-verbal.....  | 34        |
| 25.05  | Mesures de sécurité .....   | 34        |
| 25.06  | Enquête sur les accidents .....                                   | 34        |
| 25.07  | Paie pour les employés blessés .....                              | 34        |
| 25.08  | Transport pour les victimes d'accident .....                      | 34        |
| 25.09  | Pas de mesure disciplinaire .....                                 | 34        |
| 25.10  | Travaux de creusement.....  | 34        |
| <b>ARTICLE 26 – SÉCURITÉ D'EMPLOI .....</b>                    |   | <b>34</b> |
| <b>ARTICLE 27 – UNIFORME ET ALLOCATION VESTIMENTAIRE.....</b>  |   | <b>34</b> |
| <b>ARTICLE 28 – GÉNÉRALITÉS .....</b>                          |   | <b>35</b> |
| 28.01  | Outils et équipement.....   | 35        |
| 28.02  | Pas de grève ni de lock-out .....                                 | 35        |
| <b>ARTICLE 29 – CONDITIONS ET AVANTAGES ACTUELS .....</b>      |   | <b>35</b> |
| <b>ARTICLE 30 – COPIES DE L'ENTENTE COLLECTIVE.....</b>        |   | <b>35</b> |
| <b>ARTICLE 31 – DURÉE DE LA CONVENTION .....</b>               |   | <b>35</b> |
| 31.01  | Modification à la convention .....                                | 35        |
| 31.02  | Rétroactivité.....  | 35        |
| 31.03  | Avis de modification .....  | 35        |
| 31.05  | Rétroactivité pour les employés ayant mis fin à leur emploi ..... | 36        |
| <b>ANNEXE A – GRILLES SALARIALES (EMPLOYÉS EXTERNES) .....</b> |   | <b>38</b> |
| <b>ANNEXE B – GRILLES SALARIALES (EMPLOYÉS INTERNES) .....</b> |   | <b>41</b> |

Convention collective conclue à Grand-Sault ce \_\_\_\_<sup>e</sup> jour de \_\_\_\_\_ 2024.

ENTRE : La municipalité de Grand-Sault, Nouveau-Brunswick ci-après appelée, « l'Employeur », partie de la première part ;

ET : Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 886, employés de la municipalité de Grand-Sault, ci-après appelé « le Syndicat », partie de la deuxième part.

### ARTICLE 1 - PRÉAMBULE

Attendu que les parties à la présente convention désirent :

1. maintenir et améliorer leurs rapports harmonieux et établir des conditions de travail entre l'Employeur et le Syndicat;
2. reconnaître les avantages mutuels découlant des négociations et des discussions conjointes portant sur toute question relative aux conditions de travail, aux salaires, aux services, à l'emploi, etc.
3. encourager l'efficacité du travail;
4. favoriser le bien-être physique et moral et la sécurité de tous les employés faisant partie de l'unité de négociation;
5. et attendu qu'il est maintenant souhaitable que les méthodes de négociation et tout ce qui a trait aux conditions de travail des employés soient recueillis sous forme de contrat.

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

### ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 Le Syndicat reconnaît qu'il incombe à l'Employeur d'exercer les fonctions de gestion régulières et coutumières et de diriger son personnel, sous réserve des termes de la présente convention. La limitation de tels droits par la présente convention peut être déterminée en recourant à la procédure de règlement des griefs et/ou l'arbitrage.
- 2.02 **Aucune discrimination** - L'Employeur ne doit pas exercer ses droits de diriger son personnel de façon discriminatoire et, à moins d'un motif valable, ne doit pas exercer ces droits de façon à ce que ceux-ci privent les employés de leur emploi.

### ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS

- 3.01 **L'unité de négociation** - L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique et sa section locale 886 comme l'unique agent négociateur de tous les employés à l'exception des :

Le Directeur du service de traitement des égouts; le Directeur de l'Aréna; l'Administrateur municipal; le Trésorier; l'adjoint au Trésorier; le chef de police; le chef des pompiers; le Directeur de la voirie, eaux et égouts; le Directeur du Service de Récréation, Tourisme et Culture; le Directeur des sports; Contremaître; les saisonniers; les étudiants et étudiantes travaillant pendant les congés d'été; le technologue et les personnes qualifiants pour emploi sur les projets; à condition

MM  
ep  
KL

A.G.  
JR  
M.P.  
S.G.

qu'aucune position actuelle ne soit éliminée ou réduite et qu'aucun projet ne soit accepté s'il cause la mise en disponibilité des employés et par la présente, s'engage à négocier avec le Syndicat, ou tout comité autorisé par ce dernier, toute question relative aux rapports existant entre les parties aux présentes dans le but de régler paisiblement et amicalement tout litige qui pourrait survenir entre lui et le Syndicat.

- 3.02 **Travail réservé aux employés de l'unité de négociation** - Il est interdit aux personnes qui ne sont pas membres de l'unité de négociation d'effectuer le travail d'un employé régulier qui fait partie de l'unité de négociation, sauf pour les activités de formation, les expériences et les cas d'urgence lorsque les employés réguliers ne sont pas disponibles.
- 3.03 Aucun employé ne sera permis de faire une entente écrite ou verbale avec l'employeur ou ses représentants qui serait en conflit avec les dispositions de la présente convention.

#### ARTICLE 4 - DÉFINITIONS

- 4.01 a) **Employés externes à temps plein permanent** - signifie une personne embauchée à temps plein par l'Employeur pour remplir les fonctions accomplies par les employés visés par la présente convention. Cet employé travaille généralement quarante (40) heures par semaine, douze (12) mois par année et dont l'horaire de travail est conforme à l'article 16.01.
- b) **Employés internes 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 trente-sept et demie (37,5) heures par semaine, douze (12) mois par année et dont l'horaire de travail est conforme à l'article 16.01.
- c) **Employés internes à temps partiel régulier** désigne un employé embauché pour travailler à temps partiel régulier ayant des heures de travail garanties. Cet employé travaille moins de trente-sept et demie (37,5) par semaine, douze (12) mois par année ou qui s'est vu attribuer un poste à temps partiel régulier ayant des heures de travail garanties par le processus de concours conformément aux dispositions de l'article 14, et dont l'horaire de travail est conforme à l'article 16.01.
- d) **Employés occasionnels** désigne, aux fins de la présente convention, un employé embauché pour travailler occasionnellement et qui a terminé sa période de probation. Un tel employé peut être embauché dans un poste occasionnel ou peut avoir été attribué un poste occasionnel prévoyant un horaire régulier de travail par suite d'un concours conformément à la disposition de l'article 14.
- e) **Période de repas** signifie une période d'une durée de trente (30) minutes maximales non-rémunérées pour les employés internes et d'une durée d'une (1) heure maximale non-rémunérée pour les employés externes qui doit être prise durant le quart de travail de l'employé.
- f) **Période de pause santé pour employés internes** signifie que l'employé aura le droit de prendre leurs deux (2) pauses santé durant la journée pour que ceux-ci soient combinées dans la pause de repas (exemple : deux pauses de quinze (15) minutes seront combinées avec les trente (30) minutes de repas

M M  
af  
K.L

A.G  
CR  
M.P.  
E.G.

selon l'article 4.01 e), pour un total d'une (1) heure pour la période de repas), à moins d'entente mutuelle entre l'Employé et l'Employeur.

- g) L'Employeur désigne la municipalité régionale de Grand-Sault aussi reconnu sous son entité légale par Grand-Sault/Grand Falls et pourra être citée dans cette entente sous le nom de "L'Employeur ».
- h) Dans la présente convention, l'utilisation du masculin inclut le féminin et le singulier inclut le pluriel lorsque le contexte l'exige.

## ARTICLE 5 – ABSENCE DE DISCRIMINATION - HARCÈLEMENT

- 5.01 a) L'Employeur, ses représentants et l'ensemble de ses employés consentent à ce qu'aucune discrimination, harcèlement, violence, ingérence, restriction ou coercition ne soit exercée envers un employé ou un groupe d'employés selon la « *Politique relative à la conduite du personnel, 2002-02* », la « *Politique sur le harcèlement au travail, 2019-02* » et la « *politique sur la violence au travail, 2019-01* » de l'Employeur, ainsi qu'aux motifs de discrimination protégés par la *Loi sur les droits de la personnes chapitre 171*.
- b) Toute politique de l'Employeur, qu'elle soit référée ou non dans cet article ou ailleurs dans l'entente collective, est non-négociable entre l'Employeur et le Syndicat et peut être modifiée uniquement et en tout temps par l'Employeur.

## ARTICLE 6 – SÉCURITÉ SYNDICALE

- 6.01 Comme condition de maintien de son emploi, tout employé de l'Employeur, en vertu de la présente convention et des statuts du Syndicat, deviendra et demeurera membre en règle du Syndicat. Tous les nouveaux employés de l'Employeur, comme condition de maintien de leur emploi, doivent devenir et demeurer membres en règle du Syndicat dans les trente (30) jours civils suivant leur embauche avec l'Employeur.

## ARTICLE 7 – PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES

- 7.01 **Prélèvements** – L'Employeur doit retenir sur la paie de chaque employé ayant été à l'emploi de l'Employeur les cotisations hebdomadaires dues au Syndicat et remettre au Secrétaire-trésorier national du SCFP ces retenues, accompagnées d'une liste indiquant les noms de tous les employés dont les salaires ont fait l'objet des retenues et envoyer une copie au Secrétaire-trésorier de la section locale.
- 7.02 **Retenues** – L'Employeur consent à ce que les sommes doivent être retenues à la fin de chaque semaine et remises au Secrétaire-trésorier national du SCFP, au plus tard le 15<sup>ième</sup> jour du mois suivant, accompagnées d'une liste indiquant le nom des employés dont les salaires ont fait l'objet des retenues et envoyer une copie au Secrétaire-trésorier de la section locale.
- 7.03 L'employé qui commence à travailler à un poste au sein de l'unité syndicale sera présenté à son délégué syndical (ou à un représentant désigné par le Syndicat) par son supérieur immédiat ou un autre représentant de l'employeur.
- 7.04 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,

l'Employeur les noms de ses dirigeants syndicaux. De façon semblable, l'Employeur fournira au Syndicat, sur demande, une liste du personnel de supervision ou d'autre personnel avec qui le Syndicat peut être demandé de négocier.

- 10.02 **Comité de négociation** - Un comité de négociation sera établi et sera composé d'une limite de cinq (5) personnes nommées par l'Employeur et d'une limite de cinq (5) membres du Syndicat nommés par la section locale. Le Syndicat avisera l'Employeur du nom de chacun de ses représentants au sein du comité. Trois membres du comité, représentant chacun des parties à la présente convention, constituent le quorum pour mener les affaires suivant les termes de cette disposition.
- 10.03 **Représentant du Syndicat canadien** - Le Syndicat peut, en tout temps, avoir recours à des représentants du Syndicat canadien de la fonction publique lorsqu'il traite ou négocie avec l'Employeur. Ces représentants auront accès aux locaux de l'Employeur afin d'enquêter et d'aider au règlement de griefs.
- 10.04 En tout temps, les parties auront droit de faire appel à des consultants et des conseillers qu'ils jugeront nécessaire lorsqu'ils traitent ou négocient avec l'autre partie. Ces consultants ou conseillers bénéficieront de l'entière coopération des parties.
- 10.05 **Réunion du comité** - Dans l'éventualité qu'une des parties désire convoquer une réunion du comité, la réunion devra avoir lieu à un endroit et à un temps fixé par entente mutuelle. Par contre, ladite réunion doit avoir lieu pas plus tard que six (6) jours civils suivant la demande.
- 10.06 **Temps libre pour réunion** - Les représentants du Syndicat siégeant sur le comité de négociation sous l'article 10.02, ont le privilège d'assister aux réunions du comité tenues à l'intérieur des heures de travail et ce, sans perte de traitement.
- 10.07 **Information de nature technique** - Sur demande, l'Employeur rendra disponible toute information demandée par le Syndicat, tel que les descriptions d'emploi, les positions dans l'unité de négociation, les classifications d'emploi, les échelles salariales, une analyse détaillée des estimations du pointage dans l'évaluation des tâches, les régimes de retraite et d'assurance ainsi que toute autre information et rapports techniques, études, sondages, manuels, directives ou documents nécessaires à la négociation collective.

## ARTICLE 11 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 11.01 **Élection des délégués syndicaux** - Dans le but de parvenir à un règlement ordonné et rapide de tout grief, l'Employeur reconnaît le droit au Syndicat de nommer ou d'élire des délégués syndicaux qui auront pour devoir d'aider les employés représentés par ces délégués syndicaux, à préparer et à présenter leurs griefs selon la procédure de règlement des griefs.
- 11.02 **Délégué syndical principal** - Chaque service sera représenté par un délégué syndical. Un délégué syndical sera nommé par le Syndicat comme délégué syndical principal.

MM  
ap  
K

AG  
C  
M.P.  
E.G.

les avantages sociaux et les cotisations syndicales. L'employeur allouera à cette rencontre une période maximale de soixante (60) minutes, sur les heures normales de travail, sans perte de salaire pour l'employé ou le représentant du syndicat.

- 7.05 **L'employeur accepte de fournir une salle, parmi celles disponibles, pour les réunions syndicales générales, et ce, à raison d'un maximum de deux (2) fois par année, sans frais.**

#### ARTICLE 8 - CORRESPONDANCE

- 8.01 Toute correspondance ayant trait à la présente convention doit se faire par l'entremise de l'Administrateur municipal et le Secrétaire de la section locale.

#### ARTICLE 9 - COMITÉ PATRONAL-SYNDICAL

- 9.01 **Création du comité** - Un comité **patronal-syndical** sera établi et sera composé de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de l'Employeur. Le comité recevra l'appui des deux parties à cette présente convention dans le but **d'améliorer leurs relations de travail et leur communication. Le syndicat a le droit, en tout temps, à l'assistance d'un conseiller du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) lorsqu'il traite avec l'Employeur et lors de rencontres patronales-syndicales. L'employeur a également le droit d'avoir un représentant lors de ces réunions. Les parties s'avertiront de leur intention d'inviter leurs représentants.**

- 9.02 **Objectifs du comité** - Le comité ne peut pas remplacer les activités d'un autre comité syndical ou patronal. Les décisions ou conclusions **tirées de ce comité** ne lient ni le Syndicat ou ses membres ni l'Employeur. Le comité peut cependant présenter au Syndicat et à l'Employeur des recommandations tirées de ses discussions et conclusions.

**Les rencontres de ce comité auront pour objectifs de :**

- 1. favoriser l'amélioration des relations de travail entre l'Employeur et le Syndicat en tenant compte des critiques constructives liées aux activités.**
- 2. accroître la coopération entre les deux parties pendant les périodes de changements.**
- 3. examiner les suggestions des employés, les questions relatives aux conditions de travail et au service (hormis les griefs).**
- 4. corriger les situations à l'origine de griefs et de désaccords.**
- 5. définir les besoins de main d'œuvre, de formations et de relève.**

- 9.03 **Réunion du comité** - Le comité peut se rencontrer mensuellement si nécessaire, sur convocation du Président.

#### ARTICLE 10 - COMITÉ DE NÉGOCIATION

- 10.01 **Représentation** - Nul employé ou nul groupe d'employés ne doit entreprendre de représenter le Syndicat à des réunions avec l'Employeur sans l'autorisation préalable du Syndicat. Afin qu'une telle disposition soit mise en vigueur, le Syndicat fournira à

ym  
af  
kl

A.G.  
C.I.  
M.R.  
S.G.

- 11.03 **Nom des délégués** - Le Syndicat communiquera par écrit à l'Employeur le nom de chaque délégué syndical et le(s) service(s) qu'il ou elle représente et le nom du délégué syndical principal avant même que l'Employeur soit tenu de les reconnaître.
- 11.04 **Comité des griefs** - Les délégués ainsi élus constituent le comité de grief tant qu'ils seront à l'emploi de l'Employeur, ou jusqu'au moment où ils auront été remplacés par leurs successeurs.
- 11.05 **Permission de s'absenter du travail** - L'Employeur reconnaît que les délégués syndicaux ne doivent pas être empêchés, forcés, restreints ou contraints d'aucune façon dans l'exercice de leurs fonctions lorsqu'ils font une enquête sur des différends et qu'ils soumettent des rajustements tels qu'il est prévu dans le présent article. Le Syndicat comprend et reconnaît que chaque délégué syndical est employé par l'Employeur et qu'il ne quittera pas son travail pendant les heures de travail, sauf pour exercer ses fonctions aux termes de la présente convention. Par conséquent, un délégué syndical ne doit pas quitter son travail sans en obtenir la permission de son surveillant et cette permission doit être accordée dans un délai raisonnable.
- 11.06 **Définition d'un grief** - Un grief aux fins de la présente convention désigne tout litige ou dispute entre l'Employeur et les employés ou entre l'Employeur et le Syndicat ou dans une situation où l'Employeur a agi injustement.
- 11.07 **Redressement des griefs** - Avant d'entreprendre la présente procédure de grief, les deux parties conviennent que tout effort raisonnable doit être déployé pour régler, le plus rapidement possible, par discussion, tout désaccord ou différend entre les deux parties qui survient sur les lieux de l'Employeur. A défaut, la procédure suivante sera suivie :

**Première étape** - Si l'employé considère que le grief est justifié, le ou les employés lésés essayeront tout d'abord, en compagnie du chef d'atelier, de régler le différend avec le directeur responsable du service. L'Employé devra initier son grief dans les dix (10) jours ouvrables suivant la survenance de l'incident donnant lieu au grief et le soumettre à son directeur de service.

**Deuxième étape** - À défaut d'une solution satisfaisante dans les dix (10) jours ouvrables après que le grief eut été présenté au directeur responsable du service, le ou les employés lésés, en compagnie du délégué d'atelier, présenteront à l'administrateur municipal une déclaration écrite comportant les détails de la plainte et du redressement demandé. L'administrateur municipal avisera l'employé de sa décision dans les dix (10) jours ouvrables après réception d'un tel avis.

**Troisième étape** - Dans un délai de dix (10) jours ouvrables de l'expiration du délai de dix (10) jours mentionnés à la deuxième étape, le Syndicat peut renvoyer le différend à l'arbitrage s'il le considère approprié.

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

- 11.08 **Droit du Syndicat d'initier un grief** - Il est convenu que le Syndicat et ses représentants peuvent initier un grief pour le compte d'un employé ou d'un groupe d'employés, autrement qu'à travers un employé ou un délégué syndical et de voir à obtenir un règlement avec l'Employeur sous réserve de la Procédure de règlement des griefs. Un tel grief sera présenté à la deuxième étape de la procédure.

ym  
af  
kl

AG  
OR  
M.P.  
E.G.

- 11.09 Il est convenu qu'en tout temps, l'Employeur et ses représentants peuvent initier un grief alléguant que le Syndicat ou un employé a violé, a mal interprété, ou a mal employé une section ou des sections de la présente convention. Un tel grief sera présenté à la quatrième étape de la procédure.
- 11.10 **Grief portant sur la sécurité** – Un employé ou un groupe d'employés qui se croit forcé de travailler dans des conditions dangereuses et malsaines a le droit de refuser selon la Loi sur les accidents du travail ou de déposer un grief à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs afin d'obtenir un traitement préférentiel dans ladite procédure d'arbitrage.
- 11.11 **Réponses par écrit** – Toute réponse concernant un grief se fera par écrit à toutes les étapes ou sera considérée comme refus de la part de l'Employeur.
- 11.12 **Locaux pour réunion du comité des griefs** – L'Employeur doit fournir les locaux nécessaires pour les réunions de griefs.
- 11.13 **Ententes supplémentaires** – Toute entente supplémentaire, s'il y en a, fera partie de la présente convention et pourra être soumise à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.
- 11.14 **Vice de forme ou de procédure** – Aucun grief ne doit être rejeté pour défaut de formalité ou vice de forme. Le Conseil d'arbitrage peut autoriser toute modification nécessaire au grief et il peut ignorer tout défaut de procédure afin de déterminer le véritable litige et de rendre une décision basée sur des principes d'équité et de justice.
- 11.15 **Désaccord sur la décision** – En cas de désaccord quant à l'interprétation d'une décision, l'une ou l'autre partie peut demander au président du Conseil d'arbitrage de convoquer une réunion du Conseil pour préciser la décision. Le Conseil doit se réunir le plus tôt possible.
- 11.16 **Dépenses du Conseil** – Chaque partie doit payer :
1. les frais et dépenses de la personne qu'elle nomme;
  2. la moitié des frais et dépenses du président.
- 11.17 **Modification des délais** – Les délais applicables aux procédures relatives aux griefs et à l'arbitrage peuvent être prolongés avec le consentement des parties à la présente convention.
- 11.18 **Témoins** – Les parties peuvent, à n'importe quelle étape de la procédure applicable au grief ou à l'arbitrage, utiliser comme témoin l'employé ou les employés en cause ou toute autre personne. Toute disposition raisonnable sera prise pour permettre aux parties en cause ou aux arbitres l'accès aux locaux de l'Employeur pour l'examen des conditions de travail qui pourraient être pertinentes au règlement du grief.
- 11.19 **Composition du Conseil d'arbitrage** – Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, elle doit le signifier à l'autre partie par courrier recommandé et donner le nom de son représentant au conseil d'arbitrage. L'autre partie doit, dans les cinq (5) jours civils de la réception de l'avis, répondre par courrier recommandé et donner le nom et l'adresse de la personne qu'il nomme sur le Conseil arbitral. Les deux personnes nommées doivent alors se réunir et choisir un président impartial.

MM  
ap  
KL

AG  
Ch  
M.P.  
E.G.

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

- 12.07 Le dossier d'un employé ne doit pas être utilisé contre lui après une période de vingt-quatre (24) mois suivant une suspension ou une mesure disciplinaire, incluant une lettre de réprimande ou tout rapport défavorable.
- 12.08 Le fait qu'un employé ne dépose pas un grief ou ne poursuive pas un grief à l'arbitrage en rapport avec une mesure disciplinaire, ne sera pas considéré comme une admission par l'employé que la mesure disciplinaire était justifiée. De la même façon, le fait que l'Employeur ne dépose pas un grief ou ne poursuive pas à l'arbitrage, une action que l'Employeur prétend être une violation de la présente convention, ne doit pas l'interdire dans le futur, de déposer un grief ou de poursuivre à l'arbitrage tout événement relevant de la même présumée violation.
- 12.09 Un employé doit, sur demande à l'Employeur durant les heures normales de bureau, avoir la possibilité de lire tout document versé à son dossier personnel et ayant trait à une mesure disciplinaire prise à son égard ou se rapportant à son évaluation, puis d'en faire une copie. L'employé peut, s'il le demande, être accompagné d'un représentant de la section locale.

### ARTICLE 13 - ANCIENNETÉ

13.01 **Définition de l'ancienneté** - L'ancienneté est la préférence ou la priorité qui est mesurée par la durée du service avec l'Employeur. L'ancienneté d'un employé remonte à la date d'entrée au service de l'Employeur.

#### 13.02 **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 **pour soins des enfants** jusqu'au maximum prévu par la *Loi sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick chap. E-7.2*, 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 totale résultant d'un accident de travail qui est reconnue par Travail sécuritaire NB comme ouvrant droit à une indemnité en vertu des dispositions de la *Loi sur les accidents de travail* du Nouveau-Brunswick.

MH  
af  
KL

AG  
cl  
M.P.  
E.G.

- 11.20 **Procédure du Conseil** – Le Conseil peut établir ses propres procédures, mais il doit donner toutes les possibilités à toutes les parties de présenter des preuves et de s'expliquer. Le Conseil doit entendre la cause, déterminer le litige ou les allégations et rendre une décision dans les dix (10) jours civils de la nomination du président.
- 11.21 **Décision du Conseil** – Le Conseil d'arbitrage a le pouvoir d'amender un grief, de modifier une pénalité ou de disposer d'un grief d'une façon qu'il estime juste et équitable. Une décision majoritaire constitue la décision du Conseil d'arbitrage. À défaut d'une décision majoritaire, la décision du président est la décision du Conseil d'arbitrage. La décision du Conseil d'arbitrage est finale, définitive et lie toutes les parties et ne peut pas être changée. Le Conseil d'arbitrage n'a pas le pouvoir d'altérer, de modifier ou de changer la présente convention ou l'une de ses dispositions.

## ARTICLE 12 – CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES

- 12.01 Le fait de ne pas se conformer aux exigences de cet article rendra la mesure disciplinaire ou le congédiement nul et non avenue.
- 12.02 **Procédure de congédiement** – Un employé régulier ne peut être congédié que pour un juste motif et seulement sous l'autorité de l'Employeur. Le Directeur du service peut suspendre un employé, mais doit immédiatement rapporter cette action à l'Employeur. L'Employeur ou le Directeur doit rencontrer l'employé en privé et lui donner les raisons de cette suspension ou du congédiement, en présence d'un délégué syndical, si l'employé le désire. L'employé concerné et le Syndicat doivent être avisés par écrit par l'Employeur en-dedans de vingt-quatre (24) heures, des raisons justifiant cette suspension ou ce congédiement.
- 12.03 **Omission d'étapes de la procédure applicable aux griefs** – Lorsque le syndicat estime que le congédiement ou la suspension est non fondé et injuste, l'employé a droit à une audience prévue sous la procédure applicable aux griefs. Les étapes 1, 2 et 3 de la procédure de règlement des griefs seront omises dans un tel cas.
- 12.04 **Suspension et congédiement injustes** – Lorsqu'une enquête révèle que la suspension ou le congédiement d'un employé est injuste, ce dernier doit immédiatement réintégrer son ancien poste sans perte d'ancienneté et recevoir, pour cette période de suspension ou de congédiement, soit une rémunération égale au salaire normal qu'il gagnait juste avant ce congédiement ou cette suspension, soit une autre forme d'indemnité juste et équitable de l'avis des parties, ou de l'avis d'un conseil d'arbitrage en cas d'intervention de celui-ci.
- 12.05 **Traverser les lignes de piquetage pendant une grève** – Dans l'éventualité de grèves légales, les employés de l'Employeur peuvent refuser de traverser les lignes de piquetage et le fait que les membres du Syndicat ne traversent pas les lignes de piquetage ne sera pas considéré comme une violation de la présente convention et ne sera pas considéré comme motif pour une mesure disciplinaire.
- 12.06 **Rapport défavorable et avertissement** – L'Employeur doit aviser un employé en privé si possible, en présence d'un délégué syndical s'il le désire, de toute insatisfaction en rapport avec son travail et l'en aviser par écrit dans les vingt et un (21) jours ouvrables suivant la formulation d'une plainte et des copies seront envoyées au Syndicat et au Conseiller syndical du SCFP. Cet avis doit inclure les

MM  
CAF  
KL

AG  
OR  
M.C.P.  
E.G.

- d) Un congé sans solde pour un terme fixe de moins de six (6) mois sera accordé à un employé élu ou nommé à des fonctions publiques. Jusqu'à quinze (15) jours sans paye par année seront accordés aux employés élus ou nommés à des fonctions publiques pour des tâches liées à leur élection ou nomination à des fonctions publiques sous réserve d'un avis de quarante-huit (48) heures et qu'il n'y a pas de frais supplémentaires pour l'Employeur.
- e) Le nombre d'heures d'ancienneté créditées à un employé à temps plein en vertu des paragraphes a), b), c), et d) ci-dessus doit être basé sur **trente-sept et demie (37,5) heures par semaine** ou de quarante (40) heures par semaine. Le nombre d'heures d'ancienneté créditées à un employé à temps partiel en vertu des paragraphes a), b), c), et d) ci-dessus doit être égal à la quantité d'heures la plus élevée d'ancienneté ayant été accordée pendant la période de congé à tout employé ayant moins d'ancienneté dans la même classe et dans le même département. Un employé recevant des prestations de Travail sécuritaire NB ne doit pas recevoir moins d'ancienneté que ce qu'il reçoit en réalité de Travail sécuritaire NB.

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.

- 13.03 **Liste d'ancienneté** – L'Employeur doit maintenir une liste d'ancienneté de tous les employés, indiquant la date d'entrée au service de l'Employeur et le total d'heures accumulées, que ce soit un emploi à temps plein ou à temps partiel. Une liste d'ancienneté mise à jour doit être envoyée au Syndicat et affichée sur tous les tableaux d'affichage en janvier de chaque année.
- 13.04 Tous nouveaux employés auront une période de probation de neuf (9) mois à compter de la date d'embauche. Les stagiaires ont les mêmes droits et privilèges prévus par la présente convention, sauf ceux relatifs au congédiement. Les stagiaires peuvent être congédiés en tout temps pendant la période de probation. L'ancienneté d'un employé ayant complété sa période de probation remonte à la date initiale de son embauche et cet employé sera considéré un employé régulier.
- 13.05 **Poste temporaire** : Lorsqu'un poste temporaire devient vacant ou disponible et qu'il est anticipé qu'il le restera pour une période de plus de trois (3) mois, ce poste doit être pourvu en respectant les procédures d'affichage et d'attribution définies à l'article 14 de cette entente.

Tout employé venant de l'interne sera soumis à une période d'essai de 30 jours travaillés (225 heures). Si l'employé ne réussit pas cette période d'essai ou ne souhaite plus occuper ce poste, il doit retourner à son ancien poste sans perte d'ancienneté ni de salaire. De même, tout autre employé ayant été promu ou muté en raison de la réorganisation des postes doit également retourner à son poste antérieur sans perte d'ancienneté ni de salaire.

Tout employé interne restant dans la même classification d'emploi, occupant un poste similaire ou étant titulaire d'un poste sans heures de travail garanties est exclu de la période d'essai.

MM  
af  
KL

AG  
af  
M.P.  
F.G.

13.06 **Perte d'ancienneté** – L'employé ne perd pas son droit d'ancienneté en cas d'absence par suite de maladie, d'accident, d'une mise à pied ou tout autre congé approuvé par l'Employeur. L'employé perd son droit d'ancienneté uniquement dans les cas suivants :

1. lorsqu'il est congédié pour un juste motif et n'est pas réintégré;
2. lorsqu'il démissionne;
3. lorsqu'il s'absente de son travail pendant plus de deux (2) jours ouvrables sans en avertir l'Employeur, à moins qu'un tel avis n'ait pas été raisonnablement possible;
4. lorsqu'en cas de mise en disponibilité, il ne retourne pas à son travail dans les sept (7) jours civils suivant le rappel, sauf pour cause de maladie ou autre raison valable. Il incombe à l'employé de tenir l'Employeur au courant de son adresse actuelle;
5. lorsqu'il est mis en disponibilité pendant plus de deux (2) ans.
6. lorsqu'il n'est plus capable de retourner au travail à la suite d'une incapacité permanente en application de la *Loi sur les pensions* (Canada).

Lors de tout congé d'absence approuvée par l'Employeur, l'ancienneté de l'employé doit continuer de s'accumuler.

13.07 **Transfert et ancienneté hors de l'unité de négociation** – Nul employé ne sera transféré à un poste hors de l'unité de négociation sans son consentement. Si un employé est transféré à un poste hors de l'unité de négociation, il continue d'accumuler son ancienneté pour une période maximale de trois (3) mois, après quoi l'employé ne pourra retourner à l'unité de négociation à moins d'être embauché comme nouvel employé.

#### ARTICLE 14 – PROMOTIONS ET CHANGEMENTS AU SEIN DU PERSONNEL

14.01 **Affichage de postes** – L'Employeur doit aviser immédiatement par écrit le Syndicat de tout poste vacant ou tout poste nouvellement créé dans l'unité de négociation dans les quatorze (14) jours civils suivant la date de la vacance et l'Employeur doit afficher le concours dans tous les ateliers, les bureaux et sur tous les tableaux d'affichage pour une période de quatorze (14) jours civils, afin que tous les membres soient mis au courant du poste vacant ou du nouveau poste et puissent avoir l'occasion de faire une demande écrite. Dans les quarante-cinq (45) jours civils suivant la clôture du concours, le nom du candidat choisi sera affiché, à moins qu'un tel délai de prolonger le temps ait été conclu d'un commun accord.

14.02 **Renseignements sur l'affichage** – Les avis doivent donner les renseignements suivants :

1. la description de l'emploi;
2. les connaissances et l'éducation requises;
3. les habiletés et les aptitudes;
4. les relais de travail;
5. les salaires et le barème ou taux de salaire.

Ces critères ne doivent pas être établis de façon arbitraire ou discriminatoire.

AG  
CR  
M-R  
E.G.

MM  
AP  
KL

14.03 **Aucune annonce extérieure** – Aucune annonce ne doit se faire en vue d'obtenir des employés additionnels avant l'expiration de la période d'affichage.

14.04 **Méthode de nommer à un poste** – *Reconnaissance de l'ancienneté* - Les deux parties reconnaissent que les perspectives d'emploi devraient augmenter en proportion avec la durée du service avec l'Employeur. Par conséquent, lors de changements au sein du personnel, les nominations seront accordées au demandeur ayant le plus d'ancienneté dans le service et ayant les qualifications requises.

14.05 **Période d'essai** –

a) Le candidat choisi est à l'essai pendant une période de trois (3) mois. Ayant complété la période d'essai de trois (3) mois, son avancement à l'essai devient permanent et il reçoit le taux de salaire de la classification supérieure, et ce, rétroactif au début de sa période d'essai. Si le candidat choisi ne donne pas un travail satisfaisant durant la période d'essai, il doit retourner à son ancien poste sans perdre son ancienneté et sans perte de salaire et tout autre employé qui avait fait l'objet d'avancement ou de mutation à cause du remaniement des postes doit aussi retourner à son ancien poste sans perte d'ancienneté et sans perte de salaire.

b) 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.

c) 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.

14.06 **Avancement exigeant des qualifications supérieures** – Lorsqu'un avancement au sein du personnel exige que l'employé ait des qualifications supérieures ou un certificat, l'Employeur peut, avant que le poste vacant soit comblé, considérer un employé qui n'a pas les qualifications requises mais qui est en train de se procurer celles-ci. Cet employé, à qui on donne la chance de se qualifier dans un délai raisonnable, devra retourner à son ancien poste sans perdre son ancienneté, s'il n'est pas en mesure d'atteindre les qualifications requises dans la période de temps prévue.

14.07 **Avis au Syndicat** – Le Syndicat doit être tenu au courant de toutes les nominations, les embauches, les mises à pied, les réembauches, et les cessations d'emploi.

14.08 **Formation sur place** – Où les exigences du service le permettent, l'Employeur consent à permettre aux employés de changer d'affectations d'emploi afin que les employés puissent apprendre et recevoir la formation en ce qui a trait aux tâches des positions exigeant des habiletés et aptitudes supérieures. Ces échanges d'affectations d'emploi sont à la discrétion de l'Employeur et sous la surveillance du Directeur du service et ne doivent pas être faits de façon discriminatoire.

14.09 **En cas de changement de titre d'emploi d'un employé au sein de l'unité syndicale, celui-ci doit maintenir un salaire égal ou supérieur à celui qu'il percevait avant**

**le changement de poste. Par conséquent, son nouveau taux salarial, à compter du dit changement, sera déterminé en fonction de la nouvelle échelle salariale et du même échelon qu'il occupait précédemment, ou d'un échelon supérieur si le salaire était inférieur à celui précédemment perçu afin de représenter une augmentation d'au moins 5 %.**

#### **ARTICLE 15 – MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL**

- 15.01 **Procédure de mise en disponibilité et réembauche** – Les deux parties reconnaissent que la sécurité d'emploi doit augmenter proportionnellement à la durée du service. Par conséquent, en cas de mise en disponibilité, les employés comptant au moins six mois (1040 heures) de service, doivent être mis à pied en commençant par celui qui compte le moins d'ancienneté pourvu que les employés aient les qualifications pour effectuer le travail.
- 15.02 **Pas de nouvel employé** – L'Employeur ne recrutera aucun nouvel employé jusqu'à ce que les employés mis en disponibilité et ayant accumulé au moins six mois (1040 heures) de service aient été donné un emploi.
- 15.03 **a) Avis de mise en disponibilité** – L'Employeur doit informer les employés qui seront mis en disponibilité quatorze (14) jours civils avant que les mises en disponibilité prennent effet. Si l'employé qui est mis en disponibilité n'a pas eu l'occasion de travailler les dix (10) jours ouvrables suivant l'avis de mise en disponibilité, il doit être rémunéré pour la période de temps qui n'est pas conforme à cette tranche de dix (10) jours ouvrables pour lesquels du travail ne lui a pas été offert.
- b) L'employé régulier dont le poste est éliminé peut revendiquer un poste détenu par un employé comptant moins d'ancienneté à condition que l'employé revendiquant possède les exigences pour le poste revendiqué.**
- c) Si un employé régulier dont le poste est éliminé ne peut pas bénéficier de son ancienneté telle que prévue aux paragraphes b), ci-dessus, il est mis à pied et son nom est inscrit à la liste de rappel.**
- 15.04 **Avis de mise en disponibilité** – L'Employeur doit informer les employés qui seront mis en disponibilité quatorze (14) jours civils avant que les mises en disponibilité prennent effet. Si l'employé qui est mis en disponibilité n'a pas eu l'occasion de travailler les dix (10) jours ouvrables suivant l'avis de mise en disponibilité, il doit être rémunéré pour la période de temps qui n'est pas conforme à cette tranche de dix (10) jours ouvrables pour lesquels du travail ne lui a pas été offert.
- 15.05 **Procédure de rappel** – Les employés ayant accumulé au moins six (6) mois (1040 heures) de service doivent être rappelés au travail suivant l'ordre de leur **classification et ancienneté** pourvu qu'ils aient les qualifications, les habiletés et les aptitudes à effectuer le travail demandé dans les positions disponibles.

MH  
af  
KL

AG  
OK  
MR

E-G.

**ARTICLE 16 – HEURES DE TRAVAIL**

16.01 (Les heures présentées dans ce tableau incluent les pauses santés ainsi que les pauses repas).

| Service   | Heures régulières  | Heures estivales<br>(1 <sup>er</sup> lundi de mai au<br>1 <sup>er</sup> lundi de septembre) |
|---|--|---|
| Employés internes<br>(37,5 h/semaine)   | 8 h 30 à 16 h30 du<br>lundi au vendredi  | 8 h à 16 h 30<br>du lundi au jeudi<br>8 h à 13 h le vendredi*                               |
| Employés externes du service<br>aux opérations<br>(40 h/semaine)                                | 8 h à 17 h du lundi<br>au vendredi   | 7 h à 17 h<br>du lundi au jeudi<br>7 h à 11 h le vendredi                                   |
| Employés externes du service<br>de développement<br>économique et marketing<br>(37,5 h/semaine) | 8 h 30 à 16 h 30 du<br>lundi au vendredi   | 8 h à 16 h30 du lundi<br>au jeudi<br>8 h à 13 h le vendredi*                                |
| Service   | Heures régulières<br>(saison de glace)   | Heures estivales<br>(Saison hors glace)   |
| Employés externes du service<br>de développement<br>communautaire<br>(40 h/semaine)             | 8 h à 17 h du lundi<br>au vendredi<br><br>16 h 30 à 0 h 30 du<br>lundi au vendredi<br><br>7 h à 16 h samedi et<br>dimanche<br><br>15 h 30 à 0 h 30<br>samedi et dimanche | 7 h à 17 h<br>du lundi au vendredi<br><br>7 h à 11 h le vendredi                            |

\*Les bureaux administratifs de ces services peuvent demeurer ouverts au public jusqu'à 16 h 30 les vendredis. Dû à des circonstances incontrôlables, toute personne peut, à la demande l'employeur, demeurer sur les lieux du travail pour assurer une présence et ce jusqu' à la fermeture en alternant, si possible, l'employé mis à l'horaire.

16.02 **Réunion syndicale en soirée** – Une fois par mois, le travail doit cesser au plus tard à 18 h, sauf en cas d'urgence, le soir même où la réunion mensuelle syndicale ordinaire, spéciale ou reportée a lieu.

16.03 **Pauses** – Tous les employés ont droit à une pause de quinze (15) minutes durant la première et durant la deuxième partie de chaque quart de travail.

16.04 **Services de développement communautaire** – Les employés du service de développement communautaire doivent travailler huit (8) heures par jour, quarante (40) heures par semaine. Les quarts fractionnés d'un minimum de quatre (4) heures s'appliquent.

16.05 **Préposé aux facilités/Opérateur** – Dans des circonstances normales, les préposés aux facilités peuvent compléter le travail qui leur est assigné dans quarante (40) heures de travail par semaine ou moins. Les heures peuvent s'échelonner pendant la saison touristique afin qu'il y ait un préposé aux facilités en devoir lorsque le Parc

MM  
af  
KL

AG  
CA  
M.G.  
E.G.

est ouvert. Ces heures ne doivent pas être mises en application de façon discriminatoire. Des installations convenables de repos doivent être fournies aux préposés **aux facilités** qui doivent continuer à travailler des quarts fractionnés.

- 16.06 a) Les parties s'entendent à ce que les quarts de travail des employés « Opérateur » plutôt que les heures régulières peuvent s'appliquer **en cas de neige, de la détérioration de la condition des routes, moyennant un avis avant la fin de son quart de travail quotidien.**
- b) Les parties s'entendent à ce que les quarts de travail des employés « Opérateur » plutôt que les heures régulières peuvent s'appliquer à l'enlèvement de la neige, moyennant un délai raisonnable de 24 heures.
- 16.07 **Traitement des eaux** - La semaine normale de travail doit être de cinq (5) jours de huit (8) heures chacun pour un total de **quarante (40)** heures par semaine en moyenne sur une période de deux semaines.
- 16.08 **Concierge** - La semaine normale de travail doit être de quarante (40) heures par semaine. Les journées de travail et les heures de travail par jour seront flexibles.
- 16.09 **Horaire de travail Loisirs** - Un horaire de travail sera affiché une semaine à l'avance pour une durée de deux semaines. De plus, un avis minimum de six heures doit être donné à l'employé pour effectuer un changement d'heures de travail sur le même quart de travail.

## ARTICLE 17 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 17.01 **Définition du temps supplémentaire** - Toute période de temps travaillée au-delà de la journée normale ou de la semaine normale de travail constitue du temps supplémentaire et ce dernier doit être effectué sur une base volontaire **selon l'article 17.02 f).**
- 17.02 **Taux du temps supplémentaire** -
- a) Toute période de temps travaillée avant et après les heures de travail quotidiennes sera payée au taux de temps et demi pour les premières quatre (4) heures de travail et au taux double pour toutes les heures après quatre (4) heures de travail.
- b) Toute période de temps travaillée le samedi sera payée au taux de temps et demi.
- c) Toute période de temps travaillée le dimanche sera payée au taux double.
- d) Toute période de temps travaillée pendant un congé férié sera payée au taux double en plus de la paie du congé férié.
- e) Toute période de temps travaillée pendant un jour de congé libre à l'horaire sera payée au taux double.
- f) Un employé prévu à l'horaire ne peut refuser de travailler du temps supplémentaire après son quart de travail et ne sera pas dans l'obligation de travailler plus de douze (12) heures incluant une (1) heure libre pour la période de repas.

MM  
ap  
KL

AG  
CK  
MF  
E.G.

17.03 Nul employé ne sera demandé de travailler pendant ses congés annuels. Toutefois, si un employé consent à travailler lorsque demandé de le faire pendant ses congés annuels, il sera payé deux (2) fois son taux normal.

17.04 **Partage des heures supplémentaires** – Les heures supplémentaires doivent être offertes équitablement entre les employés **qualifiés dans le domaine prévu ou un domaine connexe** pour effectuer le travail disponible. Une feuille de contrôle du temps supplémentaire sera affichée à tous les mois sur le tableau d’affichage **dans chaque service/département**.

17.05 **Temps supplémentaire pendant une mise en disponibilité** – Il n’y aura pas de temps supplémentaire effectué pour une période prolongée dans les différents services alors qu’il y a des employés mis en disponibilité qualifiés pour effectuer le travail disponible dans le service ou dans un service similaire.

17.06 a) **Temps minimum pour rappel au travail** – A moins d’en être avisé, selon 16.06, un employé rappelé au travail sera payé un minimum de trois (3) heures au taux de temps supplémentaire, soit une fois et **demie** (1,5) le taux normal pour ladite période de travail. Le travail se limite au cas d’urgence spécifié pour lequel l’employé fut rappelé. Toutefois, si le même employé est rappelé au travail dans un délai de trois (3) heures du moment qu’il a été appelé pour la première urgence, l’employé sera rémunéré au taux supplémentaire de temps et demi (1,5) pour la période qu’il travaillera lors des appels subséquents. Ce temps minimum s’appliquera aussi aux appels au travail reliés du système SCADA, mais seulement si l’employé est requis de se présenter au site de l’alarme.

b) **Le rappel en raison du déblaiement et de l’enlèvement de la neige sera réparti comme suit :**

**RAPPEL AU TRAVAIL AVANT 4 h**

Lorsque l’employé sera rappelé au travail avant 4 h, l’article 16.06 s’appliquera comme un changement de quart de travail régulier. Son quart de travail finira après avoir complété un relais de huit (8) heures et sera payé au taux régulier.

**RAPPEL AU TRAVAIL APRÈS 4 h :**

Lorsque l’employé sera rappelé au travail après 4 h, l’article 17.02 a) s’appliquera comme du temps supplémentaire travaillé avant les heures de travail quotidiennes et sera payé au taux du temps supplémentaire.

17.07 a) Le temps de congés au lieu d’heures supplémentaires doit être payé au taux d’une fois et demie (1,5) le taux horaire de l’employé ou le taux de temps supplémentaire spécifié à l’article 17.02 ou peut être pris en combinant salaire et/ou temps libre. L’employé peut utiliser jusqu’à quatre-vingts (80) heures de surtemps comme temps libre durant l’année civile courante. Les heures doivent être utilisées avant le **31 janvier de l’année suivante** par entente mutuelle entre l’employé et l’Employeur. Toutes heures non utilisées seront payées à l’employé au taux régulier **à la paye suivant le 1<sup>er</sup> février de chaque année.**

AG

CR

M.P.

E.G.

KL

- b) À la discrétion de l'employé interne, le temps de congés au lieu d'heures supplémentaires doit être payé au taux d'une fois et demie (1,5) le taux horaire de l'employé ou le taux de temps supplémentaire spécifié à l'article 17.02 ou peut être pris en combinant salaire et/ou temps libre. L'employé peut utiliser jusqu'à soixante-quinze (75) heures de surtemps comme temps libre. Les temps libres pourront être pris par entente mutuelle entre l'Employeur et l'employé. Sous l'approbation du superviseur immédiat, l'employé interne devra soumettre une demande précise écrite pour toute heure supplémentaire à être travaillée à l'extérieur d'un quart de travail normal.

## ARTICLE 18 – JOURS FÉRIÉS

18.01 Tous les employés recevront les jours fériés suivants en jour libre avec paie à leur taux horaire :

|                              |   |
|------------------------------|---|
| le jour de l'An              | la fête du Travail  |
| le jour de la Famille        | <b>Journée nationale de la vérité<br/>et de la réconciliation</b> |
| le Vendredi saint            | le jour d'Action de grâces  |
| le lundi de Pâques           | le jour du Souvenir   |
| la fête de la Reine          | le jour de Noël   |
| la fête du Canada            | le lendemain de Noël  |
| la fête du Nouveau-Brunswick |   |

ainsi que tout autre jour proclamé et approuvé comme fête légale par le gouverneur-général du Canada, le lieutenant-gouverneur de la province du Nouveau-Brunswick ou le maire de la municipalité.

- 18.02 a) Tous les employés devront recevoir un congé d'absence avec paie de quatre (4) heures de travail **(employé externes) ou trois heures et demie (3,5) (employés internes) pour le 24 décembre et le 31 décembre.** Lorsque le 24 décembre et le 31 décembre arrivent un samedi ou un dimanche, le congé d'absence sera attribuable le jour ouvrable précédant.
- b) Lorsque la fête de Noël et le jour de l'An arrivent un samedi ou un dimanche, le congé d'absence sera attribuable au prochain jour ouvrable.

18.03 Lorsqu'un jour férié tombe le samedi, le férié sera observé le lundi suivant.

18.04 Lorsqu'un jour férié tombe le dimanche, le lundi (ou le mardi, si la disposition précédente s'applique au lundi) sera considéré le jour férié aux fins de la présente convention.

18.05 Lorsque l'un ou l'autre des jours fériés mentionnés ci-dessus coïncide avec le jour de congé à l'horaire d'un employé, l'employé recevra un autre jour libre avec paie à un temps choisi par l'employé ou l'employé sera payé.

18.06 Tous les employés **permanents** recevront annuellement **deux (2) jours libres additionnels appelés « jours flottants ».** L'employé qui désire utiliser une telle journée devra aviser son superviseur immédiat au minimum 16 heures avant ledit congé et pourvu que celui-ci ne résulte pas dans le paiement d'heures

supplémentaires par l'Employeur. La balance non-utilisé au 31 décembre de chaque année est non transférable et non monnayable à l'année subséquente.

#### ARTICLE 19 - CONGÉS ANNUELS

19.01 a) **Durée des vacances annuelles** – Tous les employés travaillant à temps plein recevront des **vacances annuelles** payées conformément avec leurs années de service, avant le commencement de la période de **vacances annuelles**, comme suit :

|                        |  |
|------------------------|--|
| Moins d'une année      | 1 jour par mois, jusqu'à un maximum de 10 jours <b>et/ou</b> 4 % de son salaire brut, soit le plus élevé des deux. |
| Un an                  | 3 semaines   |
| Six ans                | 4 semaines   |
| Quinze ans             | 5 semaines   |
| <b>Vingt-trois ans</b> | 6 semaines   |

b) En ce qui a trait aux employés **externes** ne travaillant pas à temps plein :

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Moins de 2,080 heures | 1 jour par mois ou 4 % du salaire brut, lequel est le plus élevé |
| 2,080 heures          | <b>6 % du salaire brut</b>                                       |
| <b>12,480 heures</b>  | <b>8 % du salaire brut</b>                                       |
| <b>31,200 heures</b>  | <b>10 % du salaire brut</b>                                      |
| <b>47,840 heures</b>  | <b>12 % du salaire brut</b>                                      |

c) En ce qui a trait aux employés **internes** ne travaillant pas à temps plein :

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Moins de 1,820 heures | 1 jour par mois ou 4 % du salaire brut, lequel est le plus élevé |
| 1,820 heures          | <b>6 % du salaire brut</b>                                       |
| <b>10,920 heures</b>  | <b>8 % du salaire brut</b>                                       |
| <b>27,300 heures</b>  | <b>10 % du salaire brut</b>                                      |
| <b>41,860 heures</b>  | <b>12 % du salaire brut</b>                                      |

Une semaine de vacances annuelle doit comprendre cinq (5) jours ouvrables ou sept (7) jours civils. Les deux (2) jours de congés civils seront ceux faisant suite à la semaine de vacances annuelles. La date limite pour le calcul du crédit des vacances annuelles **est le 31 décembre de chaque année. L'employé a jusqu'au 31 janvier** de l'année suivante pour utiliser les vacances restantes. Les crédits de vacances ne sont pas cumulables à l'année précédente, à moins de raison médicale, ou toutes autres ententes mutuelles entre l'Employeur et l'employé. **Les crédits de vacances restant de l'année précédente seront monnayables à la paie suivant le 1<sup>er</sup> février de chaque année.**

MM  
cup  
KL

AG  
Cru  
M.P.  
E.G.

19.02 **Jours fériés pendant les congés annuels** – Lorsqu'un jour férié, tel que défini à l'article 18 de la présente convention, a lieu durant les congés annuels d'un employé, un tel employé a droit à :

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

19.03 **Calcul de la paie durant les congés annuels** – La paie des congés annuels doit être selon le salaire en vigueur immédiatement avant la période des congés annuels, et doit inclure la prime de quart lorsque applicable.

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

19.05 **Préférence dans les vacances annuelles** – L'Employeur doit afficher l'horaire des vacances annuelles, sous forme de calendrier, au plus tard le 15 janvier de chaque année. Les employés ont jusqu'au 15 avril pour indiquer leur choix des premiers dix (10) jours de vacances annuelles afin de donner la chance aux employés d'avoir des vacances pendant les mois de juillet et août. Par la suite, les employés ont jusqu'au 30 avril pour indiquer leurs choix des vacances restantes. Le calendrier des vacances annuelles devra être approuvé par l'Employeur avant d'être affiché au plus tard le 15 mai, et ne doit pas être modifié à moins d'entente mutuelle. Les vacances annuelles sont accordées par classification et département selon l'ancienneté. Le maximum d'employés mis à l'horaire pour vacances annuelles sera :

1. deux (2) employés pour le département des rues, ou plus à la discrétion du superviseur
2. un (1) mécanicien
3. deux (2) employés – Opérateur du plan de traitement des eaux
4. un (1) employé – préposé aux facilités/Opérateur
5. deux (2) employés internes par classification, par département, et;
6. un (1) employé dans les classifications ci-dessous :
  - a) Commis à la saisie de données ou;
  - b) Adjoint administratif II/Réceptionniste

19.06 **Calendrier des congés annuels** – Le calendrier des congés annuels doit être affiché pour le 30 juin de chaque année et ne doit pas être modifié à moins d'un commun accord entre l'Employeur et l'employé.

19.07 **Maladie pendant les congés annuels** – Les congés de maladie et/ou le congé de deuil peuvent être substitués pour des congés annuels lorsqu'il peut être établi par l'employé qu'une maladie, un accident ou un deuil est survenu pendant les congés annuels.

MM  
ap  
KL

OK  
AG  
MR  
J.G.

## ARTICLE 20 – CONGÉS DE MALADIE

- 20.01 **Avance de congés de maladie** – D'un commun accord avec l'Employeur, un employé peut emprunter une avance de crédits de congés de maladie. Lorsqu'un employé qui met fin à son emploi a reçu des crédits de congés de maladie qui n'étaient pas gagnés, ces derniers seront déduits de la dernière paie de l'employé et ce, à son taux régulier au moment où il met fin à son emploi.
- 20.02 a) **Définition des congés de maladie** – Congé de maladie signifie la période de temps qu'un employé puisse être absent de son travail, à plein salaire, en raison de maladie ou d'incapacité, ou en raison d'exposition à une maladie contagieuse ou en raison d'un accident pour lequel l'indemnisation d'accident du travail est non payable en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*.
- b) **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. Son temps ainsi perdu ne pourra être imputé à son congé maladie.
- 20.03 **Accumulation des congés de maladie** – Les employés accumuleront des crédits de congés de maladie à raison d'une journée et quart (1,25) pour chaque mois de service rendu jusqu'à un maximum de 250 jours ouvrables.
- 20.04 **Déduction des congés de maladie** – Il faut déduire des congés de maladie accumulés pour tous les jours ouvrables (à l'exception des jours fériés) durant lesquels l'employé est en congé de maladie tel que défini ci-dessus.
- 20.05 a) **Preuve de maladie** – Un employé absent du travail pour une période excédant deux (2) jours de travail pour cause de maladie, doit présenter un certificat d'un médecin qualifié attestant que l'employé est incapable de compléter ses tâches à cause de la maladie. Après cinq (5) instances de maladie durant l'année, l'Employeur peut exiger un certificat médical pour toute absence.
- b) Si l'employé a besoin d'un rapport médical additionnel tel que demandé par l'Employeur, un montant de 50 \$ maximum sera remboursé à l'employé avec preuve de paiement.
- 20.06 a) **Paiement de cessation d'emploi ou de retraite** – Un employé externe qui a accumulé des congés de maladie devra, à la cessation d'emploi ou à la retraite, recevoir une allocation salariale d'un montant global ou en congé, au choix de l'employé, égale aux crédits accumulés, et d'après la grille salariale des salaires en vigueur immédiatement avant la cessation d'emploi ou la retraite. Pendant ce temps, les bénéfices suivants continueront (pension et assurance-groupe) et l'accumulation des vacances et de congés de maladie continue tant que l'employé continue à être payé par l'Employeur. En cas de décès avant la cessation d'emploi ou la retraite, toute somme applicable en congé de maladie doit être versée à la succession.
- Dans le cas d'une cessation d'emploi avant l'âge de la retraite ou de congédiement, un montant global sera payé à l'employé.**

MM  
af  
KL

AG  
CR  
M.C.P.  
S.G.

Un employé embauché après le **19 décembre 2017** recevra, à la cessation d'emploi ou à la retraite, une allocation salariale égale à 50 % des crédits accumulés, au lieu d'un congé.

L'Employeur et la Section locale s'entendent que cette modification n'affectera pas les employés en service avant le **19 décembre 2017**.

Cet article ne s'applique pas aux employés comptant moins de cinq (5) années d'ancienneté.

- b) Paiement de cessation d'emploi ou de retraite (Employé interne) – Un employé interne qui a accumulé des congés de maladie, devra, à la cessation d'emploi ou à la retraite, recevoir une allocation salariale d'un montant global ou en congé, au choix de l'employé, égale aux crédits accumulés, et d'après la grille salariale en vigueur immédiatement avant la cessation d'emploi ou la retraite. Pendant ce temps, les bénéficiaires suivants continueront (pension et assurance-groupe) et l'accumulation des vacances et de congés de maladie continue tant que l'employé continue à être payé par l'employeur. En cas de décès avant la cessation d'emploi ou la retraite, toute somme applicable en congé de maladie doit être versée à la succession.**

**Dans le cas d'une cessation d'emploi avant l'âge de la retraite ou de congédiement, un montant global sera payé à l'employé.**

Cet article ne s'applique pas aux employés comptant moins de cinq (5) années d'ancienneté.

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

20.08 **En cas de maladie grave d'un membre de la famille immédiate (père, mère, frère, sœur, conjoint ou conjointe, fils ou fille), un employé aura le droit d'utiliser ses journées accumulées de maladie pour en prendre soin. Ces jours devront être approuvés préalablement par l'Employeur ou son représentant et sous présentation d'une attestation médicale valide.** Les heures utilisées seront déduites **des heures de maladie accumulées.**

20.09 **En cas de maladie d'un enfant qui ne peut se présenter à l'école et/ou à la garderie, pour cause médicale, un employé aura le droit d'utiliser ses journées accumulées de maladie pour en prendre soin. Ces jours devront être approuvés préalablement par l'Employeur ou son représentant et sous présentation d'une attestation médicale valide si l'absence est d'une durée de trois (3) jours consécutifs et/ou plus.** Les heures utilisées seront déduites **des heures de maladie accumulées.**

## ARTICLE 21 – ABSENCES AUTORISÉES

21.01 **Absence pour affaires syndicales** – L'Employeur accepte que, où la permission ait été accordée à des représentants du Syndicat de quitter temporairement leur emploi pour négocier avec l'Employeur ou pour traiter d'un grief et de l'arbitrage, ces

employés n'auront aucune perte de salaire pour le temps ainsi utilisé. On peut donner suite lors des heures de travail sur les lieux de l'Employeur à toutes les étapes de la procédure de grief et de l'arbitrage à l'exception de celle qui affecte le Conseil municipal.

- 21.02 a) **L'Employeur doit, sur demande et sans rémunération, accorder un congé aux employés élus ou nommés pour s'occuper des affaires du Syndicat.**
- b) **L'Employeur doit maintenir le plein salaire et tous les avantages de l'employé pendant une absence autorisée conformément à l'article 21.02 a). Le Syndicat doit dans ce cas rembourser l'Employeur. Une demande d'un tel congé doit être faite deux (2) semaines à l'avance, si possible.**

### 21.03 *Congé de deuil*

- a) Un employé aura droit à un congé de deuil de cinq (5) jours **de travail** consécutifs **prévus au calendrier immédiatement pendant ou à la suite de funérailles** sans perte de traitement, en cas du décès du père, de la mère, de la sœur, du frère, du conjoint, de la conjointe, du fils ou de la fille de l'employé.
- b) Un employé aura droit à un congé de deuil de quatre (4) jours **de travail** consécutifs **prévus au calendrier immédiatement pendant ou à la suite de funérailles** sans perte de traitement, en cas du décès du beau-frère, de la belle-sœur, **neveu, nièce**, des grands-parents, d'un petit-fils/petite-fille, des beaux-grands-parents, d'une bru, d'un gendre, des beaux-parents, des enfants du conjoint(e).
- c) Un employé aura droit à un congé d'une (1) journée **de travail** en cas du décès d'un membre de la famille secondaire (parent demeurant dans le foyer) de l'employé vivant dans la maison de l'employé.
- d) Un employé aura droit à un congé d'une (1) journée **de travail** sans perte de traitement pour assister aux funérailles de son oncle et/ou sa tante.
- e) Un employé aura droit à une (1) journée ouvrable sans perte de traitement pour assister à des funérailles à titre de porteur, à raison d'un maximum de deux (2) occasions par année.
- f) Une demi-journée (0,5) sera accordée sans perte de traitement pour assister aux funérailles lors du décès d'un confrère ou d'une consœur. **Dans le cas du décès du conjoint(e) du confrère ou consœur de travail, une demi-journée sans solde sera accordée.**

**À des fins d'éclaircissement, la définition de funérailles se définit comme suit : ensemble 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.**

En ce qui concerne les congés d'absence, c'est-à-dire en rapport avec la section 21.03 (a et b), lorsque l'enterrement a lieu à l'extérieur de la province ou à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres du lieu de résidence de l'employé, un tel congé doit comprendre aussi un temps raisonnable de déplacement, ne dépassant pas trois (3) jours consécutifs.

MM  
af  
KL

A.G.  
CR  
M.P.  
E.C.

- 21.04 **Congé familial** – Les employés ont droit jusqu'à trois (3) jours civils d'absence autorisée sans perte de salaire dans le cas où l'employé se trouverait sans abri en raison d'un incendie, d'une inondation, d'un cas de force majeure, ou de maladie grave dans sa famille immédiate, sous réserve d'approbation de l'Employeur. Une maladie grave signifie une maladie nécessitant une nuitée à l'hôpital.
- 21.05 **Congé d'urgence** – Un employé permanent de l'Employeur qui quitte l'emploi de l'Employeur durant un état général d'urgence pour entrer dans les Forces armées canadiennes ou dans la marine marchande doit à son retour être réintégré dans la classification d'emploi et au salaire auxquels l'employé avait normalement droit en vertu de son ancienneté et de ses droits à la promotion s'il n'avait pas quitté l'emploi de l'Employeur, pourvu qu'il revienne au travail dans les trois (3) mois de la date de son congé des Forces armées canadiennes ou de la marine marchande, ci-haut mentionné.
- 21.06 **Congé d'audience** – L'Employeur doit remettre à un employé qui est appelé comme juré ou cité à comparaître comme témoin, la différence entre son salaire habituel et le montant reçu comme indemnité de témoin ou honoraire de juré. L'employé doit fournir la preuve qu'il a servi de membre du juré et du montant qu'il a reçu.
- 21.07 **Congés généraux** – L'Employeur doit accorder un congé sans traitement et sans perte d'ancienneté à un employé qui en fait la demande pour motifs valables et suffisants. Une telle demande doit être faite par écrit et approuvée par l'Employeur.
- 21.08 **Congés d'études** –
- a) **Congés d'études** – L'Employeur consent à accorder un congé d'absence avec paie et sans perte d'ancienneté à un employé affecté par un progrès technologique dans le domaine particulier de travail de l'employé. Une telle demande de congé doit être faite par écrit et approuvée par l'Employeur.
  - b) Lorsqu'un employé est autorisé et ordonné d'assister à un cours de formation professionnel, un tel employé reçoit son salaire réglementaire pour la période en question. L'Employeur se charge aussi des frais d'hébergement, des frais de voyage, des frais de scolarité, et il détermine le cours auquel doit s'inscrire l'employé ainsi que du type d'hébergement utilisé. Les frais de voyage sont ceux stipulés dans la politique du Conseil municipal en vigueur concernant les frais de voyage, et l'ensemble de ses modifications. L'allocation de main-d'œuvre et les dépenses doivent être remboursées à la municipalité.
- 21.09 a) **Temps rigoureux** – Un employé qui, après avoir fait tous les efforts raisonnables pour se rendre au travail au cours d'une tempête, est incapable de se rendre à cause de la condition des rues ou des grandes routes, doit pouvoir remplacer sa journée d'absence en utilisant ses jours fériés accumulés, son surtemps accumulé ou ses jours de congés annuels accumulés, ou en travaillant pendant l'une de ses journées de congé ordinaire.
- b) **Travail à la chaleur** – L'employeur communiquera un avertissement aux employés lorsque le niveau de chaleur et d'humidité présentent des risques à la santé et la sécurité des travailleurs et s'assurera de mettre en place les

YM  
op  
KL

A.L

OK

M.P.

E.G.

accommodations nécessaires et raisonnables recommandées par Travail  
Sécuritaire NB aux employés concernés.

**21.10 Congés avec étalement du traitement (EMPLOYÉ INTERNE seulement)**

L'Employeur reconnaît que les employés ont besoin d'un milieu de travail souple et offre donc la possibilité de demander un congé avec étalement du traitement jusqu'à un maximum de cinq (5) jours ouvrables. Cette option vise à favoriser l'équilibre travail-vie en offrant la possibilité de demander un congé et de faire étaler les retenues salariales pour couvrir le coût.

Le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, à la demande de l'employé, les congés avec étalement du traitement peuvent être utilisés, à titre de congés divers annuels payés et, ils sont offerts aux employés, sous réserve des besoins opérationnels du service concerné, ainsi que des dispositions des conventions collectives, s'il y a lieu. Afin de garantir la continuité du salaire, sans interruption du service ouvrant droit à la pension, l'employé peut prendre des arrangements avec son gestionnaire et/ou le service des ressources humaines pour qu'un montant de sa paie soit retenue au prorata sur une période maximale de 26 paies, pour couvrir le coût du congé.

**ARTICLE 22 – PAIEMENT DES SALAIRES ET INDEMNITÉS**

22.01 **Jours de paie** – En conformité avec l'annexe A joint à la présente convention, l'Employeur paiera un salaire à toutes les deux semaines aux employés le jeudi à minuit. Sur chaque relevé de paie de l'employé, un état de compte détaillé de son salaire et de ses déductions sera fourni. Lorsque le jour régulier de la paie coïncide avec un jour férié, la paie sera remise auparavant. La période de la paie doit se terminer à chaque samedi.

22.02 **Paie lors d'un transfert provisoire** – Tout employé appelé à pourvoir un poste sur une période temporaire alors que le salaire est supérieur au salaire normal payé, recevra le salaire plus élevé sur la période à l'emploi et l'employé appelé à pourvoir un poste sur une période temporaire et pour lequel un salaire moindre au salaire normal est payé à cet employé, ne doit pas être assujéti à une diminution de salaire pour cette raison.

22.03 **Indemnité de disponibilité** –

a) Lorsqu'un employé est avisé qu'il est « en disponibilité », c'est-à-dire, immédiatement disponible par contact téléphonique, il doit être payé à raison de temps régulier en conformité avec l'horaire suivant :

|                              |                                       |
|------------------------------|---------------------------------------|
| lundi au vendredi            | quatre (4) heures de salaire par jour |
| samedi et dimanche           | quatre (4) heures de salaire par jour |
| congés fériés à l'article 18 | quatre (4) heures de salaire par jour |

b) Les heures ainsi travaillées par l'employé « en disponibilité » seront payées au taux des heures supplémentaires. Le service « en disponibilité » sera réparti équitablement parmi les employés.

MM  
af  
KL

AL  
ca

M.P.  
EG

c) **Employé en disponibilité**

- i. Un employé requis d'être en disponibilité pour le service de SCADA sera rémunéré **225 \$** par semaine (du **vendredi 16 h 30 au vendredi 16 h 30 de la semaine suivante**) pour les appels du SCADA.

**Le directeur du service aux opérations révisera annuellement (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre) la liste des employés opérateur du plan de traitement des eaux d'être en disponibilité qui accepte et sera réparti équitablement.**

- ii. Un employé requis d'être en disponibilité pour tout autres services excluant le SCADA sera rémunéré **225 \$** par semaine (du **vendredi 16 h 30 au vendredi 16 h 30 de la semaine suivante**) pour tous ces autres appels.

**Le directeur du service aux opérations révisera annuellement (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre) la liste des employés opérateur d'être en disponibilité qui accepte et sera réparti équitablement.**

- iii. Un employé requis d'être en disponibilité pour le service (SCADA et autres services) sera rémunéré **450 \$** par semaine (du **vendredi 16 h 30 au vendredi 16 h 30 de la semaine suivante**) pour tous les appels.

- iv. **Pendant les heures d'opérations normales, tous les appels seront pris en charge par le service administratif de la municipalité.**

22.04 **Crédit fondé sur le service** – En plus des salaires réglementaires stipulés, chaque employé doit être payé annuellement à son anniversaire d'embauche pour chaque année de service en conformité avec l'horaire suivant :

|                 |        |
|-----------------|--------|
| 5 ans à 10 ans  | 110 \$ |
| 10 ans à 15 ans | 190 \$ |
| 15 ans à 20 ans | 245 \$ |
| 20 ans à 25 ans | 350 \$ |
| 25 ans et plus  | 405 \$ |

22.05 **Frais de la cour** – L'Employeur doit payer tous les frais juridiques et les frais de Cour en plus des frais d'un jugement, s'il y en a, pour défendre toute poursuite initiée envers un employé en vertu de sa performance dans l'exercice de ses fonctions, pourvu qu'il se soit avéré que l'employé a agi dans le cadre de son travail.

22.06 a) **Prime de quart** – Tous les employés qui travaillent pour le service de **développement communautaire** recevront une indemnité additionnelle pour toutes les heures travaillées entre **16 h 30 et 0 h 30 (minuit et demi)**, soit un montant **d'un dollar et cinquante (1,50 \$)** par heure travaillée. Tous les employés qui travaillent au déblaiement de la neige recevront une indemnité additionnelle pour toutes les heures travaillées entre **0 h (minuit) et 8 h**, soit un montant **d'un dollar et quatre-vingt-dix (1,90 \$)** par heure travaillée. Cet article ne s'applique pas au poste de concierge.

b) **Prime de fin de semaine** – Tous les employés qui travaillent pour le service de **développement communautaire** seront accordés une prime de fin de semaine de **d'un dollar et cinquante (1,50 \$)** de l'heure. La fin de semaine inclus le

MM  
KL

AG  
OK  
M.P.

c) **Prime de Chef d'équipe** - L'Employeur peut créer des exigences de chef d'équipe. Les tâches de chef d'équipe seront assignées de temps à autre à un ou quelques employés d'après le Directeur ou son représentant désigné. Pour ces heures travaillées comme chef d'équipe, l'employé en question sera rémunéré **d'un dollar et cinquante (1,50 \$)** de plus par heure de travail.

d) **Prime d'apprentissage pour les métiers (charpentier, mécanicien, électricien)** : Les employés ayant réussi un bloc de certification auprès d'une institution scolaire verront leur salaire augmenter de **0,45 \$/h** pour chaque bloc complété, jusqu'à l'échelle du métier certifié.

**Un employé certifié est un employé qui a obtenu une certification dans un métier auprès d'une institution d'enseignement reconnue et qui a réussi le ou les tests nécessaires pour obtenir cette certification.**

e) Les employés auront des majorations de salaires s'ils possèdent les certifications suivantes et sont demandés par l'Employeur de travailler dans le domaine d'eau potable et/ou eaux usées :

- |                              |                              |
|------------------------------|------------------------------|
| 1) Traitement eau potable    | 2) Distribution eau potable  |
| Niveau 1                     | Niveau 1                     |
| Niveau 2                     | Niveau 2                     |
| 3) Collection des eaux usées | 4) Traitement des eaux usées |
| Niveau 1                     | Niveau 1                     |
| Niveau 2                     | Niveau 2                     |

Ces employés peuvent posséder une combinaison des huit (8) certifications ci-dessus. Ces certifications doivent être telles qu'approuvées par la Province et exigées par l'Employeur. Lorsque requis par l'Employeur de travailler dans les eaux potables et/ou usées, les employés qui possèdent le nombre de certifications suivant auront leur salaire majoré par les montants suivants :

Tout certificat d'un niveau 1 : **0.30 \$/heure**

Tout certificat d'un niveau 2 : **0.40 \$/heure**

## ARTICLE 23 - CLASSIFICATION ET RECLASSIFICATION DES EMPLOIS

23.01 Tel que stipulé à l'article 9 de la présente convention, le comité de négociation doit préparer aussitôt un listage de toutes les positions de l'unité de négociation en ce qui concerne les classes, les qualifications et les salaires qui s'appliquent, pas plus tard que 90 jours après la signature de la nouvelle entente collective. Ce listage doit faire partie intégrante de la présente convention. Ces classifications d'emploi ne doivent pas être préjudiciables, mais doivent s'appliquer aux emplois vacants et aux nouvelles positions ci-après.

Si, dans la préparation de ce listage, il devient apparent qu'un taux de salaire plus élevé est justifié pour une classification quelconque plutôt que le taux en vigueur à ce moment, un ajustement salarial doit être fait aussitôt en vertu de l'annexe A de la présente convention.

AL  
CL  
M.P.  
E.G.

M  
CL  
KL

L'Employeur convient de rédiger une description d'emploi pour chacun des postes et chacune des classes représentées par le Syndicat dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention.

Les parties conviennent que tous les postes énumérés dans les grilles salariales ne sont pas nécessairement comblés et seront comblés au besoin.

23.02 **Nouvelles classifications** – Le taux de traitement pour toute position non couverte à l'Annexe A qui est créée pendant le terme de la présente convention, fera l'objet de négociations entre l'Employeur et le Syndicat. En cas de désaccord entre les parties au sujet de la classification et du taux de traitement de la position en question, ce litige sera soumis à la négociation **ou** à l'arbitrage. Le nouveau taux est rétroactif à la date où l'employé a été affecté au poste.

#### ARTICLE 24 – LE RÉGIME DES AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS

24.01 **Régime d'assurance** – Les employés doivent participer dans un régime d'assurance groupe auquel ils ont consenti d'un commun accord « **Assomption Vie – Police # 13819** » accord et doivent en recevoir les avantages. La prime sera payée comme suit :

le 1<sup>er</sup> mai 2010 – 85 % par l'Employeur // 15 % par l'employé

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

- 24.02 a) Les bénéfices d'assurance vie doivent être deux fois (2x) le salaire annuel.  
b) Le décès accidentel ou démembrement doit être deux fois (2x) le salaire annuel.  
c) Couverture des personnes à charge :  
i. conjoint(e) 10 000 \$  
ii. chaque enfant 5 000 \$  
d) Bénéfices d'invalidité à long terme tels qu'indiqués dans le régime.

24.03 Tel qu'indiqué dans le régime, il y a le supplément d'assurance-santé, de vision et dentaire.

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

24.05 **Bénéfices de Travail sécuritaire NB** –

- 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.

MM  
af  
KL

AG  
JK

M.P.

E.G.

- b) Lorsqu'un employé ne travaille pas à cause d'un accident ou d'une maladie professionnelle reliée à son travail et pour lequel une réclamation compensatoire est acceptée par Travail sécuritaire NB, l'Employeur accepte d'augmenter les indemnités de Travail sécuritaire NB jusqu'à la limite permise par Travail sécuritaire NB sans contrebalancer les indemnités payables par Travail sécuritaire NB et sujet à la disposition que tout paiement supplémentaire n'augmente pas les gains nets encaissables de l'employé au-delà du montant régulier reçu précédant son incapacité, reconnaissant toutefois le statut non imposable des indemnités de Travail sécuritaire NB.

En attendant le règlement de la réclamation assurable, et sujet aux conditions de la section 24.05 b), les employés doivent recevoir un chèque de l'Employeur égalant la somme de 80 % de leur salaire net, tel que déterminé par Travail sécuritaire NB. Afin de recevoir le chèque de l'Employeur, l'employé doit céder à l'Employeur ses chèques de Travail sécuritaire NB.

- c) L'Employeur doit maintenir en vigueur le régime des avantages sociaux de l'employé (excluant la couverture pour incapacité à long terme) durant la période où l'employé reçoit des indemnités pour « perte de gains » de Travail sécuritaire NB, sous l'article 24.05 b).
- d) L'absence d'un employé qui reçoit des indemnités en application de la *Loi des accidents du travail* ne doit pas être déduite des crédits de congé de maladie ni des crédits de congés annuels de la personne.

24.06 **Assurance chômage** – Tous les employés éligibles doivent être couverts par les dispositions de la *Loi sur l'assurance-chômage*.

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

## ARTICLE 25 – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

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

25.02 **Comité syndical-patronal sur l'hygiène et la sécurité** – Un comité sur l'hygiène et la sécurité doit être établi et celui-ci sera composé de **quatre (4)** représentants nommés par l'Employeur et de **quatre (4)** représentants nommés par le Syndicat.

25.03 **Réunions du comité** – Le Syndicat et l'Employeur sont d'accord de planifier à l'horaire des réunions du comité tel qu'exigé par Travail Sécuritaire Nouveau-Brunswick. À ces réunions, le comité devra composer avec toutes les conditions dangereuses ou risquées qui lui seront rapportées. Si un employé membre du comité n'est pas à

l'horaire lors d'une réunion, ce dernier sera payé deux (2) heures au taux régulier pour assister à la réunion du comité.

- 25.04 **Procès-verbal** – Il faudra rédiger un procès-verbal de toutes les rencontres du comité d'hygiène et de sécurité et des copies seront envoyées à l'Employeur et au Syndicat.
- 25.05 **Mesures de sécurité** – L'Employeur fournira à chaque unité mobile une trousse de secourisme et un extincteur d'incendie et l'opérateur doit être responsable de la sécurité de cet équipement.
- 25.06 **Enquête sur les accidents** – Le Syndicat sera avisé immédiatement de tout accident ou blessure. À la demande du Syndicat, le comité d'hygiène et de sécurité doit enquêter et soumettre un rapport sur la nature et la cause de l'accident ou de la blessure le plus rapidement possible.
- 25.07 **Paie pour les employés blessés** – Un employé blessé durant les heures de travail et qui doit quitter pour traitement ou qui est envoyé chez lui pour une telle blessure, recevra une paie pour le reste de son quart de travail à son salaire réglementaire, sans déduction de congé de maladie, pourvu qu'un médecin déclare que l'employé n'est pas apte à travailler davantage sur le quart en question.
- 25.08 **Transport pour les victimes d'accident** – Le transport au médecin ou à l'hôpital le plus près pour les employés nécessitant des soins médicaux en conséquence d'un accident est aux dépens de l'Employeur.
- 25.09 **Pas de mesure disciplinaire** – Nul employé ne doit faire l'objet d'une mesure disciplinaire pour avoir refusé de faire des tâches à son travail ou d'opérer de l'équipement qui, de l'opinion d'au moins deux membres du comité d'hygiène et sécurité, est jugé dangereux. (Selon la *Loi sur les accidents du travail*)
- 25.10 **Travaux de creusement** – Lorsque des personnes sont à faire des travaux d'excavation, une personne restera à la surface du terrain pour assurer la sécurité des personnes travaillant dans le fossé et pour assister à l'exécution du travail.

## ARTICLE 26 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 26.01 L'Employeur convient de **maintenir un minimum de dix-huit (18) postes à temps plein** et qu'il n'y aura pas de réduction de l'effectif actuel en raison de l'octroi de contrats donnés à l'extérieur de tout travail normalement accompli par les employés de l'unité de négociation.

## ARTICLE 27 – UNIFORME ET ALLOCATION VESTIMENTAIRE

- 27.01 a) Tous les membres de l'unité syndicale seront fournis gratuitement des vêtements de sécurité et l'équipement nécessaire dans leurs positions respectives en conformité avec les Règlements du Nouveau-Brunswick établis en vertu de la *Loi de l'hygiène et sécurité au travail*. Les vêtements seront remplacés tels que requis, incluant les uniformes, casquette (d'été), casquette (d'hiver), costume de caoutchouc, gants de caoutchouc.
- b) L'Employeur paiera à chaque employé la somme **jusqu'à trois cents dollars (300 \$) avant les taxes** par année pour l'achat de bottes de sécurité.

MM  
ap  
KL

AG  
OK

MB

E.G.

27.02 Au choix des employés, des salopettes ou pantalons de travail d'été et d'hiver seront fournis à raison deux (2) paires à l'embauche. Par la suite, les salopettes ou pantalons d'été et/ou d'hiver seront remplacés au besoin. L'Employeur maintiendra un inventaire suffisant pour remplacement au besoin.

## ARTICLE 28 - GÉNÉRALITÉS

28.01 **Outils et équipement** - L'Employeur devra fournir tous les outils et l'équipement, incluant l'équipement ergonomique de bureau nécessaire que les employés ont besoin dans l'exercice de ses fonctions et sur recommandations d'une évaluation d'un(e) ergothérapeute certifié(e). L'outil endommagé ou brisé sera remplacé à la remise de celui-ci.

28.02 **Pas de grève ni de lock-out** - Le Syndicat consent à ce qu'il n'y ait pas de grève et l'Employeur consent à ce qu'il n'y ait pas de lock-out des membres du Syndicat pendant la durée de la présente convention.

28.03 L'épandeuse de sel et de sable devra avoir deux opérateurs entre 24 h (minuit) et 8 h.

28.04 Utilisation de caméras de surveillance au travail - L'Employeur accepte d'informer le syndicat et ses employés et un avis doit être affiché dans tous les lieux de travail où l'Employeur a installé le matériel de surveillance. L'objectif de la surveillance vidéo est de décourager l'activité criminelle et d'assurer la sécurité du public et des employés à tous ses lieux municipaux.

## ARTICLE 29 - CONDITIONS ET AVANTAGES ACTUELS

29.01 Tout droit, privilège et condition de travail dont jouissent, que possèdent et que reçoivent actuellement les employés sont maintenus ; ils pourront toutefois être modifiés d'un commun accord entre l'Employeur et le Syndicat.

## ARTICLE 30 - COPIES DE L'ENTENTE COLLECTIVE

30.01 Le Syndicat et l'Employeur souhaitent que les employés se familiarisent avec les dispositions de la présente convention et leurs droits et obligations relevant de celle-ci. Pour cette raison, le Syndicat fera l'impression et la traduction de l'entente dans les soixante (60) jours civils suivant sa signature et en remettra une copie à chaque employé. Le coût sera partagé à 50-50 par l'Employeur et le Syndicat. (La version française est la version officielle.)

## ARTICLE 31 - DURÉE DE LA CONVENTION

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

31.02 **Rétroactivité** - Les modalités de la présente convention seront rajustée rétroactivement, sauf indication contraire.

31.03 **Avis de modification** - Si l'une des parties à la présente convention désire y apporter des changements ou des modifications, elle devra avertir par écrit l'autre partie des modifications proposées, dans un délai de trente (30) à quatre-vingt-dix (90) jours **calendrier** avant la date de son expiration, ou le 31 décembre de toute année par la

MM  
af  
KL

AG  
Cuz  
M.P.  
E.G.

suite. Dans les trente (30) jours civils de la réception d'un tel avis par l'une des deux parties, l'autre partie doit entamer des négociations pour une nouvelle entente collective.

31.04 Lorsqu'un avis de modification de la convention est signifié, les dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit signée, ou jusqu'à ce que le droit de grève se présente, soit le premier des deux prévalant.

31.05 **Rétroactivité pour les employés ayant mis fin à leur emploi** – Un(e) employé(e) qui a mis fin à son emploi entre la date d'expiration de la présente convention et la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention recevra une paie de rétroactivité en rapport avec l'augmentation salariale ou autre à-côté proportionnellement aux heures travaillées.

31.06 La présente convention lie les deux parties et demeure en vigueur du **1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2028** et continue d'année en année par après, à moins que l'une des deux parties donne à l'autre partie un avis par écrit, tel que prévu à l'article 31.01, qu'elle désire terminer ou modifier la présente convention. La présente convention lie non seulement les parties à la présente convention, mais aussi leurs successeurs ou héritiers.

31.07 **Punch Clock ou Système Horodateur**

**L'employeur accepte d'installer dans tous les services/ départements le/ou avant le 31 décembre 2024 pour tous les employés.**

M  
CP  
KL

AC  
JK

M.P.

SG.

SIGNÉE À GRAND-SAULT, NB ce 26<sup>e</sup> jour de novembre 2024.

AU NOM DE LA SECTION LOCALE 886

Marcel Poitras

Marcel Poitras  
Président

Andy Guerrette

Andy Guerrette  
Vice-président

Chantal Rioux

Chantal Rioux  
Secrétaire-trésorière

Alyré Page

Alyré Page  
Membre

Yves Michaud

Yves Michaud  
Membre

AU NOM DE LA MUNICIPALITÉ  
RÉGIONALE DE GRAND-SAULT

Bertrand Beaulieu

Bertrand Beaulieu  
Maire

Éric Gagnon

Éric Gagnon  
Directeur général-Greffier

**SCFP** | Syndicat canadien  
de la fonction publique

**GRAND  
SAULT/FALLS**

SCEAU

lm\*seph 491 

A.G.  
C.G.  
E.G.

37 Mch

MM  
af  
K

**ANNEXE A - Grilles salariales (EMPLOYÉS EXTERNES)**

**31 DÉCEMBRE 2023 - ENTENTE COLLECTIVE PRÉCÉDENTE**

| <b>Classifications</b>                   | <b>A</b>        | <b>B</b>        | <b>C</b>        |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|
| Concierge                                | 23,73 \$        | 23,93 \$        | 24,14 \$        |
| Journalier                               | 26,81 \$        | 27,06 \$        | 27,31 \$        |
| <b>Paysagiste/Journalier</b>             | 26,81 \$        | 27,06 \$        | 27,31 \$        |
| Opérateur                                | 27,84 \$        | 28,11 \$        | 28,38 \$        |
| Opérateur du plan de traitement des eaux | 27,95 \$        | 28,33 \$        | 28,49 \$        |
| <b>Préposé aux facilités/Opérateur</b>   | 27,84 \$        | 28,11 \$        | 28,38 \$        |
| Aide-mécanicien/Soudeur/Opérateur        | 28,22 \$        | 28,48 \$        | 28,76 \$        |
| Contremaître - Mécanicien diesel         | <b>30,28 \$</b> | <b>30,55 \$</b> | <b>30,82 \$</b> |
| <b>Aide-mécanicien/Opérateur</b>         | <b>27,84 \$</b> | <b>28,11 \$</b> | <b>28,38 \$</b> |
| Mécanicien certifié                      | <b>29,64 \$</b> | <b>29,91 \$</b> | <b>30,18 \$</b> |
| Électricien/Opérateur                    | <b>29,64 \$</b> | <b>29,91 \$</b> | <b>30,18 \$</b> |
| <b>Aide-charpentier/Opérateur</b>        | 27,84 \$        | 28,11 \$        | 28,38 \$        |
| <b>Charpentier certifié</b>              | <b>29,64 \$</b> | <b>29,91 \$</b> | <b>30,18 \$</b> |

L'Employeur désire créer des exigences de chef d'équipe. Les tâches de chef d'équipe seront assignées de temps à autre à un ou quelques employés d'après le Directeur des travaux publics ou son représentant désigné. Pour ces heures travaillées comme chef d'équipe, l'employé en question sera rémunéré **un dollar (1.50 \$)** de plus par heure de travail.

**1<sup>er</sup> JANVIER 2024 - Ajustement salarial de .50 \$**

| <b>Classifications</b>                   | <b>A</b> | <b>B</b> | <b>C</b> |
|--|----------|----------|----------|
| Concierge                                | 24,23 \$ | 24,43 \$ | 24,64 \$ |
| Journalier                               | 27,31 \$ | 27,56 \$ | 27,81 \$ |
| <b>Paysagiste/Journalier</b>             | 27,31 \$ | 27,56 \$ | 27,81 \$ |
| Opérateur                                | 28,34 \$ | 28,61 \$ | 28,88 \$ |
| Opérateur du plan de traitement des eaux | 28,45 \$ | 28,83 \$ | 28,99 \$ |
| <b>Préposé aux facilités/Opérateur</b>   | 28,34 \$ | 28,61 \$ | 28,88 \$ |
| Aide-mécanicien/Soudeur/Opérateur        | 28,72 \$ | 28,98 \$ | 29,26 \$ |
| Contremaître - Mécanicien Diesel         | 30,78 \$ | 31,05 \$ | 31,32 \$ |
| <b>Aide-mécanicien/Opérateur</b>         | 28,34 \$ | 28,61 \$ | 28,88 \$ |
| Mécanicien certifié                      | 30,14 \$ | 30,41 \$ | 30,68 \$ |
| Électricien/Opérateur                    | 30,14 \$ | 30,41 \$ | 30,68 \$ |
| <b>Aide-charpentier/Opérateur</b>        | 28,34 \$ | 28,61 \$ | 28,88 \$ |
| <b>Charpentier certifié</b>              | 30,14 \$ | 30,41 \$ | 30,68 \$ |

L'Employeur désire créer des exigences de chef d'équipe. Les tâches de chef d'équipe seront assignées de temps à autre à un ou quelques employés d'après le Directeur des travaux publics ou son représentant désigné. Pour ces heures travaillées comme chef d'équipe, l'employé en question sera rémunéré **d'un dollar et cinquante (1,50 \$)** de plus par heure de travail.

MM  
ep  
KL

AC  
CP  
M P  
E.G.

## ANNEXE A

### Grilles salariales (EMPLOYÉS EXTERNES)

*1<sup>er</sup> JANVIER 2024 – Augmentation salariale de 4.75 %*

| Classifications                          | A        | B        | C        |
|--|----------|----------|----------|
| Concierge                                | 25,38 \$ | 25,59 \$ | 25,81 \$ |
| Journalier                               | 28,61 \$ | 28,87 \$ | 29,13 \$ |
| <b>Paysagiste/Journalier</b>             | 28,61 \$ | 28,87 \$ | 29,13 \$ |
| Opérateur                                | 29,69 \$ | 29,97 \$ | 30,25 \$ |
| Opérateur du plan de traitement des eaux | 29,80 \$ | 30,20 \$ | 30,37 \$ |
| <b>Préposé aux facilités/Opérateur</b>   | 29,69 \$ | 29,97 \$ | 30,25 \$ |
| Aide-mécanicien/Soudeur/Opérateur        | 30,08 \$ | 30,36 \$ | 30,65 \$ |
| Contremaître - Mécanicien Diesel         | 32,24 \$ | 32,52 \$ | 32,81 \$ |
| <b>Aide-mécanicien/Opérateur</b>         | 29,69 \$ | 29,97 \$ | 30,25 \$ |
| Mécanicien certifié                      | 31,57 \$ | 31,85 \$ | 32,14 \$ |
| Électricien/Opérateur                    | 31,57 \$ | 31,85 \$ | 32,14 \$ |
| <b>Aide-charpentier/Opérateur</b>        | 29,69 \$ | 29,97 \$ | 30,25 \$ |
| <b>Charpentier certifié</b>              | 31,57 \$ | 31,85 \$ | 32,14 \$ |

*1<sup>er</sup> JANVIER 2025 – Augmentation salariale de 4.25 %*

| Classifications                          | A        | B        | C        |
|--|----------|----------|----------|
| Concierge                                | 26,46 \$ | 26,68 \$ | 26,91 \$ |
| Journalier                               | 29,82 \$ | 30,10 \$ | 30,37 \$ |
| <b>Paysagiste/Journalier</b>             | 29,82 \$ | 30,10 \$ | 30,37 \$ |
| Opérateur                                | 30,95 \$ | 31,24 \$ | 31,54 \$ |
| Opérateur du plan de traitement des eaux | 31,07 \$ | 31,48 \$ | 31,66 \$ |
| <b>Préposé aux facilités/Opérateur</b>   | 30,95 \$ | 31,24 \$ | 31,54 \$ |
| Aide-mécanicien/Soudeur/Opérateur        | 31,36 \$ | 31,65 \$ | 31,95 \$ |
| Contremaître - Mécanicien Diesel         | 33,61 \$ | 33,91 \$ | 34,20 \$ |
| <b>Aide-mécanicien/Opérateur</b>         | 30,95 \$ | 31,24 \$ | 31,54 \$ |
| Mécanicien certifié                      | 32,91 \$ | 33,21 \$ | 33,50 \$ |
| Électricien/Opérateur                    | 32,91 \$ | 33,21 \$ | 33,50 \$ |
| <b>Aide-charpentier/Opérateur</b>        | 30,95 \$ | 31,24 \$ | 31,54 \$ |
| <b>Charpentier certifié</b>              | 32,91 \$ | 33,21 \$ | 33,50 \$ |

MM  
ap  
KL

AL  
CK  
M.P.  
E.C.

## ANNEXE A (EMPLOYÉS EXTERNES)

*1<sup>er</sup> JANVIER 2026 - Augmentation salariale de 3.50 %*

| Classifications                          | A        | B        | C        |
|--|----------|----------|----------|
| Concierge                                | 27,39 \$ | 27,61 \$ | 27,85 \$ |
| Journalier                               | 30,87 \$ | 31,15 \$ | 31,43 \$ |
| <b>Paysagiste/Journalier</b>             | 30,87 \$ | 31,15 \$ | 31,43 \$ |
| Opérateur                                | 32,03 \$ | 32,34 \$ | 32,64 \$ |
| Opérateur du plan de traitement des eaux | 32,16 \$ | 32,58 \$ | 32,77 \$ |
| <b>Préposé aux facilités/Opérateur</b>   | 32,03 \$ | 32,34 \$ | 32,64 \$ |
| Aide-mécanicien/Soudeur/Opérateur        | 32,46 \$ | 32,75 \$ | 33,07 \$ |
| Contremaître - Mécanicien Diesel         | 34,79 \$ | 35,09 \$ | 35,40 \$ |
| <b>Aide-mécanicien/Opérateur</b>         | 32,03 \$ | 32,34 \$ | 32,64 \$ |
| Mécanicien certifié                      | 34,07 \$ | 34,37 \$ | 34,68 \$ |
| Électricien/Opérateur                    | 34,07 \$ | 34,37 \$ | 34,68 \$ |
| <b>Aide-charpentier/Opérateur</b>        | 32,03 \$ | 32,34 \$ | 32,64 \$ |
| <b>Charpentier certifié</b>              | 34,07 \$ | 34,37 \$ | 34,68 \$ |

*1<sup>er</sup> JANVIER 2027 - Augmentation salariale de 3 %*

| Classifications                          | A        | B        | C        |
|--|----------|----------|----------|
| Concierge                                | 28,21 \$ | 28,44 \$ | 28,68 \$ |
| Journalier                               | 31,79 \$ | 32,08 \$ | 32,37 \$ |
| <b>Paysagiste/Journalier</b>             | 31,79 \$ | 32,08 \$ | 32,37 \$ |
| Opérateur                                | 32,99 \$ | 33,31 \$ | 33,62 \$ |
| Opérateur du plan de traitement des eaux | 33,12 \$ | 33,56 \$ | 33,75 \$ |
| <b>Préposé aux facilités/Opérateur</b>   | 32,99 \$ | 33,31 \$ | 33,62 \$ |
| Aide-mécanicien/Soudeur/Opérateur        | 33,43 \$ | 33,74 \$ | 34,06 \$ |
| Contremaître - Mécanicien Diesel         | 35,83 \$ | 36,15 \$ | 36,46 \$ |
| <b>Aide-mécanicien/Opérateur</b>         | 32,99 \$ | 33,31 \$ | 33,61 \$ |
| Mécanicien certifié                      | 35,09 \$ | 35,40 \$ | 35,72 \$ |
| Électricien/Opérateur                    | 35,09 \$ | 35,40 \$ | 35,72 \$ |
| <b>Aide-charpentier/Opérateur</b>        | 32,99 \$ | 33,31 \$ | 33,62 \$ |
| <b>Charpentier certifié</b>              | 35,09 \$ | 35,40 \$ | 35,72 \$ |

MM  
ap  
KL

AL  
on  
M.C.P.

EG.

**ANNEXE A (EMPLOYÉS EXTERNES)**  
**1<sup>er</sup> JANVIER 2028 - Augmentation salariale de 3 %**

| <b>Classifications</b>                   | <b>A</b> | <b>B</b> | <b>C</b> |
|--|----------|----------|----------|
| Concierge                                | 29,05 \$ | 29,29 \$ | 29,55 \$ |
| Journalier                               | 32,75 \$ | 33,05 \$ | 33,35 \$ |
| <b>Paysagiste/Journalier</b>             | 32,75 \$ | 33,05 \$ | 33,35 \$ |
| Opérateur                                | 33,98 \$ | 34,31 \$ | 34,63 \$ |
| Opérateur du plan de traitement des eaux | 34,11 \$ | 34,57 \$ | 34,76 \$ |
| <b>Préposé aux facilités/Opérateur</b>   | 33,98 \$ | 34,31 \$ | 34,63 \$ |
| Aide-mécanicien/Soudeur/Opérateur        | 34,44 \$ | 34,75 \$ | 35,08 \$ |
| Contremaître - Mécanicien Diesel         | 36,91 \$ | 37,23 \$ | 37,55 \$ |
| <b>Aide-mécanicien/Opérateur</b>         | 33,98 \$ | 34,31 \$ | 34,63 \$ |
| Mécanicien certifié                      | 36,14 \$ | 36,46 \$ | 36,79 \$ |
| Électricien/Opérateur                    | 36,14 \$ | 36,46 \$ | 36,79 \$ |
| <b>Aide-charpentier/Opérateur</b>        | 33,98 \$ | 34,31 \$ | 34,63 \$ |
| <b>Charpentier certifié</b>              | 36,14 \$ | 36,46 \$ | 36,79 \$ |

**ANNEXE B**

**Grilles salariales (EMPLOYÉS INTERNES)**

**1<sup>er</sup> DÉCEMBRE 2023 - ENTENTE COLLECTIVE PRÉCÉDENTE**

| <b>Classifications</b>                       | <b>A</b> | <b>B</b> | <b>C</b> | <b>D</b> | <b>E</b> | <b>F</b> |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>Inspecteur senior/Agent d'aménagement</b> | 30,87\$  | 31,80\$  | 32,75\$  | 33,73\$  | 34,75\$  | 35,79\$  |
| <b>Inspecteur junior/Agent d'aménagement</b> | 28,71\$  | 29,57\$  | 30,46\$  | 31,37\$  | 32,31\$  | 33,28\$  |
| Agent d'aménagement senior/Inspecteur        | 30,87\$  | 31,80\$  | 32,75\$  | 33,73\$  | 34,75\$  | 35,79\$  |
| Agent d'application des Arrêtés              | 28,71\$  | 29,57\$  | 30,46\$  | 31,37\$  | 32,31\$  | 33,28\$  |
| Commis comptes payables et paie              | 28,39\$  | 29,24\$  | 30,12\$  | 31,02\$  | 31,95\$  | 32,91\$  |
| Commis comptes recevables                    | 28,39\$  | 29,24\$  | 30,12\$  | 31,02\$  | 31,95\$  | 32,91\$  |
| Commis de gestion de bureau                  | 28,39\$  | 29,24\$  | 30,12\$  | 31,02\$  | 31,95\$  | 32,91\$  |
| Commis à la saisie de données                | 22,97\$  | 23,66\$  | 24,37\$  | 25,10\$  | 25,85\$  | 26,63\$  |
| Adjoint administratif II                     | 26,52\$  | 27,32\$  | 28,14\$  | 28,98\$  | 29,85\$  | 30,75\$  |
| Adjoint administratif II/<br>Réceptionniste  | 26,52\$  | 27,32\$  | 28,14\$  | 28,98\$  | 29,85\$  | 30,75\$  |
| Adjoint administratif I                      | 24,75\$  | 25,49\$  | 26,26\$  | 27,05\$  | 27,86\$  | 28,69\$  |

MM  
ap  
KL

A.G.  
M.P.

E.G.

## ANNEXE B (EMPLOYÉS INTERNES)

*1<sup>er</sup> JANVIER 2024 - Ajustement salarial de .50 \$*

| <b>Classifications</b>                       | <b>A</b> | <b>B</b> | <b>C</b> | <b>D</b> | <b>E</b> | <b>F</b> |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>Inspecteur senior/Agent d'aménagement</b> | 31,37\$  | 32,30\$  | 33,25\$  | 34,23\$  | 35,25\$  | 36,29\$  |
| <b>Inspecteur junior/Agent d'aménagement</b> | 29,21\$  | 30,07\$  | 30,96\$  | 31,87\$  | 32,81\$  | 33,78\$  |
| Agent d'aménagement senior/Inspecteur        | 31,37\$  | 32,30\$  | 33,25\$  | 34,23\$  | 35,25\$  | 36,29\$  |
| Agent d'application des Arrêtés              | 29,21\$  | 30,07\$  | 30,96\$  | 31,87\$  | 32,81\$  | 33,78\$  |
| Commis comptes payables et paie              | 28,89\$  | 29,74\$  | 30,62\$  | 31,52\$  | 32,45\$  | 33,41\$  |
| Commis comptes recevables                    | 28,89\$  | 29,74\$  | 30,62\$  | 31,52\$  | 32,45\$  | 33,41\$  |
| Commis de gestion de bureau                  | 28,89\$  | 29,74\$  | 30,62\$  | 31,52\$  | 32,45\$  | 33,41\$  |
| Commis à la saisie de données                | 23,47\$  | 24,16\$  | 24,87\$  | 25,60\$  | 26,35\$  | 27,13\$  |
| Adjoint administratif II                     | 27,02\$  | 27,82\$  | 28,64\$  | 29,48\$  | 30,35\$  | 31,25\$  |
| Adjoint administratif II/<br>Réceptionniste  | 27,02\$  | 27,82\$  | 28,64\$  | 29,48\$  | 30,35\$  | 31,25\$  |
| Adjoint administratif I                      | 25,25\$  | 25,99\$  | 26,76\$  | 27,55\$  | 28,36\$  | 29,19\$  |

*1<sup>er</sup> JANVIER 2024 - Augmentation salariale de 4,75 %*

| <b>Classifications</b>                       | <b>A</b> | <b>B</b> | <b>C</b> | <b>D</b> | <b>E</b> | <b>F</b> |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>Inspecteur senior/Agent d'aménagement</b> | 32,86\$  | 33,83\$  | 34,83\$  | 35,86\$  | 36,92\$  | 38,01\$  |
| <b>Inspecteur junior/Agent d'aménagement</b> | 30,60\$  | 31,50\$  | 32,43\$  | 33,38\$  | 34,37\$  | 35,38\$  |
| Agent d'aménagement senior/Inspecteur        | 32,86\$  | 33,83\$  | 34,83\$  | 35,86\$  | 36,92\$  | 38,01\$  |
| Agent d'application des Arrêtés              | 30,60\$  | 31,50\$  | 32,43\$  | 33,38\$  | 34,37\$  | 35,38\$  |
| Commis comptes payables et paie              | 30,26\$  | 31,15\$  | 32,07\$  | 33,02\$  | 33,99\$  | 34,99\$  |
| Commis comptes recevables                    | 30,26\$  | 31,15\$  | 32,07\$  | 33,02\$  | 33,99\$  | 34,99\$  |
| Commis de gestion de bureau                  | 30,26\$  | 31,15\$  | 32,07\$  | 33,02\$  | 33,99\$  | 34,99\$  |
| Commis à la saisie de données                | 24,58\$  | 25,31\$  | 26,05\$  | 26,81\$  | 27,60\$  | 28,42\$  |
| Adjoint administratif II                     | 28,31\$  | 29,14\$  | 30,00\$  | 30,88\$  | 31,79\$  | 32,73\$  |
| Adjoint administratif II/<br>Réceptionniste  | 28,31\$  | 29,14\$  | 30,00\$  | 30,88\$  | 31,79\$  | 32,73\$  |
| Adjoint administratif I                      | 26,45\$  | 27,23\$  | 28,03\$  | 28,85\$  | 29,70\$  | 30,58\$  |

MM  
af  
KL

M.R  
AL

E.G.  
42 CR

## ANNEXE B (EMPLOYÉS INTERNES)

*1<sup>er</sup> JANVIER 2025 - Augmentation salariale de 4,25 %*

| <i>Classifications</i>                       | <b>A</b> | <b>B</b> | <b>C</b> | <b>D</b> | <b>E</b> | <b>F</b> |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>Inspecteur senior/Agent d'aménagement</b> | 34,26\$  | 35,27\$  | 36,31\$  | 37,39\$  | 38,49\$  | 39,63\$  |
| <b>Inspecteur junior/Agent d'aménagement</b> | 31,90\$  | 32,84\$  | 33,80\$  | 34,80\$  | 35,83\$  | 36,89\$  |
| Agent d'aménagement senior/Inspecteur        | 34,26\$  | 35,27\$  | 36,31\$  | 37,39\$  | 38,49\$  | 39,63\$  |
| Agent d'application des Arrêtés              | 31,90\$  | 32,84\$  | 33,80\$  | 34,80\$  | 35,83\$  | 36,89\$  |
| Commis comptes payables et paie              | 31,54\$  | 32,47\$  | 33,43\$  | 34,42\$  | 35,44\$  | 36,48\$  |
| Commis comptes recevables                    | 31,54\$  | 32,47\$  | 33,43\$  | 34,42\$  | 35,44\$  | 36,48\$  |
| Commis de gestion de bureau                  | 31,54\$  | 32,47\$  | 33,43\$  | 34,42\$  | 35,44\$  | 36,48\$  |
| Commis à la saisie de données                | 25,63\$  | 26,38\$  | 27,16\$  | 27,95\$  | 28,78\$  | 29,62\$  |
| Adjoint administratif II                     | 29,51\$  | 30,38\$  | 31,27\$  | 32,19\$  | 33,14\$  | 34,12\$  |
| Adjoint administratif II/<br>Réceptionniste  | 29,51\$  | 30,38\$  | 31,27\$  | 32,19\$  | 33,14\$  | 34,12\$  |
| Adjoint administratif I                      | 27,57\$  | 28,39\$  | 29,22\$  | 30,08\$  | 30,97\$  | 31,88\$  |

*1<sup>er</sup> JANVIER 2026 - Augmentation salariale de 3,5 %*

| <i>Classifications</i>                       | <b>A</b> | <b>B</b> | <b>C</b> | <b>D</b> | <b>E</b> | <b>F</b> |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>Inspecteur senior/Agent d'aménagement</b> | 35,46\$  | 36,50\$  | 37,58\$  | 38,69\$  | 39,84\$  | 41,02\$  |
| <b>Inspecteur junior/Agent d'aménagement</b> | 33,01\$  | 33,99\$  | 34,99\$  | 36,02\$  | 37,08\$  | 38,18\$  |
| Agent d'aménagement senior/Inspecteur        | 35,46\$  | 36,50\$  | 37,58\$  | 38,69\$  | 39,84\$  | 41,02\$  |
| Agent d'application des Arrêtés              | 33,01\$  | 33,99\$  | 34,99\$  | 36,02\$  | 37,08\$  | 38,18\$  |
| Commis comptes payables et paie              | 32,65\$  | 33,61\$  | 34,60\$  | 35,62\$  | 36,68\$  | 37,76\$  |
| Commis comptes recevables                    | 32,65\$  | 33,61\$  | 34,60\$  | 35,62\$  | 36,68\$  | 37,76\$  |
| Commis de gestion de bureau                  | 32,65\$  | 33,61\$  | 34,60\$  | 35,62\$  | 36,68\$  | 37,76\$  |
| Commis à la saisie de données                | 26,53\$  | 27,30\$  | 28,11\$  | 28,93\$  | 29,78\$  | 30,66\$  |
| Adjoint administratif II                     | 30,54\$  | 31,44\$  | 32,37\$  | 33,32\$  | 34,30\$  | 35,32\$  |
| Adjoint administratif II/<br>Réceptionniste  | 30,54\$  | 31,44\$  | 32,37\$  | 33,32\$  | 34,30\$  | 35,32\$  |
| Adjoint administratif I                      | 28,54\$  | 29,38\$  | 30,24\$  | 31,13\$  | 32,05\$  | 33,00\$  |

MM  
af  
KL

M.P.  
A.G.

E.G.  
CR  
43

## ANNEXE B (EMPLOYÉS INTERNES)

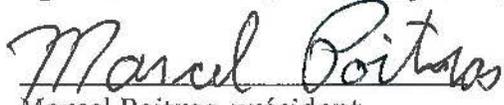
*1<sup>er</sup> JANVIER 2027 - Augmentation salariale de 3 %*

| <b>Classifications</b>                      | <b>A</b> | <b>B</b> | <b>C</b> | <b>D</b> | <b>E</b> | <b>F</b> |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Inspecteur senior/Agent d'aménagement       | 36,52\$  | 37,60\$  | 38,71\$  | 39,85\$  | 41,03\$  | 42,25\$  |
| Inspecteur junior/Agent d'aménagement       | 34,00\$  | 35,00\$  | 36,04\$  | 37,10\$  | 38,20\$  | 39,33\$  |
| Agent d'aménagement senior/Inspecteur       | 36,52\$  | 37,60\$  | 38,71\$  | 39,85\$  | 41,03\$  | 42,25\$  |
| Agent d'application des Arrêtés             | 34,00\$  | 35,00\$  | 36,04\$  | 37,10\$  | 38,20\$  | 39,32\$  |
| Commis comptes payables et paie             | 33,63\$  | 34,62\$  | 35,64\$  | 36,69\$  | 37,78\$  | 38,89\$  |
| Commis comptes recevables                   | 33,63\$  | 34,62\$  | 35,64\$  | 36,69\$  | 37,78\$  | 38,89\$  |
| Commis de gestion de bureau                 | 33,63\$  | 34,62\$  | 35,64\$  | 36,69\$  | 37,78\$  | 38,89\$  |
| Commis à la saisie de données               | 27,32\$  | 28,12\$  | 28,95\$  | 29,80\$  | 30,68\$  | 31,58\$  |
| Adjoint administratif II                    | 31,46\$  | 32,38\$  | 33,34\$  | 34,32\$  | 35,33\$  | 36,38\$  |
| Adjoint administratif II/<br>Réceptionniste | 31,46\$  | 32,38\$  | 33,34\$  | 34,32\$  | 35,33\$  | 36,38\$  |
| Adjoint administratif I                     | 29,40\$  | 30,26\$  | 31,15\$  | 32,07\$  | 33,01\$  | 33,99\$  |

*1<sup>er</sup> JANVIER 2028 - Augmentation salariale de 3 %*

| <b>Classifications</b>                      | <b>A</b> | <b>B</b> | <b>C</b> | <b>D</b> | <b>E</b> | <b>F</b> |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Inspecteur senior/Agent d'aménagement       | 37,62\$  | 38,73\$  | 39,87\$  | 41,05\$  | 42,26\$  | 43,51\$  |
| Inspecteur junior/Agent d'aménagement       | 35,02\$  | 36,06\$  | 37,12\$  | 38,21\$  | 39,34\$  | 40,51\$  |
| Agent d'aménagement senior/Inspecteur       | 37,62\$  | 38,73\$  | 39,87\$  | 41,05\$  | 42,26\$  | 43,51\$  |
| Agent d'application des Arrêtés             | 35,02\$  | 36,06\$  | 37,12\$  | 38,21\$  | 39,34\$  | 40,50\$  |
| Commis comptes payables et paie             | 34,64\$  | 35,66\$  | 36,71\$  | 37,79\$  | 38,91\$  | 40,06\$  |
| Commis comptes recevables                   | 34,64\$  | 35,66\$  | 36,71\$  | 37,79\$  | 38,91\$  | 40,06\$  |
| Commis de gestion de bureau                 | 34,64\$  | 35,66\$  | 36,71\$  | 37,79\$  | 38,91\$  | 40,06\$  |
| Commis à la saisie de données               | 28,14\$  | 28,97\$  | 29,82\$  | 30,69\$  | 31,60\$  | 32,53\$  |
| Adjoint administratif II                    | 32,40\$  | 33,36\$  | 34,34\$  | 35,35\$  | 36,39\$  | 37,47\$  |
| Adjoint administratif II/<br>Réceptionniste | 32,40\$  | 33,36\$  | 34,34\$  | 35,35\$  | 36,39\$  | 37,47\$  |
| Adjoint administratif I                     | 30,28\$  | 31,17\$  | 32,09\$  | 33,03\$  | 34,00\$  | 35,00\$  |

Signée à Grand-Sault, NB ce 26<sup>e</sup> jour de novembre 2024.

*KL*  
*af*  
*M P*  
  
Marcel Poitras, président  
Syndicat

  
Éric Gagnon, DG - Greffier  
Employeur

*E.G.*  
*OR*  
*AL*  
GL/m : sepb491

## LETTRE D'ENTENTE

**ENTRE :** MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE GRAND-SAULT (EMPLOYEUR)

**ET :** SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 886 (SYNDICAT)

**OBJET :** Amendement à l'article 16.01

Dans la colonne de gauche, à la troisième ligne, il est écrit : « Employés **externes** du service de développement économique et marketing (37,5 h/semaine) » alors que ça devrait indiquer : « Employés **internes** du service de développement économique et marketing (37,5 h/semaine) ».

### ARTICLE 16 – HEURES DE TRAVAIL

16.01 (Les heures présentées dans ce tableau incluent les pauses santés ainsi que les pauses repas).

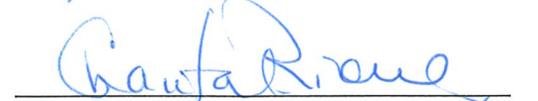
| Service  | Heures régulières  | Heures estivales<br>(1 <sup>er</sup> lundi de mai au 1 <sup>er</sup> lundi de septembre) |
|--|--|--|
| Employés internes<br>(37,5 h/semaine)  | 8 h 30 à 16 h30 du lundi au vendredi   | 8 h à 16 h 30<br>du lundi au jeudi<br>8 h à 13 h le vendredi*                            |
| Employés externes du service aux opérations<br>(40 h/semaine)                                    | 8 h à 17 h du lundi au vendredi  | 7 h à 17 h du lundi au jeudi<br>7 h à 11 h le vendredi                                   |
| Employés <b>internes</b> du service de développement<br>économique et marketing (37,5 h/semaine) | 8 h 30 à 16 h 30 du lundi au vendredi  | 8 h à 16 h30 du lundi au jeudi<br>8 h à 13 h le vendredi*                                |
| Service  | Heures régulières<br>(saison de glace)   | Heures estivales<br>(Saison hors glace)  |
| Employés externes du service de développement<br>communautaire (40 h/semaine)                    | 8 h à 17 h du lundi au vendredi<br>16 h 30 à 0 h 30 du lundi au vendredi<br>7 h à 16 h samedi et dimanche<br>15 h 30 à 0 h 30 samedi et dimanche | 7 h à 17 h du lundi au vendredi<br>7 h à 11 h le vendredi                                |

\*Les bureaux administratifs de ces services peuvent demeurer ouverts au public jusqu'à 16 h 30 les vendredis. Dû à des circonstances incontrôlables, toute personne peut, à la demande l'employeur, demeurer sur les lieux du travail pour assurer une présence et ce jusqu'à la fermeture en alternant, si possible, l'employé mis à l'horaire.

Cette lettre d'entente fait partie intégrale de la convention collective en vigueur.

FAIT à Grand-Sault, N.-B. ce 10<sup>e</sup> jour de janvier 2025.

**POUR LE SYNDICAT**

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

**POUR L'EMPLOYEUR**

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

# COLLECTIVE AGREEMENT

BETWEEN



THE GRAND FALLS REGIONAL MUNICIPALITY, NEW BRUNSWICK

AND



**LOCAL 886**  
**GRAND FALLS MUNICIPAL EMPLOYEES**

Effective date: January 1<sup>st</sup>, 2024  
Expiration: December 31<sup>st</sup>, 2028

|   |    |
|---|----|
| ARTICLE 1 - PREAMBLE.....                                       | 6  |
| ARTICLE 2 - MANAGEMENT RIGHTS .....                             | 6  |
| 2.02 <i>NO DISCRIMINATION</i> .....                             | 6  |
| ARTICLE 3 - RECOGNITION AND NEGOTIATIONS .....                  | 6  |
| 3.01 <i>BARGAINING UNIT</i> .....                               | 6  |
| 3.02 <i>WORK OF THE BARGAINING UNIT</i> .....                   | 7  |
| ARTICLE 4 – DEFINITION – PERMANENT FULL-TIME EMPLOYEE .....     | 7  |
| 4.01    A) <i>PERMANENT FULL-TIME EMPLOYEE (EXTERNAL)</i> ..... | 7  |
| B) <i>PERMANENT FULL-TIME EMPLOYEE (INTERNAL)</i> -.....        | 7  |
| C) <i>REGULAR PART-TIME EMPLOYEES (INTERNAL)</i> -.....         | 7  |
| D) <i>CASUAL EMPLOYEES</i> - .....                              | 7  |
| E) <i>LUNCH BREAK</i> .....                                     | 7  |
| F) <i>HEALTH BREAK FOR INTERNAL EMPLOYEES</i> .....             | 7  |
| G) <i>“EMPLOYER”</i> .....                                      | 8  |
| ARTICLE 5 - NO DISCRIMINATION - HARASSMENT .....                | 8  |
| ARTICLE 6 - UNION SECURITY .....                                | 8  |
| ARTICLE 7 - CHECK OFF OF UNION DUES .....                       | 8  |
| 7.01 <i>CHECK-OFF</i> .....                                     | 8  |
| 7.02 <i>DEDUCTIONS</i> .....                                    | 8  |
| ARTICLE 8 - CORRESPONDENCE.....                                 | 9  |
| ARTICLE 9 - BARGAINING COMMITTEE.....                           | 9  |
| 9.01 <i>ESTABLISHMENT OF COMMITTEE</i> .....                    | 9  |
| 9.02 <i>FUNCTION OF COMMITTEE</i> .....                         | 9  |
| 9.03 <i>MEETINGS OF COMMITTEE</i> .....                         | 9  |
| ARTICLE 10 - BARGAINING MANAGEMENT RELATIONS.....               | 9  |
| 10.01 <i>REPRESENTATION</i> .....                               | 9  |
| 10.02 <i>BARGAINING COMMITTEE</i> .....                         | 10 |
| 10.03 <i>REPRESENTATIVES OF CANADIAN UNION</i> .....            | 10 |
| 10.05 <i>MEETING OF COMMITTEE</i> .....                         | 10 |
| 10.06 <i>TIME OFF FOR MEETINGS - REPRESENTATIVES</i> .....      | 10 |
| 10.07 <i>TECHNICAL INFORMATION</i> .....                        | 10 |
| ARTICLE 11 - GRIEVANCE PROCEDURE .....                          | 10 |
| 11.01 <i>ELECTION OF STEWARDS</i> .....                         | 10 |
| 11.02 <i>CHIEF STEWARD</i> .....                                | 10 |
| 11.03 <i>NAMES OF STEWARDS</i> .....                            | 10 |
| 11.04 <i>GRIEVANCE COMMITTEE</i> .....                          | 10 |
| 11.05 <i>PERMISSION TO LEAVE WORK</i> .....                     | 11 |
| 11.06 <i>DEFINITION OF GRIEVANCE</i> .....                      | 11 |
| 11.07 <i>SETTLING OF GRIEVANCES</i> .....                       | 11 |
| 11.08 <i>UNION MAY INITIATE GRIEVANCES</i> .....                | 11 |
| 11.10 <i>GRIEVANCE ON SAFETY</i> .....                          | 11 |
| 11.11 <i>REPLIES IN WRITING</i> .....                           | 12 |
| 11.12 <i>FACILITIES FOR GRIEVANCE COMMITTEE’S MEETING</i> ..... | 12 |
| 11.13 <i>SUPPLEMENTARY AGREEMENTS</i> .....                     | 12 |
| 11.14 <i>TECHNICAL OBJECTIONS TO GRIEVANCE</i> .....            | 12 |

|  |   |           |
|--|---|-----------|
| 11.15  | <i>DISAGREEMENT ON DECISION</i> .....                                 | 12        |
| 11.16  | <i>EXPENSES OF THE BOARD</i> .....                                    | 12        |
| 11.17  | <i>AMENDING THE TIME LIMITS</i> .....                                 | 12        |
| 11.18  | <i>WITNESSES</i> .....  | 12        |
| 11.19  | <i>COMPOSITION OF BOARD OF ARBITRATION</i> .....                      | 12        |
| 11.20  | <i>BOARD PROCEDURE</i> .....  | 12        |
| 11.21  | <i>DECISION OF THE BOARD</i> .....                                    | 12        |
| <b>ARTICLE 12 - DISCHARGE, SUSPENSION AND DISCIPLINE</b> ..... |   | <b>13</b> |
| 12.02  | <i>DISCHARGE PROCEDURE</i> .....                                      | 13        |
| 12.03  | <i>OMISSION OF GRIEVANCE STEPS</i> .....                              | 13        |
| 12.04  | <i>UNJUST SUSPENSION OR DISCHARGE</i> .....                           | 13        |
| 12.05  | <i>CROSSING OF PICKET LINES DURING STRIKE</i> .....                   | 13        |
| 12.06  | <i>ADVERSE REPORT AND WARNING</i> .....                               | 13        |
| <b>ARTICLE 13 - SENIORITY</b> .....                            |   | <b>14</b> |
| 13.01  | <i>SENIORITY DEFINED</i> .....  | 14        |
| 13.02  | <i>ACCUMULATION OF SENIORITY</i> .....                                | 14        |
| 13.03  | <i>SENIORITY LIST</i> .....   | 15        |
| 13.05  | <i>TEMPORARY POSITION</i> .....                                       | 15        |
| 13.06  | <i>LOSS OF SENIORITY</i> .....  | 15        |
| 13.07  | <i>TRANSFERS AND SENIORITY OUTSIDE BARGAINING UNIT</i> .....          | 15        |
| <b>ARTICLE 14 - PROMOTIONS AND STAFF CHANGES</b> .....         |   | <b>16</b> |
| 14.01  | <i>JOB POSTING</i> .....  | 16        |
| 14.02  | <i>INFORMATION ON POSTING</i> .....                                   | 16        |
| 14.03  | <i>NO OUTSIDE ADVERTISING</i> .....                                   | 16        |
| 14.04  | <i>METHOD OF MAKING APPOINTMENTS - RECOGNITION OF SENIORITY</i> ..... | 16        |
| 14.05  | <i>TRIAL PERIOD</i> .....   | 16        |
| 14.06  | <i>PROMOTIONS REQUIRING HIGHER QUALIFICATIONS</i> .....               | 16        |
| 14.07  | <i>UNION NOTIFICATION</i> .....                                       | 17        |
| 14.08  | <i>ON THE JOB TRAINING -</i> .....                                    | 17        |
| <b>ARTICLE 15 - LAY-OFFS AND RECALLS</b> .....                 |   | <b>17</b> |
| 15.01  | <i>LAY-OFF AND REHIRING PROCEDURE</i> .....                           | 17        |
| 15.02  | <i>NO NEW EMPLOYEES</i> .....   | 17        |
| 15.03  | <i>A) NOTICE OF LAY-OFF</i> .....                                     | 17        |
| 15.04  | <i>NOTICE OF LAY-OFF</i> .....  | 17        |
| 15.05  | <i>RECALL PROCEDURE</i> .....   | 18        |
| <b>ARTICLE 16 - HOURS OF WORK</b> .....                        |   | <b>18</b> |
| 16.02  | <i>UNION MEETING NIGHT</i> .....                                      | 19        |
| 16.03  | <i>BREAK PERIODS</i> .....  | 19        |
| 16.04  | <i>COMMUNITY DEVELOPMENT</i> .....                                    | 19        |
| 16.05  | <i>ATTENDANTS – COMMUNITY DEVELOPMENT</i> .....                       | 19        |
| 16.07  | <i>SEWAGE TREATMENT</i> .....   | 19        |
| 16.08  | <i>BUILDING CARETAKER</i> .....                                       | 19        |
| 16.09  | <i>WORKING SCHEDULE - RECREATION</i> .....                            | 19        |
| <b>ARTICLE 17 - OVERTIME</b> .....                             |   | <b>19</b> |
| 17.01  | <i>OVERTIME DEFINED</i> .....   | 19        |
| 17.02  | <i>OVERTIME RATES</i> .....   | 19        |
| 17.04  | <i>SHARING OF OVERTIME</i> .....                                      | 20        |
| 17.05  | <i>OVERTIME DURING LAY-OFFS</i> .....                                 | 20        |
| 17.06  | <i>A) MINIMUM CALL BACK TIME</i> .....                                | 20        |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>ARTICLE 18 – HOLIDAYS .....</b>  | <b>21</b> |
| <b>ARTICLE 19 - VACATION .....</b>  | <b>21</b> |
| 19.01    A) <i>LENGTH OF VACATION</i> .....                               | 21        |
| 19.02 <i>HOLIDAYS DURING VACATIONS</i> .....                              | 22        |
| 19.03 <i>CALCULATION OF VACATION PAY</i> .....                            | 22        |
| 19.04 <i>VACATION PAY ON TERMINATION</i> .....                            | 22        |
| 19.05 <i>PREFERENCE IN VACATIONS</i> .....                                | 22        |
| 19.06 <i>VACATION SCHEDULE</i> .....                                      | 23        |
| 19.07 <i>ILLNESS DURING VACATION</i> .....                                | 23        |
| <b>ARTICLE 20 - SICK LEAVE .....</b>                                      | <b>23</b> |
| 20.01 <i>ADVANCED SICK LEAVE</i> .....                                    | 23        |
| 20.02    A) <i>SICK LEAVE DEFINED</i> .....                               | 23        |
| B) <i>MANDATORY QUARANTINE</i> .....                                      | 23        |
| 20.03 <i>ACCUMULATION OF SICK LEAVE</i> .....                             | 23        |
| 20.04 <i>DEDUCTION FROM SICK LEAVE</i> .....                              | 23        |
| 20.05    A) <i>PROOF OF ILLNESS</i> .....                                 | 24        |
| 20.06    A) <i>SEVERANCE OR RETIREMENT ALLOWANCE</i> .....                | 24        |
| B) <i>SEVERANCE OR RETIREMENT ALLOWANCE (INTERNAL EMPLOYEE)</i> .....     | 24        |
| 20.07 <i>SICK LEAVE RECORDS</i> .....                                     | 24        |
| <b>ARTICLE 21 – AUTHORIZED LEAVES .....</b>                               | <b>25</b> |
| 21.01 <i>FOR UNION BUSINESS</i> .....                                     | 25        |
| 21.03 <i>BEREAVEMENT LEAVE</i> .....                                      | 25        |
| 21.04 <i>FAMILY LEAVE</i> .....   | 26        |
| 21.05 <i>EMERGENCY LEAV</i> .....   | 26        |
| 21.06 <i>JURY OR COURT WITNESS DUTY</i> .....                             | 26        |
| 21.07 <i>GENERAL LEAVE</i> .....  | 26        |
| 21.08 <i>EDUCATION LEAVE</i> .....  | 26        |
| 21.09    A) <i>SEVERE WEATHER</i> .....                                   | 26        |
| B) <i>HEAT –</i> .....  | 27        |
| 21.10 <i>LEAVES WITH INCOME AVERAGING (INTERNAL EMPLOYEES ONLY)</i> ..... | 27        |
| <b>ARTICLE 22 - PAYMENT OF WAGES AND ALLOWANCES .....</b>                 | <b>27</b> |
| 22.01 <i>PAY DAY</i> .....  | 27        |
| 22.02 <i>PAY DURING TEMPORARY TRANSFER</i> .....                          | 27        |
| 22.03 <i>ON CALL PAY</i> .....  | 27        |
| 22.04 <i>LONG SERVICE PAY</i> .....                                       | 28        |
| 22.05 <i>LEGAL FEES</i> .....   | 28        |
| 22.06    A) <i>SHIFT PREMIUM</i> .....                                    | 28        |
| B) <i>WEEKEND PREMIUM</i> .....   | 28        |
| C) <i>LEAD HAND PREMIUM –</i> .....                                       | 28        |
| D) <i>APPRENTICESHIP FOR TRADES PREMIUM</i> .....                         | 29        |
| <b>ARTICLE 23 - JOB CLASSIFICATION AND RECLASSIFICATION .....</b>         | <b>29</b> |
| 23.02 <i>NEW CLASSIFICATIONS</i> .....                                    | 30        |
| <b>ARTICLE 24 - EMPLOYEE'S BENEFIT PLANS .....</b>                        | <b>30</b> |
| 24.01 <i>INSURANCE PLAN</i> .....   | 30        |
| 24.05 <i>WORK SAFE NB BENEFITS</i> .....                                  | 30        |
| 24.06 <i>UNEMPLOYMENT INSURANCE</i> .....                                 | 31        |
| 24.07 <i>PENSION PLANS</i> .....  | 31        |
| <b>ARTICLE 25 – HEALTH AND SAFETY .....</b>                               | <b>31</b> |

|  |   |    |
|--|---|----|
| 25.01  | <i>CO-OPERATION ON SAFETY</i> .....                     | 31 |
| 25.02  | <i>UNION-EMPLOYER HEALTH AND SAFETY COMMITTEE</i> ..... | 31 |
| 25.03  | <i>MEETINGS OF COMMITTEE</i> .....                      | 31 |
| 25.04  | <i>MINUTES</i> .....                                    | 31 |
| 25.05  | <i>SAFETY MEASURES</i> .....                            | 31 |
| 25.06  | <i>INVESTIGATION OF ACCIDENTS</i> .....                 | 31 |
| 25.07  | <i>PAY FOR INJURED EMPLOYEES</i> .....                  | 31 |
| 25.08  | <i>TRANSPORTATION OF ACCIDENT VICTIMS</i> .....         | 32 |
| 25.09  | <i>NO DISCIPLINARY ACTION</i> .....                     | 32 |
| 25.10  | <i>EXCAVATION WORK</i> .....                            | 32 |
| ARTICLE 26 - JOB SECURITY .....                      |   | 32 |
| ARTICLE 27 - UNIFORM AND CLOTHING ALLOWANCES .....   |   | 32 |
| ARTICLE 28 - GENERAL CONDITIONS .....                |   | 32 |
| 28.01  | <i>TOOLS AND EQUIPMENT</i> .....                        | 32 |
| 28.02  | <i>NO STRIKE OR LOCKOUT</i> .....                       | 32 |
| 28.04  | <i>USE OF SURVEILLANCE CAMERAS AT WORK</i> .....        | 32 |
| ARTICLE 29 - PRESENT CONDITIONS AND BENEFITS .....   |   | 33 |
| ARTICLE 30 - COPIES OF THE AGREEMENT.....            |   | 33 |
| ARTICLE 31 - TERM OF AGREEMENT.....                  |   | 33 |
| 31.01  | <i>CHANGES IN AGREEMENT</i> .....                       | 33 |
| 31.02  | <i>RETROACTIVITY</i> .....                              | 33 |
| 31.03  | <i>NOTICE OF CHANGE</i> .....                           | 33 |
| 31.05  | <i>RETROACTIVE PAY FOR TERMINATED EMPLOYEES</i> .....   | 33 |
| 31.07  | <i>PUNCH CLOCK</i> .....                                | 33 |
| APPENDIX "A" SALARY SCALE (EXTERNAL EMPLOYEES) ..... |   | 35 |
| APPENDIX "A" SALARY SCALE (EXTERNAL EMPLOYEES) ..... |   | 36 |
| APPENDIX "B" SALARY SCALE (INTERNAL EMPLOYEES) ..... |   | 37 |
| APPENDIX "B" SALARY SCALE (INTERNAL EMPLOYEES) ..... |   | 38 |

**THIS AGREEMENT MADE ON THE 18<sup>th</sup> DAY OF September 2024 .**

**BETWEEN The Town of Grand Falls, New Brunswick hereinafter called "The Employer", party of the first part;**

**AND The Town of Grand Falls Civic Employees, Local Union 886, Canadian Union of Public Employees, hereinafter called "The Union", party of the second part.**

### **ARTICLE 1 - PREAMBLE**

Whereas it is the desire of both parties to this agreement:

1. to maintain and improve the harmonious relations and settled conditions of employment between the Employer and the Union;
2. to recognize the mutual value of joint discussions and negotiations in all matters pertaining to working conditions, wages, services, employment, etc...
3. to encourage efficiency in operation;
4. to promote the morale, well-being and security of all the employees in the bargaining unit of the Union;
5. and whereas it is now desirable that methods of bargaining and all matters pertaining to the working conditions of the employees be drawn up in an agreement.

Now, therefore, the parties agree as follows:

### **ARTICLE 2 - MANAGEMENT RIGHTS**

- 2.01 The Union recognizes that it is the function of the Employer to exercise the regular and customary function of Management and to direct the working forces of the employer, subject to the terms of this agreement. The question of whether one of these rights is limited by this agreement may be decided through the grievance procedure and/or arbitration.
- 2.02 *No discrimination* - The Employer shall not exercise its rights to direct the working forces in a discriminatory manner. Nor shall these rights be used in a manner which would deprive present employees of their employment, unless through just cause.

### **ARTICLE 3 - RECOGNITION AND NEGOTIATIONS**

- 3.01 *Bargaining Unit* - The Employer recognizes the Canadian Union of Public Employees and its local 886 as the sole and exclusive bargaining agency for all its employees save and except the following:

Sewerage Treatment Plant Superintendent, Arena Manager, Town Clerk, Town Treasurer,

Assistant Treasurer, Chief of Police, Fire Chief, Superintendent of Streets, Water and Sewerage, Director of the Recreation, Tourism and Culture Department, Sports Director, Foreman, seasonal, students working during the summer vacations, technologist and persons qualified for employment on projects with the condition that no actual position be eliminated or reduced and that no project be accepted if it causes lay-off of employees, and hereby consents and agrees to negotiate with the Union, or any of its authorized committee, all matters affecting the relationship between the parties to this agreement, aiming towards a peaceful and amicable settlement of any differences that may arise between them.

- 3.02 ***Work of the Bargaining Unit*** - Persons who are not members of the bargaining unit shall not replace any regular employees on any jobs which are included in the bargaining unit, except for purposes of instructions, experimenting or for emergencies when regular employees are not available.
- 3.03 No employee shall be permitted to make any written or verbal agreement with the employer or its representatives that would conflict with the provisions of this Agreement.

#### **ARTICLE 4 – DEFINITION – PERMANENT FULL-TIME EMPLOYEE**

- 4.01 a) ***Permanent full-time employee (external)*** - means a person hired full time by the employer to perform the duties performed by the employees covered by this agreement. This employee generally works forty (40) hours per week, twelve (12) months per year and whose work schedule is in compliance with article 16.01,
- b) ***Permanent full-time employee (internal)*** - means a person hired full time by the employer to perform the duties performed by the employees covered by this agreement. This employee generally works thirty-seven and a half (37.5) hours per week, twelve (12) months per year and whose work schedule is in compliance with article 16.01
- c) ***Regular part-time employees (internal)*** - means a person hired by the employer to work part-time on a regular basis with guaranteed hours of work. This employee works less than thirty-seven and a half (37.5) hours per week, twelve (12) months per year, or an employee who was assigned a regular part-time position with guaranteed hours through the competition process held in compliance with article 14, and whose work schedule is in compliance with article 16.01.
- d) ***Casual employees*** - means, for the purpose of this collective agreement, an employee hired to work on a casual basis and whose probation period was completed. Such an employee may be hired for a casual position or could have been assigned a casual position providing a regular work schedule pursuant to a competition held in compliance with article 14.
- e) ***Lunch break*** – means a period of unpaid time not exceeding thirty (30) minutes for internal employees and for a period of unpaid time not exceeding one (1) hour for external employees, time to be taken during the work shift of said employee.
- f) ***Health break for internal employees*** – means that the employee has the right to take two (2) health break periods throughout the day in such a way that they be

combined with the lunch break (example: two fifteen-minute breaks will be combined with the thirty-minute lunch break in accordance to article 4.01 e), for a total of one (1) hour for the lunch break period), unless otherwise mutually agreed by the employee and the employer.

- g) *“Employer”* means the Grand Falls Regional Municipality, also known under its’ legal entity of Grand-Sault/Grand Falls, and can be referred to as *“Employer”* in this agreement.
- h) In the present agreement, whenever the context requires it, the masculine gender used includes the feminine gender and the singular shall include the plural.

## ARTICLE 5 - NO DISCRIMINATION - HARASSMENT

- 5.01 a) The Employer, its agents **and the entire workforce** agree that there shall be no discrimination, **harassment, violence**, interference, restriction, or coercion exercised against any employee **or a group of employees with respect to the *“Personnel conduct policy, 2002-02”*, the *“Harassment at Work policy, 2019-02”* and *“Violence at work policy, 2019-01”* of the Employer**, as well as **grounds of discrimination protected by the *Human rights act, chapter 171***.
- b) Any policy **of the Employer**, whether or not referred to in this section or other places in the collective agreement, is non-negotiable between the **Employer** and the Union and may be amended, only and at any time, by the employer.

## ARTICLE 6 - UNION SECURITY

- 6.01 All employees of the Employer, as a condition of continuing employment, shall become and remain members in good standing of the Union, according to this agreement and by-laws of the Union. All future employees of the Employer, shall, as a condition of continued employment, become and remain members in good standing of the Union within thirty (30) calendar days of employment with the Employer.

## ARTICLE 7 - CHECK OFF OF UNION DUES

- 7.01 ***Check-Off*** - The Employer shall deduct weekly dues for all employees who have been employed and forward same to the CUPE National Secretary-treasurer, along with a list of names of all employees from whose wages the deductions have been made with a copy to the secretary-treasurer of the local union.
- 7.02 ***Deductions*** - The Employer agrees to make such deductions from the payroll period each week, and to forward same to the CUPE National Secretary-treasurer, with a copy to the secretary-treasurer of the local union, no later than the 15<sup>th</sup> day of the following month, together with a list of all employees from whose wages the deductions have been made.
- 7.03 An employee who begins to work in a position within the bargaining unit shall be presented to his or her trade union steward (or a representative designated by the Union) by his or her immediate superior or another representative of the employer.

- 7.04 The employer shall give the representative designated by the Union the opportunity to meet with each new employee in private during the first month of employment. This meeting will be used to familiarize the new employee with the union structure, social benefits and union dues. For this meeting, the employer will allocate a maximum period of sixty (60) minutes, during normal working hours, without loss of wages for the employee or union representative.
- 7.05 **The employer agrees to provide a meeting room, among those available, for the purposes of general meetings of the union, no more than twice a year, and without costs.**

## **ARTICLE 8 - CORRESPONDENCE**

- 8.01 All correspondence arising out of this agreement shall pass to and from the Town Clerk and the Secretary of the local union.

## **ARTICLE 9 - BARGAINING COMMITTEE**

- 9.01 ***Establishment of Committee*** - A **labour-management** committee shall be established consisting of three (3) representatives of the Union and three (3) representatives of the Employer. This committee shall enjoy the full support of both parties to this agreement **for the betterment of their labour relations and communication. The Union has the right at all times to be assisted by a representative of the Canadian Union of Public Employees (CUPE) when dealing with the Employer and for labour-management meetings. The Employee also has the right to a representative for said meetings. Parties shall inform each other of their intention to invite representatives.**
- 9.02 ***Function of Committee*** - The Committee can not replace another union or management committee. Decisions or findings **of this committee** are not binding on the Union, or its members, nor the Employer. However, the committee can submit recommendations emanating from its discussions and findings to the Union and to the Employer. **The objectives of these meetings are to:**
1. **consider constructive criticism relating to activities to improve working relations between the Employer and the local union;**
  2. **increase cooperation between the two parties during periods of change;**
  3. **review suggestions from employees, questions relating to working conditions and service (excluding grievances);**
  4. **rectify conditions which cause grievances and misunderstandings;**
  5. **define needs relating to the workforce, training and relief.**
- 9.03 ***Meetings of Committee*** - The committee may meet monthly, if necessary, at the call of the chair.

## **ARTICLE 10 - BARGAINING MANAGEMENT RELATIONS**

- 10.01 ***Representation*** - No individual employee or group of employees shall undertake to represent the Union at meetings with the Employer without prior authorization of the Union. In order that this may be carried out, the Union will supply the Employer with the name of its officers. Similarly, the Employer will, if requested, supply the Union with a list of its supervisory or other personnel

with whom the Union may be required to transact business.

- 10.02 ***Bargaining Committee*** - A bargaining committee shall be appointed and consist of not more than five (5) appointees of the Employer, and not more than five (5) members of the Union as appointees of the Union. The Union will advise the Employer of the Union nominees to the Committee. Three (3) members of this committee, representing each party to the agreement, shall constitute a quorum for the transaction of business under this article.
- 10.03 ***Representatives of Canadian Union*** - The Union shall have the right, at all times, to have the assistance of representatives of the Canadian Union of Public Employees when dealing or negotiating with the Employer. Such representatives shall have access to the Employer's premises in order to investigate and assist in the settlement of grievances.
- 10.04 The parties shall have the right at all times to have the assistance of such advisors or consultants as it deems fit when dealing or negotiating with the other party. Such advisors or consultants shall enjoy the full co-operation of the parties.
- 10.05 ***Meeting of committee*** - In the event either party wishes to call a meeting of the committee, the meeting shall be held at a time and place fixed by mutual agreement. However, such meeting must be held no later than six (6) calendar days after the request has been given.
- 10.06 ***Time off for meetings*** - Representatives of the Union on the Bargaining Committee as per article 10.02 shall have the privilege of attending committee meetings held within working hours without loss of pay.
- 10.07 ***Technical Information*** - The Employer shall make available to the Union, upon request, information required by the Union, such as job descriptions, positions in the bargaining unit, job classifications, wage rates, a breakdown of rating points in job evaluation, pension and insurance plans and all other technical information and reports, studies, surveys, manuals, directives or documents required for collective bargaining purposes.

## **ARTICLE 11 - GRIEVANCE PROCEDURE**

- 11.01 ***Election of Stewards*** - In order to provide an orderly and speedy procedure for settling of grievances, the Employer acknowledges the right of the Union to appoint or elect stewards, whose duties shall be to assist any employee represented by these stewards, in preparing and presenting his grievance in accordance with the grievance procedure.
- 11.02 ***Chief Steward*** - Each Department will be represented by a steward. One steward will be appointed by the Union as Chief Steward
- 11.03 ***Names of Stewards*** - The Union shall notify the Employer, in writing, the name of each Steward and the department(s) he or she represents, and the Chief Steward before the Employer shall be required to recognize them
- 11.04 ***Grievance Committee*** - The Stewards so elected shall constitute the Grievance committee so long as they remain employees or until their successors are chosen.

- 11.05 ***Permission to Leave Work*** - The Employer agrees that stewards shall not be hindered, coerced, restrained or interfered with in any way in the performance of their duties, while investigating disputes and presenting adjustments as provided in this article. The Union understands and agrees that each steward is an employee working for the Employer and that he will not leave his work during work hours except to perform his duties under this agreement. Therefore, no steward shall leave his work without obtaining the permission of the supervisor, which permission shall be given within a reasonable time.
- 11.06 ***Definition of Grievance*** - A grievance under this agreement shall be defined as any difference or dispute between the Employer and any employee(s) or the Union, or a case where the Employer has acted unjustly.
- 11.07 ***Settling of Grievances*** – Before undertaking the current grievance procedure, both parties agree that an earnest effort shall be made to settle, as promptly as possible, in discussion, any grievance or dispute between the parties which arose in the workplace. Failing that, the following procedure will be applied:
- Step 1 If the Employee considers that the grievance is justified, the aggrieved employee or employees, together with the chief steward, will firstly try to resolve the dispute with the respective service manager. The Employee shall initiate his grievance within ten (10) working days of the occurrence of the event leading to the grievance and submit it to his service manager.
- Step 2 Failing a satisfactory response within ten (10) working days of the grievance being presented to the department head, the aggrieved employee or employees, together with the steward, will submit to the Municipal administrator the details of the complaint in writing along with the redress sought. The Municipal administrator will advise the employee of his decision within ten (10) working days after receiving such notice.
- Step 3 Within ten (10) working days of the ten-day period mentioned in step 2, the Union may refer the dispute to arbitration if it considers it appropriate.
- Both parties can utilise, as a mutual choice, the method of grievance mediation to resolve a dispute before submitting it to arbitration.
- 11.08 ***Union May Initiate Grievances*** - The Union and its representatives shall have the right to initiate a grievance for any employee, or group of employees, other than through an employee or Steward, and to seek a settlement with the Employer in the manner provided in the Grievance Procedure. Such a grievance shall commence at Step 2.
- 11.09 It is agreed that at all times, the Employer and its representatives shall have the right to initiate a grievance alleging that the Union or an employee has violated, misinterpreted, or misapplied any section or sections of this collective agreement. Such a grievance shall commence at Step 4.
- 11.10 ***Grievance on Safety*** - An employee or group of employees who believe they are being required to work under conditions which are unsafe and unhealthy shall have the right to refuse as per the *Workers' Compensation Act* or file a grievance in the second step of the grievance procedure for

preferred handling in such arbitration procedure.

- 11.11 ***Replies in writing*** - All replies to grievances shall be in writing at all stages or will be considered as a refusal on behalf of the Employer.
- 11.12 ***Facilities for Grievance Committee's meeting*** - The Employer shall supply the necessary facilities for the grievance meetings.
- 11.13 ***Supplementary Agreements*** - Supplementary agreements, if any, shall form part of this agreement and can be subject to the grievance and arbitration procedure.
- 11.14 ***Technical Objections to Grievance*** - No grievance shall be defeated by any formal or technical objection. The Arbitration Board shall have the power to allow all necessary amendments to the grievance and can waive formal procedural irregularities in the processing of a grievance, in order to determine the real matter in dispute and the giving of a decision according to equitable principles and the justice of the case.
- 11.15 ***Disagreement on Decision*** - Should the parties disagree as to the meaning of the decision, either party may apply to the Chairman of the Board of Arbitration to reconvene the Board to clarify the decision, which it shall do as soon as possible.
- 11.16 ***Expenses of the Board*** - Each party shall pay:
1. The fees and expenses of the arbitrator it appoints.
  2. One half the fees and expenses of the Chairman.
- 11.17 ***Amending the time limits*** - The time limits fixed in both the grievance and arbitration procedures may be extended by consent of the parties to this agreement.
- 11.18 ***Witnesses*** - At any stage of the grievance or arbitration procedure, the parties may have the assistance of the employee-s concerned as witnesses and any other witnesses. All reasonable arrangements will be made to permit the conferring parties or the arbitrator-s to have access to the Employer's premises to view any working conditions which may be relevant to the settlement of a grievance.
- 11.19 ***Composition of Board of Arbitration*** - When either party requests that a grievance be submitted to arbitration, the request shall be made by registered mail addressed to the other party to the Agreement, indicating the name of its nominee on an arbitration board. Within five (5) calendar days thereafter, the other party shall answer by registered mail indicating the name and address of its appointee to the arbitration board. The two appointees shall then meet to select an impartial chairperson.
- 11.20 ***Board Procedure*** - The Board shall determine its own procedures but shall give full opportunity to all parties to present evidence and make representations. The Board shall hear and determine the dispute or allegations and render a decision within ten (10) calendar days from the time the Chairperson is appointed.
- 11.21 ***Decision of the Board*** - The Board shall have the power to amend a grievance, modify penalties or dispose of a grievance by any arrangement which it deems just and equitable. The decision of the majority shall be the decision of the Board. Where there is no majority decision, the decision

of the Chairperson shall be the decision of the Board. The decision of the Board of Arbitration shall be final, binding and enforceable on all parties, and may not be changed. The Board of Arbitration shall not have the power to change this agreement or to alter, modify or amend any of its provisions.

## **ARTICLE 12 - DISCHARGE, SUSPENSION AND DISCIPLINE**

- 12.01 Failure to conform with any requirements of this article shall render the discipline or discharge null and void.
- 12.02 ***Discharge procedure*** - A regular employee may be dismissed only for just cause and only upon the authority of the Employer. The service manager may suspend an employee, but shall immediately report such action to the Employer. The Employer or the Director shall meet the employee in private and give him or her the reasons for the suspension or discharge, in the presence of a union representative, if the employee so wishes. Such employee and the Union shall be advised in writing within twenty-four (24) hours by the Employer of the reasons for such suspension or dismissal.
- 12.03 ***Omission of Grievance Steps*** - An employee considered by the Union to be wrongfully or unjustly discharged or suspended shall be entitled to a hearing under the Grievance Procedure. Steps 1, 2 and 3 of the Grievance Procedure shall be omitted in such cases.
- 12.04 ***Unjust Suspension or Discharge*** - Should it be found upon investigation that an employee has been unjustly suspended or discharged, such employee shall be immediately reinstated in his former position, without loss of seniority for the period of suspension or discharge, and shall be compensated in an amount equal to his normal earnings before such suspension or discharge, or by any other arrangement as to compensation which is just and equitable in the opinion of the parties, or in the opinion of the Board of Arbitration if the matter is referred to such a Board.
- 12.05 ***Crossing of Picket Lines During Strike*** - In the event of legal strikes, the employees of the Employer may refuse to cross such picket lines and the failure of union members to cross said picket lines shall not be considered a violation of this agreement, nor shall it be grounds for disciplinary action.
- 12.06 ***Adverse Report and Warning*** - The Employer shall notify and employee, in private if possible and in the presence of a union representative if he so wishes, of any dissatisfaction concerning his/her work and in writing within twenty-one (21) working days of the complaint, with copies to the Union and to the CUPE Representative. This notice shall include particulars of the work performance which led to such dissatisfaction. If this procedure is not followed, such expression of dissatisfaction shall not become part of his/her record for use against him/her in regards to discharge, discipline, promotion, demotion or other related matter. This article shall be applicable to any complaint or accusations, which may be detrimental to an employee's advancement, or standing with the Employer, whether or not it relates to his/her work. The employee's reply to such complaint, accusation or expression of dissatisfaction shall become part of his/her record.
- 12.07 The record of an employee shall not be used against him/her at any time after twenty-four (24) months following a suspension or disciplinary action, including letter of reprimand or any adverse reports.

- 12.08 Failure of an employee to grieve a disciplinary action or to pursue such a grievance to arbitration shall not be considered an admission by the employee that such disciplinary action was justified. Similarly, failure of the Employer to grieve or to pursue to arbitration any action which the Employer alleges to be or to have been a violation of the collective agreement shall not prohibit the Employer from grieving or pursuing to arbitration any future occurrences of the same alleged violation.
- 12.09 An employee shall, upon request to the Employer during normal office hours, have the possibility to read and copy any documentation in his or her personal file dealing with disciplinary measures taken against him or her or relating to work performance. The employee can if he or she so wishes be accompanied by a union representative.

### ARTICLE 13 - SENIORITY

- 13.01 *Seniority Defined* - Seniority is preference or priority measured by length of service with the Employer. Seniority shall date from the time the employee entered the service of the Employer.

#### 13.02 *Accumulation of Seniority*

An employee shall accumulate seniority for all regular paid hours, and for all unpaid hours as follows:

- a) Maternity leaves up to the maximum set out in the *New Brunswick Employment Standards Act*, to wit seventeen (17) weeks effective on the signature of the present collective agreement;
- b) **Child care** leaves up to the maximum set out in the *New Brunswick Employment Standards Act, chapter E-7.2*, to wit thirty-seven (37) weeks **or sixty-two (62) weeks** effective on the signature of the present collective agreement;
- c) The period of total disability on account of an occupational accident that is recognized by Work Safe NB as compensable within the meaning of the *Workers' Compensation Act of New Brunswick*;
- d) Leave of absence without pay for a fixed term of less than six (6) months shall be granted to an employee who is elected or appointed to public office. Up to fifteen (15) days without pay, shall be granted per calendar year, to employees elected or appointed to public office for duties related to their election or appointment to public office provided forty-eight (48) hours notice is given and there is no additional cost to the Employer.
- e) The hours of seniority credited to a full-time employee in (a), (b), (c) and (d) above shall be based on **thirty-seven and a half (37.5) hours per week** or forty (40) hours per week. The hours of seniority credited to a part-time employee in (a), (b), (c) and (d) above shall be equal to the highest number of hours of seniority credited to any less senior employee in the same classification and department during the period of the leave. Employees on workers' compensation benefits should not receive less seniority than what they are actually paid for by Work Safe NB.

The accumulation of seniority as set out in (a), (b) and (d) above shall not entitle the employee

to any credits for vacation, sick leave and statutory holidays during the period of leave.

- 13.03 **Seniority list** - The Employer shall maintain a seniority list showing the date upon which each employee's service commenced, and the total accumulated hours, whether for full-time or part-time employment. An up-to-date seniority list shall be sent to the Union and posted on all bulletin boards in January of each year.
- 13.04 All newly hired employees shall be on probation for nine (9) months from the date of hiring. During the probation period, said employees shall be entitled to all rights and privileges of this agreement, except with respect to discharge. The employment of such employees may be terminated at any time during the probation period. After completion of the probation period, seniority shall be effective from the original date of employment and such employee shall be deemed to be a regular employee.
- 13.05 **Temporary position** – **When a position becomes vacant or available, and expected to be so for more than three (3) months, said position shall be filled in accordance with the posting and appointments procedures defined in article 14 of this agreement.**

**All in-house employees will undergo a trial period of thirty (30) working days (225 hours). If the employee fails to successfully complete the trial period or does not wish to fill the position, he shall return to his former position without loss of seniority or salary. Similarly, any other employee who was promoted or transferred due to the restructuring of positions shall also return to his former position without loss of seniority or salary.**

**Any in-house employee who remains in the same work classification, holding a similar position or a position with no guaranteed hours is excluded from this probationary period.**

- 13.06 **Loss of Seniority** - If an employee is absent from work because of sickness, accident, lay-off or leave of absence approved by the Employer, he shall not lose seniority rights. An employee shall only lose his seniority in the event:
1. he is discharged for just cause and is not reinstated;
  2. he resigns;
  3. he is absent from work in excess of two (2) working days without notifying the Employer unless such notice was not reasonably possible;
  4. after a lay-off, he fails to return to work within seven (7) calendar days, after being notified to do so, unless through sickness or just cause. It shall be the responsibility of the employee to keep the Employer informed of his current address.
  5. he is laid off for a period longer than two (2) years.
  6. he is no longer able to return to work due to permanent disability under the *Pension Act (Canada)*.

Seniority shall continue to accrue during any period of absence on leave authorized by the Employer.

- 13.07 **Transfers and Seniority Outside Bargaining Unit** - No employee shall be transferred to a position outside the bargaining unit without his consent. If an employee is transferred to a position outside of the bargaining unit, he shall continue to accumulate seniority for a maximum period of three (3) months after which the employee is not entitled to return to the bargaining unit

unless hired as a new employee.

## ARTICLE 14 - PROMOTIONS AND STAFF CHANGES

14.01 **Job Posting** - For all vacancies occurring or new positions created in the bargaining unit, the Employer shall immediately notify the Union in writing and within fourteen (14) calendar days of the position being left vacant, shall post notice in the Employer's shops, offices and on all bulletin boards for a period of fourteen (14) calendar days, so that all members will know about the vacancy or new position and will be able to make written application. Within forty-five (45) calendar days of the close of the competition, or as may be extended by mutual agreement, the name of the successful applicant shall be posted.

14.02 **Information on Posting** - Such notice shall contain the following information:

1. job description
2. required knowledge and education
3. ability and skills
4. shifts
5. wages and salary rate or range

These qualifications may not be established in an arbitrary or discriminatory manner.

14.03 **No Outside Advertising** - No advertisement for additional employees shall be made until after such posting has been completed.

14.04 **Method of Making Appointments - Recognition of Seniority** - Both parties recognize that job opportunity should increase in proportion to length of service with the Employer. Therefore, in making staff changes, appointments shall be made to the applicant senior in the service and having the required qualifications.

### 14.05 **Trial Period**

- a) The successful applicant shall be placed on trial for a period of three (3) months. Such trial shall become permanent after the period of three (3) months, at which time the promoted employee shall be paid the rate of pay for such higher position, retroactive to the start of such trial period. In the event the successful applicant proves unsatisfactory in the position during the aforementioned trial period, he shall be returned to his former position without loss of seniority or salary, and any other employee promoted or transferred because of the rearrangement of positions shall also be returned to his former position without loss of seniority and salary.
- b) If an employee is injured on the job during his trial period and compensated under the **Workplace Health, Safety and Compensation Commission**, he/she shall continue his trial period when he/she returns to work after his/her accident.
- c) If an employee is sick or injured in an accident not compensable by the **Workplace Health, Safety and Compensation Commission**, he/she shall continue his trial period when he/she returns to work after his/her illness or injury.

14.06 **Promotions Requiring Higher Qualifications** - In cases of promotion requiring higher

qualifications or certification, the Employer may give consideration to an employee who does not possess the required qualifications but is preparing for qualifications prior to filling of a vacancy. Such employee given an opportunity to qualify within a reasonable length of time shall revert to his former position without loss of seniority, if the required qualifications are not attained within the agreed time period.

- 14.07 ***Union Notification*** - The Union shall be notified of all appointments, hirings, lay-offs, rehiring and terminations of employment.
- 14.08 ***On the Job Training*** - Where operational requirements permit, the employer agrees to allow employees to exchange job assignments in order for employees to train and learn the job functions of positions requiring higher skills and abilities. These exchanged job assignments shall be at the employer's discretion and under the supervision of the Department Supervisor and shall not be done in a discriminatory manner.
- 14.09 **In the event a change occurs in the job title of an employee within the bargaining unit, such employee shall maintain a salary equal or higher to the one he was receiving before the change. Consequently, his new salary rate, from the date of the change, will be determined according to the new wage rate and at the same step he held previously, or to a higher step if the salary was less than the previous one as to represent an increase of at least five (5) percent.**

## **ARTICLE 15 - LAY-OFFS AND RECALLS**

- 15.01 ***Lay-off and Rehiring Procedure*** - Both parties recognize that job security should increase in proportion to length of service. Therefore, in the event of a lay-off, employees with at least six (6) months (1040 hours) of service shall be laid-off in the reverse order of their seniority provided the employees possess the necessary qualifications for the job.
- 15.02 ***No New Employees*** - No new employees will be hired until those laid off and having accumulated at least six (6) months (1040 hours) of service have been given an opportunity of re-employment.
- 15.03 **a) *Notice of Lay-off*** - The Employer shall notify the employees who are to be laid-off fourteen (14) calendar days before the lay-off is to be effective. If the laid-off employee has not had the opportunity to work ten (10) full working days after notice of lay-off, he shall be paid in lieu of work for that part of ten (10) working days during which work was not made available.
- b) The regular employee whose job is eliminated can claim a job held by a less senior employee as long as the employee making the claim meets the requirements of said job.**
- c) If a regular employee whose job is eliminated cannot take advantage of his seniority according to article b) above, he is laid-off and his name is added to the recall list.**
- 15.04 ***Notice of Lay-off*** -The Employer shall notify the employees who are to be laid-off fourteen (14) calendar days before the lay-off is to be effective. If the laid-off employee has not had the opportunity to work ten (10) full working days after notice of lay-off, he shall be paid in lieu of work for that part of ten (10) working days during which work was not made available.

15.05 **Recall procedure** - Employees having accumulated at least six (6) months (1040 hours) of service shall be recalled to work in the order of their seniority **and classification** providing they have the qualifications, skills, and abilities to do the work required of the position(s) available.

**ARTICLE 16 - HOURS OF WORK**

16.01 (Hours in this grid include health and lunch breaks).

| <b>Department</b>  | <b>Regular hours</b>                      | <b>Summer hours<br/>(1<sup>st</sup> Monday in May to the 1<sup>st</sup> Monday in September)</b> |
|--|---|--|
| <b>Internal employees<br/>(37,5 h/week)</b>  | <b>8:30 to 4 :30<br/>Monday to Friday</b> | <b>8 :00 to 4 :30<br/>Monday to Thursday<br/>8 :00 to 1 :00 Friday *</b>                         |
| <b>External employees<br/>Operations department<br/>(40 h/week)</b>                    | <b>8:00 to 5:00<br/>Monday to Friday</b>  | <b>7:00 to 5:00<br/>Monday to Thursday<br/>7 :00 to 11:00 Friday</b>                             |
| <b>External employees<br/>Economic development and<br/>marketing<br/>(37,5 h/week)</b> | <b>8:30 to 4:30<br/>Monday to Friday</b>  | <b>8 :00 to 4 :30<br/>Monday to Thursday<br/>8 :00 to 1 :00 Friday *</b>                         |

| <b>Department</b>   | <b>Regular hours<br/>(ice season)</b>  | <b>Summer hours<br/>(off-ice season)</b>               |
|---|--|--|
| <b>External employees<br/>Community development<br/>(40 h/week)</b> | <b>8:00 to 5:00<br/>Monday to Friday<br/>4:30 to 12:30<br/>Monday to Friday<br/><br/>7:00 to 4:00<br/>Saturday and Sunday<br/><br/>3 :30 to 12 :30<br/>Saturday and Sunday</b> | <b>7 to 5 Monday to Friday<br/><br/>7 to 11 Friday</b> |

**\*Administrative offices of these departments may remain open to the public until 4:30 on Friday. Due to uncontrollable circumstances, anyone can, at the request of the employer, remain at the workplace to ensure accessibility until closing time, alternating the employee scheduled to work, if possible.**

- 16.02 **Union Meeting Night** - On the day of each month on which the regular monthly, special or deferred meeting of the Union is scheduled, work shall cease no later than 6 p.m. except in cases of emergencies.
- 16.03 **Break Periods** - All employees shall be permitted a fifteen (15) minute rest period both in the first and the second half of a shift
- 16.04 **Community Development** Employees in the **Community Development department** shall work eight (8) hours per day, forty (40) hours per week and split shift work for a minimum of **four (4) hours** will apply.
- 16.05 **Attendants – Community Development** – Under normal conditions, facilities attendants can complete the work assigned to them in forty (40) hours per week or less. The hours may be staggered during tourist season so that an attendant is on duty while the park is open. These hours shall not be enforced in a discriminatory manner. Suitable rest facilities shall be provided for facilities' attendants who must continue to work split shifts.
- 16.06 a) It is mutually agreed that shift of "operator" employees rather than the regular hours may be applied **in the event of snow, worsening road conditions, provided a notice is given before the end of his daily shift.**
- b) **It is mutually agreed that shift of “operator” employees rather than the regular hours may be applied for snow removal, provided a reasonable notice of twenty-four (24) hours is given.**
- 16.07 **Sewage Treatment** - The normal workweek shall consist of five, eight (8) hour days for a total of **forty (40) hours** per week, averaged over two weeks
- 16.08 **Building Caretaker** - The normal workweek shall consist of forty (40) hours per week. Days of work and hours of work per day shall be flexible.
- 16.09 **Working Schedule - Recreation** – A working schedule will be posted a week in advance for a period of two weeks. Furthermore, a minimum notice of six (6) hours must be given to the employee to carry out a change in the hours of work on a same work shift.

## ARTICLE 17 - OVERTIME

- 17.01 **Overtime Defined** - All time worked beyond the normal day or normal week shall be on a voluntary basis and shall be deemed to be overtime **in accordance with article 17.02 (f).**
- 17.02 **Overtime Rates**
- a) All time worked before and after the regular daily hours shall be paid at the rate of time and one-half for the first four (4) hours of work and double time for any hours after four (4) hours of work.
  - b) All time worked on Saturday shall be paid at the rate of time and one-half
  - c) All time worked on Sunday shall be paid at the rate of double time.
  - d) All time worked on paid holidays shall be paid at the rate of double time in addition to the holiday pay.

- e) All time worked on a regularly scheduled day off shall be paid at the rate of double time.
  - f) An employee scheduled to work cannot refuse to work overtime after his shift and will not be required to work more than twelve (12) hours including one (1) hour of free time for the meal period.
- 17.03 No employee shall be required to work during his scheduled vacation period. However, should an employee agree to work when requested during his scheduled vacation, he shall be paid at double the regular rate of pay.
- 17.04 ***Sharing of Overtime*** - Overtime shall be **offered equally** among employees **qualified in the respective or related field** to perform the work that is available. Overtime control sheet shall be posted every month on the bulletin board **in each service/department**.
- 17.05 ***Overtime During Lay-Offs*** - There shall be no extended amount of overtime worked in any operation while there are employees on lay-off in the same or similar type of operation and qualified to perform the available work.
- 17.06 a) ***Minimum Call Back Time*** - Unless notified, according to article 16.06, an employee called in to work shall be paid a minimum of three (3) hours at overtime rate, that is one and one-half **time (1,5)** the normal rate for said work period. Work shall be limited to the stated emergency at the time called. However, if the same employee is called back to work within a three-hour period from the time he was called in for the first emergency, the employee will be paid the rate of time and one half (1,5) for the period he will be working during subsequent calls. This minimum time will also apply to work-related calls to the SCADA system, but only if the employee is required to report to the alarm site.
- b) **Recalls due to snow clearing and removal will be distributed as follows:**
- REMINDER TO WORK BEFORE 4 AM:**
- When the employee is recalled to work prior to 4 am, article 16.06 will apply as a change to the regular shift. His shift will end after completing an eight (8) hour relay and paid at the regular rate.**
- REMINDER TO WORK AFTER 4 AM:**
- When the employee is recalled to work after 4 am, article 17.02 a) will apply as overtime worked before the daily hours of work and shall be paid at the rate of overtime.**
- 17.07 a) Time off in lieu of overtime pay shall be compensated at one and one-half (1.5) times or as per the overtime rate specified in article 17.02 the employee's hourly rate of pay or may be taken in any combination of salary and/or time off. The Employee can utilise up to eighty (80) hours of overtime as time off during the current calendar year. The hours must be used before **January 31<sup>st</sup> of the following year** by mutual agreement between the employee and the employer. Any unused hours will be paid to the employee at the regular rate **on the payroll following the 1<sup>st</sup> of February of each year.**
- b) **At the discretion of the internal employee, time off in lieu of overtime shall be compensated at one and one half (1.5) times the hourly rate of said employee or at the**

**overtime rate stipulated at article 17.02 or may be taken in any combination of salary and/or time off. The Employee can utilise up to seventy-five (75) hours of overtime as time off, said time off may be taken by mutual agreement between the employer and employee. Upon approval by the immediate supervisor, the internal employee shall submit a precise written request for any overtime to be performed outside of the regular work shift.**

## **ARTICLE 18 – HOLIDAYS**

18.01 All employees shall be granted the following holidays off with pay at their regular rates:

|   |                   |                   |
|---|-------------------|-------------------|
| New Year's Day                                  | New Brunswick Day | Good Friday       |
| Labour Day                                      | Queen's Birthday  | Thanksgiving Day  |
| Canada Day                                      | Christmas Day     | Easter Monday     |
| Boxing Day                                      | Remembrance Day   | <b>Family Day</b> |
| <b>National Day of Truth and Reconciliation</b> |                   |                   |

as well as all other day proclaimed and approved as a holiday by the Governor-General of Canada, the Lieutenant Governor of the Province of New Brunswick or the Mayor of the Town.

18.02 a) All employees shall be granted leave of absence with pay for four (4) working hours (**external employees**) or **three and a half (3.5) hours (internal employees) for the 24<sup>th</sup> and the 31<sup>st</sup> of December.** When the **24<sup>th</sup> and the 31<sup>st</sup> of December fall on a Saturday or Sunday, the leave of absence shall be the preceding working day.**

b) When Christmas day and New Year's Day fall on a Saturday or Sunday, the leave of absence shall be the next working day.

18.03 When a statutory holiday falls on a Saturday, the holiday shall be observed on the following Monday.

18.04 When a statutory holiday falls on a Sunday, the Monday (or Tuesday where the preceding clause already applies to Monday) shall be deemed to be the holiday for the purpose of this agreement.

18.05 When any of the above holidays fall on an employee's scheduled day off, the employee shall receive another day off with pay at a time designated by the employee or payment shall be made to the employee.

18.06 All **permanent** employees shall be granted **two (2) extra day off** per year **to be known as "floating days"**. **The employee wishing to utilize such a day shall advise his immediate supervisor at least sixteen (16) hours prior to said leave, provided this leave does not incur the payment of overtime by the Employer. The balance of days not utilized by December 31<sup>st</sup> of each year is not transferable and not payable for the following year.**

## **ARTICLE 19 - VACATION**

19.01 a) ***Length of Vacation*** - All **full-time** employees shall receive an annual vacation with pay in accordance with the credited service prior to the commencement of the **annual vacation**

period as follows:

|                           |   |
|---------------------------|---|
| Less than one year        | 1 day per month up to a maximum of 10 days <b>and/or 4 % of gross pay, whichever is greater</b> |
| One year                  | 3 weeks   |
| Six years                 | 4 weeks   |
| Fifteen years             | 5 weeks   |
| <b>Twenty-three years</b> | 6 weeks   |

b) For **external** employees not working full time:

|                     |   |
|---------------------|---|
| Less than 2,080 hrs | 1 day a month or 4 % of gross pay, whichever is greater |
| 2,080 hours         | <b>6 % of gross pay</b>                                 |
| <b>12,480 hours</b> | <b>8 % of gross pay</b>                                 |
| <b>31,200 hours</b> | <b>10 % of gross pay</b>                                |
| <b>47,840 hours</b> | <b>12 % of gross pay</b>                                |

c) For **internal** employee not working full time:

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Less than 1,820 hours | <b>1 day a month or 4 % of gross pay, whichever is greater</b> |
| <b>1,820 hours</b>    | <b>6 % of gross pay</b>  |
| <b>10,920 hours</b>   | <b>8 % of gross pay</b>  |
| <b>27,300 hours</b>   | <b>10 % of gross pay</b>                                       |
| <b>41,860 hours</b>   | <b>12 % of gross pay</b>                                       |

One week's vacation shall be understood to be five (5) working days or seven (7) calendar days. The two (2) days of civil leave will be those following the annual leave week. The cut-off date for the calculation of vacation shall be **December 31<sup>st</sup> of each year**. The employee has until the **31<sup>st</sup> of January** of the following year to use the balance of annual leaves. Said leaves are not cumulative to the subsequent year, unless for medical reasons, or through mutual agreement between the Employer and employee. **The remaining annual leaves from the previous year shall be paid on the first payroll following the 1<sup>st</sup> of February of each year.**

19.02 **Holidays During Vacations** - When a holiday, as defined in Article 18 of this agreement, occurs during an employee's annual vacation, such employee shall be entitled to:

an additional day's vacation with pay and such time shall be taken immediately following the employee's vacation period.

19.03 **Calculation of Vacation Pay** - Vacation pay shall be at the rate effective immediately prior to the vacation period, and shall include regular shift bonus, where applicable.

19.04 **Vacation Pay on Termination** - An employee terminating his employment before taking his vacation for the current year shall be entitled to a proportionate payment for salary or wages in lieu of such vacations.

19.05 **Preference in Vacations** – **The Employer shall post the vacation schedule, in calendar format, no later than the 15<sup>th</sup> of January of each year. Employees have until the 15<sup>th</sup> of**

April to provide their preference as to their first ten (10) days of vacation in order for employees to be able to take vacation leave during the months of July and August. Thereafter, employees have until the 30<sup>th</sup> of April to provide their preference for the remaining vacation leaves. The calendar for annual leaves shall be approved by the Employer before its' posting, no later than the 15<sup>th</sup> of May, and shall not be modified, unless otherwise mutually agreed. Vacation leaves shall be granted by classification and department according to seniority. The maximum of employees scheduled for vacation will be as follows:

1. Two (2) employees from the public works department, or more at the supervisor's discretion
2. One (1) mechanic
3. Two (2) employees from the water treatment department
4. One (1) employee – facilities attendant/operator
5. Two (2) internal employees per classification, per department, and;
6. One (1) employee from the following classifications:
  - a) data entry clerk or;
  - b) administrative assistant II/receptionist

19.06 *Vacation Schedule* - Vacation schedules shall be posted by June 30<sup>th</sup> of each year and shall not be changed unless mutually agreed to by the Employer and the employee.

19.07 *Illness during Vacation* - Sick Leave or bereavement leave may be substituted for vacation where it can be established by the employee that an illness, accident or bereavement occurred while on vacation.

## ARTICLE 20 - SICK LEAVE

20.01 *Advanced Sick Leave* – By mutual agreement with the Employer, an employee may borrow advanced sick leave. Upon termination, all advance sick leaves taken but not earned by the employee shall be deducted from the employee's termination pay at his regular rate of pay at the time of termination.

20.02 a) *Sick Leave Defined* - Sick Leave means the period of time an employee is permitted to be absent from work, with full pay, by virtue of being sick or disabled, exposed to contagious diseases or because of an accident for which compensation is not payable under the *Workers' Compensation Act*.

b) *Mandatory quarantine* – An employee placed on mandatory quarantine shall receive his regular pay for the time spent in quarantine, if such quarantine has been certified by a doctor. This lost time will not be deducted from sick leave credits.

20.03 *Accumulation of Sick Leave* - Sick leave shall be earned by employees on the basis of one and one-quarter (1.25) days for every month of service to a maximum of 250 working days.

20.04 *Deduction from Sick Leave* - A deduction shall be made from accumulated sick leave of all normal working days (exclusion of holidays) absent for sick leave as defined above.

- 20.05 a) ***Proof of Illness*** - An employee absent from work, for illness in excess of two (2) working days, must produce a certificate from a duly qualified medical practitioner certifying that such employee is unable to carry out his duties due to illness. After five (5) incidents of illness in a year, the Employer can request a medical certificate for each absence.
- b) If the employee needs an additional medical report as requested by the employer, an amount of \$50 maximum will be reimbursed to the employee with proof of payment.
- 20.06 a) ***Severance or Retirement Allowance*** - An **external** employee having accrued sick leave to his credit shall, on severance or retirement, receive a salary allowance of a lump sum or in leaves, at the employee's choice, equal to such accumulated credits at the rate of pay effective immediately prior to severance or retirement. During this time, the following benefits will be maintained (pension and group life insurance) and the accumulation of vacation and sick leaves will continue as long as the employee is paid by the employer. In the event of death before severance or retirement, any applicable amount to sick leave shall be paid to his beneficiary.

**In the event of termination of employment before retirement age or dismissal, a lump sum will be paid to the employee.**

An employee hired after the **19<sup>th</sup> of December 2017**, will receive upon termination or retirement, a wage allowance instead of such leave equal to 50 % of the accumulated credits.

The employer and the local agree that this change will not affect the employees in service prior to **December 19<sup>th</sup>, 2017**.

This clause is not applicable to employees with less than five (5) years seniority.

- b) ***Severance or Retirement Allowance (internal employee)*** - An **internal employee** having accrued sick leave to his credit shall, on severance or retirement, receive a salary allowance of a lump sum or in leaves, at the employee's choice, equal to such accumulated credits at the rate of pay effective immediately prior to severance or retirement. During this time, the following benefits will be maintained (pension and group life insurance) and the accumulation of vacation and sick leaves will continue as long as the employee is paid by the employer. In the event of death before severance or retirement, any applicable amount to sick leave shall be paid to his beneficiary.

**In the event of termination of employment before retirement age or dismissal, a lump sum will be paid to the employee.**

This clause is not applicable to employees with less than five (5) years seniority.

- 20.07 ***Sick Leave Records*** - Immediately after the close of each calendar year, the Employer shall advise each employee and the Union in writing of the amount of sick leave accrued to his credit.
- 20.08 **In the event** of a serious illness of an immediate family member (father, mother, brother, spouse, son or daughter) an employee will have the right to use his or her accumulated sick days to take care of them. **Such days will have to be preapproved by the Employer or its' agent and a valid medical certificate will have to be provided.** The hours used will be deducted from **the accumulated sick leave credits.**

- 20.09 **In the event of illness of a child who cannot attend school and/or daycare, for medical reasons, an employee will have the right to use his or her accumulated sick days to take care of him/her. Such days will have to be preapproved by the Employer or its' agent and a valid medical certificate will have to be provided if the absence period is three (3) consecutive days and/or more. The hours used will be deducted from the accumulated sick leave credits.**

## **ARTICLE 21 – AUTHORIZED LEAVES**

- 21.01 *For Union Business* - The Employer agrees that where permission has been granted to representatives of the Union to leave their employment temporarily in order to carry on negotiations with the Employer, or with respect to grievance and arbitration, they shall suffer no loss of pay for the time so spent. All arbitration and grievance procedures above may be processed during working hours and all procedures may be processed within the premises of the Employer, except as concerns the municipal council.

- 21.02 a) **The Employer shall, upon request and without pay, grant leave of absence to employees elected or appointed to attend to union business.**
- b) **The Employer shall maintain the employee's full salary and benefits during an authorized leave of absence in accordance with article 21.02 a). In such a case, the Union shall reimburse the Employer. A request for such leave must be submitted two (2) weeks in advance, if possible.**

### *21.03 Bereavement Leave*

- a) An employee shall be granted a maximum of five (5) consecutive **workdays** leave, **scheduled immediately during or after the funeral**, without loss of salary or wages in the case of death of the employee's father, mother, sister, brother, husband, wife, son or daughter.
- b) An employee shall be granted a maximum of four (4) consecutive **workdays'** leave **scheduled immediately during or after the funeral**, without loss of salary or wages in the case of death of the employee's brother/sister-in-law, **niece, nephew**, grand-parents, grand-child, grand-parents-in-law, son/daughter-in-law, mother-in-law, father-in-law, step child.
- c) An employee shall be granted one (1) workday leave without loss of salary or wages in case of death to the employee's second-degree household relatives who have been living in the same household.
- d) An employee shall be granted one (1) workday without loss of salary or wages to attend the funeral of the employee's aunt and/or uncle.
- e) An employee shall be granted one (1) workday without loss of salary or wages to attend a funeral as a pallbearer, up to a maximum of two times per year.
- f) An employee shall be granted one-half day (.5) without loss of salary or wages to attend the funeral of a colleague. **In case of death of the spouse/husband of a colleague, half a day (.5) without pay will be granted.**

**For clarification purposes, funeral is defined as follows: all civil and/or religious ceremonies held to pay respect to a deceased person according to family traditions or to the deceased person's last will.**

For the above leaves i.e. (21.03 a and b) where the burial occurs outside the province or more than two hundred and fifty (250) kilometres from the employee's residence, such leave shall include, as well, reasonable travelling time, the latter not to exceed three (3) consecutive days.

- 21.04 **Family Leave** - Employees may be granted up to three (3) calendar days leave of absence without loss of pay in the event the employee was left homeless through fire, flood, any act of God or serious illness in the immediate family, subject to the approval of the Employer. A serious illness is defined by an overnight stay at the hospital.
- 21.05 **Emergency Leave** - Any permanent employee of the Employer leaving the employment of the Employer during a state of general emergency to enlist in any of the branches of the Canadian Armed Forces or the Merchant Marines, shall, on his return to his employment, be provided with work at the job classification and wages to which his seniority and rights to promotion would normally have entitled him if he had not left the employment of the Employer, provided he returns to work within three (3) months of the date of his discharge from the above mentioned Canadian Armed Forces or Merchant Marines.
- 21.06 **Jury or Court Witness Duty** - The Employer shall pay an employee who is required to serve as a juror or court witness the difference between his normal earnings and the amount such employee received from jury service or court witness. The employee will present proof of service and the amount received.
- 21.07 **General Leave** - The Employer shall grant leave of absence without pay and without loss of seniority to any employee requesting such leave for good and sufficient cause, such request to be in writing and approved by the Employer.
- 21.08 **Education Leave**
- a) Education leave - The Employer agrees to grant leave of absence with pay and without loss of seniority to any employee affected by technical advancement in the employee's particular area of work. Such request is to be made in writing and approved by the Employer.
  - b) When an employee is authorized and directed to attend an educational training course, such employee shall receive his regular pay for that period. The Employer shall also be responsible for the cost of accommodation, travelling, expenses, tuition fees and to determine the course and accommodation to be taken and used. The travelling expenses shall be as the travelling expense policy, in effect, of the town council relating to travel expenses and amendments thereto. Manpower allowance and expenses shall be reimbursed to the town.
- 21.09 a) **Severe weather** – An employee who, after making all reasonable efforts to make it to work during a storm, is unable to do so because of streets or highways' condition, shall be able to substitute his day of absence by using his accumulated statutory holidays, accumulated overtime or accumulated annual vacation, or by working during one of his regular scheduled days off.

- b) *Heat* – The Employer will send a warning to employees when the level of heat and humidity presents a risk to the health and safety of workers and will ensure to provide necessary and reasonable accommodations recommended by Work Safe NB to employees affected.

21.10 *Leaves with income averaging (INTERNAL EMPLOYEES only)*

The Employer acknowledges that employees need a flexible work environment and therefore offers the possibility of requesting leaves with income averaging up to a maximum of five (5) work days. This option aims to encourage a work-life balance by offering the possibility to request leaves and to stagger wage reductions to cover the cost.

On the 1<sup>st</sup> of January of each year, upon request from the employee, leaves with income averaging can be used, as miscellaneous annual paid leaves and, they are offered to employees, subject to operational needs of the department affected, as well as collective agreement clauses, if any. In order to guarantee the continuity of income, without interrupting pensionable service, the employee can make arrangements with his manager and/or the human resources department for a prorated payroll deduction over a maximum period of twenty-six (26) pay periods, to cover the cost of the leave.

## ARTICLE 22 - PAYMENT OF WAGES AND ALLOWANCES

22.01 *Pay Day* - The Employer shall pay salaries and wages every two weeks at midnight on Thursday, in accordance with Schedule "A" attached hereto and forming part of this agreement. On each pay stub, each employee shall be provided with an itemised statement of his wages and deductions. If a regular pay falls on a holiday, pay shall be received earlier. Pay periods shall terminate on each Saturday.

22.02 *Pay During Temporary Transfer* - Any employee required to temporarily fill a position for which a higher rate of pay than that for such employee's regular work is paid, shall receive the higher rate while so employed; and an employee required to temporarily fill a position for which a lower rate than that paid for such employee's work has been established, shall not suffer any reduction in pay by reason thereof.

22.03 *On Call Pay*

- a) When an employee is advised that he is "On Call" that is, immediately available by direct telephone contact, he shall be paid straight time wages in accordance with the following schedule:

|                                |                     |
|--------------------------------|---------------------|
| Monday to Friday               | 4 hours pay per day |
| Saturday and Sunday            | 4 hours pay per day |
| Holidays listed per Article 18 | 4 hours pay per day |

- b) All hours actually worked by an "On Call" employee shall be paid at overtime rates. "On call" duty shall be equally divided among the employees.

c) **On-call employee**

- i. An employee required to be on call for the SCADA service will be paid **\$225** per week (from Friday at 4:30 pm to Friday at 4:30 pm of the following week) for SCADA calls.

**The director of Operations shall review on an annual basis (1<sup>st</sup> of January to the 31<sup>st</sup> of December) the list of employees/operators of the water treatment system who accept to be available for on-call duty and this will be divided equally.**

- ii. An employee required to be on call for any other services excluding SCADA will be paid **\$225** per week (from Friday 4:30 pm to Friday 4:30 pm of the following week) for all these other calls.

**The director of Operations shall review on an annual basis (1<sup>st</sup> of January to the 31<sup>st</sup> of December) the list of employees/operators who accept to be available for on-call duty and this will be divided equally.**

- iii. An employee required to be on call for SCADA and other services) will be paid **\$450** per week (from Friday 4:30 pm to Friday 4:30 pm of the following week) for all calls.
- iv. **During normal operating hours, all calls will be handled by the municipal administrative service.**

22.04 **Long Service Pay** - In addition to the regular rate of pay specified, each employee shall be paid annually on his anniversary date in accordance with his or her service as outlined below:

|                      |       |
|----------------------|-------|
| 5 years to 10 years  | \$110 |
| 10 years to 15 years | \$190 |
| 15 years to 20 years | \$245 |
| 20 years to 25 years | \$350 |
| 25 years and over    | \$405 |

22.05 **Legal Fees** – The Employer shall pay all legal costs and court fees over and above judgment fees, if any, to defend any legal proceedings against an employee in accordance with the performance of his duties, provided the employee acted in the course of his duties.

22.06 a) **Shift Premium** - All employees working for the **Community Development** Department shall receive an additional compensation for all hours worked between **4:30 p.m. and 12:30 midnight**, in the amount of **one dollar and fifty cents (\$1.50)** per hour worked. All employees working on snow removal shall receive an additional compensation for all hours worked between **12 midnight and 8 a.m.** in the amount of **one dollar and ninety cents (\$1.90)** per hour worked. This article does not apply to the position of Building Caretaker.

b) **Weekend Premium** - All employees working for the **Community Development** Department will be granted a weekend **premium of one-dollar and fifty cents (\$1.50)** per hour. The weekend includes Friday from **4:30 pm to 12:30 midnight**, Saturday from **7 a.m. to 12:30 (midnight)** and Sunday from **7 am to 12:30 (midnight)**.

c) **Lead hand premium** – The employer can establish requirements for lead hand. The duties of lead hand shall be assigned from time to time to one or a few employees, this according to the Director or his designated representative. For these hours worked as team leader, said

employee shall receive an additional compensation of **one dollar and fifty cents (\$1.50)** per hour worked.

- d) ***Apprenticeship for trades premium (carpenter, mechanic, electrician):*** Employees having successfully completed a certification through an educational institution shall receive an increase of forty-five cents (\$0.45) per hour for each completed certification, up to the salary range of said certified trade.

**A certified employee is an employee who has obtained a certification in a trade through a recognized educational institution and who has successfully passed the exam(s) needed to obtain this certification.**

- e) Employees will receive an increase in pay if they have the following certifications and are asked by the Employer to work in the field of drinking water and/or wastewater:

- |   |   |
|---|---|
| 1) Drinking water treatment<br>Level 1    Level 2       | 2) Distribution of drinking water<br>Level 1    Level |
| 3) Wasterwater collection<br>Level 1            Level 2 | 4) Wastewater treatment<br>Level 1            Level 2 |

These employees may have a combination of eight (8) certifications mentioned above. These certifications must be those approved by the province and required by the Employer. When required by the Employer to work in the drinking water and/or wastewater systems, the salary of employees with the following certifications will be increased as follows:

Any level I certificate: **\$0.30/hour**  
Any level II certificate: **\$0.40/hour**

## **ARTICLE 23 - JOB CLASSIFICATION AND RECLASSIFICATION**

- 23.01 The Bargaining Committee, as per article 9 of this agreement, shall forthwith prepare a listing of all positions in the bargaining unit as regards to classification, qualifications and salary to apply no later than 90 days after the signing of the renewed collective agreement and such listing is to be attached and form part of this agreement. These job classifications shall not be detrimental but shall apply to vacancies and new positions hereafter.

If, in the preparation of this listing, it becomes apparent that a higher wage rate is justified for any classification rather than the rate presently in effect, a wage adjustment shall be made forthwith under Appendix "A" of this agreement.

**The Employer agrees to prepare a job description of each position and classification represented by the Union no later than ninety (90) days after the signing of the agreement.**

***The parties agree that all positions listed in the salary grids are not necessarily filled and will be if needed.***

23.02 ***New Classifications*** - The rate of pay for any position not covered by Appendix "A", which may be established during the life of this agreement, shall be subject to negotiations between the Employer and the Union. If the parties are unable to agree as to the classification and rate of pay of the position in question, such dispute shall be submitted to negotiation **or** arbitration. The new rate shall be retroactive to the time the employee filled the position.

## ARTICLE 24 - EMPLOYEE'S BENEFIT PLANS

24.01 ***Insurance Plan*** - The employees shall participate in and receive benefits from a mutually agreeable group insurance plan « **Assumption Life – Policy # 13819** ». The premiums shall be borne as follows:

|                            |               |
|----------------------------|---------------|
| May 1 <sup>st</sup> , 2010 | 85 % Employer |
|                            | 15 % Employee |

By mutual agreement, parties may change the insurance provider, provided the coverage remains the same for the duration of this collective agreement.

- 24.02 a) Life Insurance Benefits shall be two (2) times the annual salary.  
 b) Accidental death and dismemberment: two (2) times the annual salary.  
 c) Dependent coverage:  
     i. Spouse \$10 000,00  
     ii. Each child \$5 000,00  
 d) Long Term Indemnity benefits as outlined in the plan.

24.03 As outlined in the plan, this includes a supplement for care, vision and dental benefits.

24.04 It is agreed by the parties to this agreement that an annual review of all insurance plans be undertaken in order to compare benefits, premiums (costs), carriers and to see if improvements could be made to the existing plans, premiums, etc. All changes in insurance plans shall be permitted by mutual agreement of the parties.

### 24.05 ***Work Safe NB benefits***

- a) All persons subject to this collective agreement shall be covered by the provisions of the *Workers' Compensation Act* of the province of New Brunswick.  
 b) When an employee is off work because of an accident or occupational illness resulting from his/her employment and which is accepted as compensable by Work Safe NB, the Employer accepts to increase the Work Safe NB payment to the extent permitted by Work Safe NB without offsetting the benefit payable by Work Safe NB and subject to the provision that any such additional payment shall not increase the employee's net take home pay above his/her regular pre-disability amount, recognizing the non-taxable status of Work Safe NB benefits.

Pending settlement of the insurable claim, and subject to the conditions of 24.05 (b), the employee shall receive a cheque from the employer in the amount of 80 % of his or her regular net salary as determined by Work Safe NB. In order to receive the cheque from the employer, the employee shall hand over his Work Safe NB cheque to the employer.

- c) The employee's benefit plan (excluding long term disability coverage) shall be maintained in effect by the Employer during the period the employee is in receipt of "loss of earnings" benefits from Work Safe NB, subject to Article 24.05 b).
- d) The absence of an employee who is receiving compensation benefits under the *Workers' Compensation Act* shall not be deducted from the employee's sick leave or vacation credits.

24.06 ***Unemployment Insurance*** - All eligible employees shall be covered by the provisions of the *Unemployment Insurance Act*.

24.07 ***Pension Plans*** - In addition to the Canada Pension Plan, every employee having accumulated at least six months (1040 hours) of service to the employer, shall join the New Brunswick Municipal Employees Pension Plan. The Employer and the employee shall make contributions in accordance with the provisions of the plan.

## ARTICLE 25 – HEALTH AND SAFETY

25.01 ***Co-operation on Safety*** - The Employer shall observe all reasonable precautions and provide all safety devices or appliances that may be reasonably required for the ample protection of employees. All employees shall cooperate with the Employer in the prevention of accidents and will, from time to time, as may be considered necessary, make such representations to the Employer as to the prevention of accidents.

25.02 ***Union-Employer Health and Safety Committee*** - A health and safety committee shall be established and composed of **four (4)** representatives appointed by the Employer and of **four (4)** representatives appointed by the Union.

25.03 ***Meetings of Committee*** – The Union and the Employer agree to schedule committee meetings as required by Work Safe NB. During such meetings, the committee shall deal with all unsafe or dangerous conditions reported. If an employee, who is a member of the committee, is not scheduled to work when the meeting is held, he will be paid two (2) hours at his regular rate of pay to attend the health and safety meeting.

25.04 ***Minutes*** - Minutes of all health and safety committee meetings shall be kept and copies of such minutes shall be sent to the Employer and the Union.

25.05 ***Safety Measures*** - A first aid kit and fire extinguisher shall be supplied by the Employer to each mobile unit and the operator shall be responsible for its security.

25.06 ***Investigation of Accidents*** - The Union shall be notified immediately of every accident or injury. Upon the request of the Union, the health and safety committee shall investigate and report as soon as possible on the nature and causes of the accident or injury.

25.07 ***Pay for Injured Employees*** - An employee who is injured during working hours and is required to leave for treatment or is sent home for such injury shall receive payment for the remainder of the shift at his regular rate of pay without deduction from sick leave, provided that a doctor states that the employee is unfit for further work on that shift.

- 25.08 ***Transportation of Accident Victims*** - Transportation to the nearest physician or hospital for employees requiring medical care as a result of an accident shall be at the expense of the Employer.
- 25.09 ***No Disciplinary Action*** - No employee shall be disciplined for refusal to perform tasks at work or to operate any equipment, which, in the opinion of at least two members of the health and safety committee, is considered unsafe.
- 25.10 ***Excavation Work*** - When doing excavation work, there shall be one person above ground to ensure the safety of workers engaged in the trench and to assist in carrying out the work.

## **ARTICLE 26 - JOB SECURITY**

- 26.01 The Employer agrees **to maintain a minimum of eighteen (18) full-time positions** and that there shall be no reduction of the regular work force by the sub-contracting of work normally performed by the employees within the bargaining unit.

## **ARTICLE 27 - UNIFORM AND CLOTHING ALLOWANCES**

- 27.01 a) All members of the bargaining unit shall be provided, free of charge, with safety clothing and equipment required by their respective jobs in accordance with the New Brunswick regulations established by the *Occupational Health and Safety Act*. Such clothing shall be replaced as required, including uniforms, summer and winter caps, rubber suit, rubber gloves.
- b) The Employer shall pay every employee **up to three hundred dollars (\$300)** before taxes, per year, for the purchase of safety boots.
- 27.02 At the choice of employees, overall or summer and winter work pants will be provided at the rate of two (2) pairs upon hiring. Thereafter, the overalls or summer and/or winter pants will be replaced as required. The employer will maintain a sufficient inventory for replacement as required.

## **ARTICLE 28 - GENERAL CONDITIONS**

- 28.01 ***Tools and Equipment*** - The Employer shall supply all tools and equipment required, including office ergonomic equipment, by the employees in the performance of their duties and upon recommendations resulting from an evaluation performed by a certified occupational therapist. Replacements will be made upon return of the worn or broken tool.
- 28.02 ***No Strike or Lockout*** - The Union agrees that there shall be no strike and the Employer agrees that there shall be no lockout of members of the Union during the term of this agreement.
- 28.03 Sand and salt spreader shall have two operators between the hours of 12 midnight and 8 a.m.
- 28.04 ***Use of surveillance cameras at work*** – The employer agrees to inform the Union and its employees, and a notice must be posted in all workplaces where the employer has installed

the surveillance equipment. The objective of video surveillance is to discourage criminal activity and to ensure the safety of the public and employees at all its municipal locations.

## **ARTICLE 29 - PRESENT CONDITIONS AND BENEFITS**

29.01 All rights, privileges and working conditions which employees now enjoy, receive or possess shall be maintained, but may be modified by mutual agreement between the Employer and the Union.

## **ARTICLE 30 - COPIES OF THE AGREEMENT**

30.01 The Union and the Employer wish for every employee to be familiar with the provisions of this agreement and his rights and obligations under it. For this reason, the Union shall print and translate the agreement within sixty (60) calendar days of signing and will issue a copy to each employee. The cost will be shared 50-50 by the Employer and Union. (The French version is the official one.)

## **ARTICLE 31 - TERM OF AGREEMENT**

31.01 *Changes in Agreement* - Any changes deemed necessary in this agreement may be made by mutual agreement at any time during the existence of this agreement.

31.02 *Retroactivity* - All terms of this agreement shall be adjusted retroactively unless otherwise specified.

31.03 *Notice of Change* - Either party wishing to propose changes or amendments to this agreement shall, within thirty (30) to ninety (90) calendar days prior to the expiry date or December 31<sup>st</sup> in any year thereafter, give notice in writing to the other party of the changes proposed. Within thirty (30) calendar days of receipt of such notice by one party, the other party shall open negotiations for a new agreement

31.04 Where a notice to amend the agreement is given, the provisions of this agreement shall continue in force until a new agreement is signed, or until the right to strike presents itself; whichever comes first.

31.05 *Retroactive Pay for Terminated Employees* - An employee, who has severed his/her employment between the expiry date of this Agreement and the effective date of the new agreement, shall receive the full retroactivity of any increase in wages, salaries or other perquisites, pro-rated to the hours worked.

31.06 This agreement shall be binding to both parties and remain in effect from January 1<sup>st</sup>, 2024 to December 31<sup>st</sup>, 2028 and shall continue from year to year thereafter unless either party gives to the other party notice in writing as provided for in 31.01 above, that it wishes its' termination or amendment. This agreement shall be binding not only upon the parties to the agreement but also upon their successors or heirs.

31.07 *Punch Clock* – The Employer agrees to install same in all departments on or before the 31<sup>st</sup> of December 2024 for all employees.

**Signed in Grand Falls, NB this 18<sup>th</sup> day of September 2024**

**For the Union**

\_\_\_\_\_  
Marcel Poitras, President

\_\_\_\_\_  
Andy Guerrette, Vice-president

\_\_\_\_\_  
Chantal Rioux, Secretary-treasurer

\_\_\_\_\_  
Alyre Page, Member

\_\_\_\_\_  
Yves Michaud, Member

**For the Employer**

\_\_\_\_\_  
Bertrand Beaulieu, Mayor

\_\_\_\_\_  
Éric Gagnon, General manager - Clerk

## APPENDIX "A" SALARY SCALE (EXTERNAL EMPLOYEES)

**December 31<sup>st</sup>, 2023 - PREVIOUS COLLECTIVE AGREEMENT**

| Classification                       | A            | B            | C            |
|--------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Building Caretaker                   | 23,73        | 23,93        | 24,14        |
| Labourer                             | 26,81        | 27,06        | 27,31        |
| <b>Landscaper/Labourer</b>           | 26,81        | 27,06        | 27,31        |
| Operator                             | 27,84        | 28,11        | 28,38        |
| Water Treatment Plant Operator       | 27,95        | 28,33        | 28,49        |
| <b>Facilities Attendant/Operator</b> | 27,84        | 28,11        | 28,38        |
| Mechanic Helper/Welder/Operator      | 28,22        | 28,48        | 28,76        |
| <b>Foreman - Diesel Mechanic</b>     | <b>30,28</b> | <b>30,55</b> | <b>30,82</b> |
| <b>Mechanic Helper/Operator</b>      | <b>27,84</b> | <b>28,11</b> | <b>28,38</b> |
| <b>Certified Mechanic</b>            | <b>29,64</b> | <b>29,91</b> | <b>30,18</b> |
| Electrician/Operator                 | <b>29,64</b> | <b>29,91</b> | <b>30,18</b> |
| <b>Carpenter Helper/Operator</b>     | 27,84        | 28,11        | 28,38        |
| <b>Certified Carpenter</b>           | <b>29,64</b> | <b>29,91</b> | <b>30,18</b> |

*The Employer wishes to create requirements for a Lead hand. The duties of the lead hand will be assigned from time to time to one or more employees according to the Director of Public Works or his designate. For all hours worked as Lead hand, the employee will be paid **\$1.50 dollar** more per hour worked.*

**January 1<sup>st</sup>, 2024 - Salary adjustment of \$0,50**

| Classification                       | A     | B     | C     |
|--------------------------------------|-------|-------|-------|
| Building Caretaker                   | 24,23 | 24,43 | 24,64 |
| Labourer                             | 27,31 | 27,56 | 27,81 |
| <b>Landscaper/Labourer</b>           | 27,31 | 27,56 | 27,81 |
| Operator                             | 28,34 | 28,61 | 28,88 |
| Water Treatment Plant Operator       | 28,45 | 28,83 | 28,99 |
| <b>Facilities Attendant/Operator</b> | 28,34 | 28,61 | 28,88 |
| Mechanic Helper/Welder/Operator      | 28,72 | 28,98 | 29,26 |
| <b>Foreman - Diesel Mechanic</b>     | 30,78 | 31,05 | 31,32 |
| <b>Mechanic Helper/Operator</b>      | 28,34 | 28,61 | 28,88 |
| <b>Certified Mechanic</b>            | 30,14 | 30,41 | 30,68 |
| Electrician/Operator                 | 30,14 | 30,41 | 30,68 |
| <b>Carpenter Helper/Operator</b>     | 28,34 | 28,61 | 28,88 |
| <b>Certified Carpenter</b>           | 30,14 | 30,41 | 30,68 |

*The Employer wishes to create requirements for a Lead hand. The duties of the lead hand will be assigned from time to time to one or more employees according to the Director of Public Works or his designate. For all hours worked as Lead hand, the employee will be paid **\$1.50 dollar** more per hour worked.*

**APPENDIX "A" SALARY SCALE (EXTERNAL EMPLOYEES)***January 1<sup>st</sup>, 2024 - Salary increase of 4.75 %*

| Classification                       | A     | B     | C     |
|--------------------------------------|-------|-------|-------|
| Building Caretaker                   | 25,38 | 25,59 | 25,81 |
| Labourer                             | 28,61 | 28,87 | 29,13 |
| <b>Landscaper/Labourer</b>           | 28,61 | 28,87 | 29,13 |
| Operator                             | 29,69 | 29,97 | 30,25 |
| Water Treatment Plant Operator       | 29,80 | 30,20 | 30,37 |
| <b>Facilities Attendant/Operator</b> | 29,69 | 29,97 | 30,25 |
| Mechanic Helper/Welder/Operator      | 30,08 | 30,36 | 30,65 |
| <b>Foreman - Diesel Mechanic</b>     | 32,24 | 32,52 | 32,81 |
| <b>Mechanic Helper/Operator</b>      | 29,69 | 29,97 | 30,25 |
| <b>Certified Mechanic</b>            | 31,57 | 31,85 | 32,14 |
| Electrician/Operator                 | 31,57 | 31,85 | 32,14 |
| <b>Carpenter Helper/Operator</b>     | 29,69 | 29,97 | 30,25 |
| <b>Certified Carpenter</b>           | 31,57 | 31,85 | 32,14 |

*January 1<sup>st</sup>, 2025 - Salary increase of 4.25 %*

| Classification                       | A     | B     | C     |
|--------------------------------------|-------|-------|-------|
| Building Caretaker                   | 26.46 | 26.68 | 26,91 |
| Labourer                             | 29.82 | 30,10 | 30,37 |
| <b>Landscaper/Labourer</b>           | 29,82 | 30,10 | 30,37 |
| Operator                             | 30,95 | 31,24 | 31,54 |
| Water Treatment Plant Operator       | 31,07 | 31,48 | 31,66 |
| <b>Facilities Attendant/Operator</b> | 30,95 | 31,24 | 31,54 |
| Mechanic Helper/Welder/Operator      | 31,36 | 31,65 | 31,95 |
| Foreman - Diesel Mechanic            | 33,61 | 33,91 | 34,20 |
| <b>Mechanic Helper/Operator</b>      | 30,95 | 31,24 | 31,54 |
| <b>Certified Mechanic</b>            | 32,91 | 33,21 | 33,50 |
| Electrician/Operator                 | 32,91 | 33,21 | 33,50 |
| <b>Carpenter Helper/Operator</b>     | 30,95 | 31,24 | 31,54 |
| <b>Certified Carpenter</b>           | 32,91 | 33,21 | 33,50 |

*January 1<sup>st</sup>, 2026 - Salary increase of 3.50 %*

| Classification                       | A     | B     | C     |
|--------------------------------------|-------|-------|-------|
| Building Caretaker                   | 27,39 | 27,61 | 27,85 |
| Labourer                             | 30,87 | 31,15 | 31,43 |
| <b>Landscaper/Labourer</b>           | 30,87 | 31,15 | 31,43 |
| Operator                             | 32,03 | 32,34 | 32,64 |
| Water Treatment Plant Operator       | 32,16 | 32,58 | 32,77 |
| <b>Facilities Attendant/Operator</b> | 32,03 | 32,34 | 32,64 |
| Mechanic Helper/Welder/Operator      | 32,46 | 32,75 | 33,07 |
| Foreman - Diesel Mechanic            | 34,79 | 35,09 | 35,40 |
| <b>Mechanic Helper/Operator</b>      | 32,03 | 32,34 | 32,64 |
| <b>Certified Mechanic</b>            | 34,07 | 34,37 | 34,68 |
| Electrician/Operator                 | 34,07 | 34,37 | 34,68 |
| <b>Carpenter Helper/Operator</b>     | 32,03 | 32,34 | 32,64 |
| <b>Certified Carpenter</b>           | 34,07 | 34,37 | 34,68 |

**January 1<sup>st</sup>, 2027 - Salary increase of 3 %**

| Classification                       | A     | B     | C     |
|--------------------------------------|-------|-------|-------|
| Building Caretaker                   | 28,21 | 28,44 | 28,68 |
| Labourer                             | 31,79 | 32,08 | 32,37 |
| <b>Landscaper/Labourer</b>           | 31,79 | 32,08 | 32,37 |
| Operator                             | 32,99 | 33,31 | 33,62 |
| Water Treatment Plant Operator       | 33,12 | 33,56 | 33,75 |
| <b>Facilities Attendant/Operator</b> | 32,99 | 33,31 | 33,62 |
| Mechanic Helper/Welder/Operator      | 33,43 | 33,74 | 34,06 |
| Foreman - Diesel Mechanic            | 35,83 | 36,15 | 36,46 |
| <b>Mechanic Helper/Operator</b>      | 32,99 | 33,31 | 33,61 |
| <b>Certified Mechanic</b>            | 35,09 | 35,40 | 35,72 |
| Electrician/Operator                 | 35,09 | 35,40 | 35,72 |
| <b>Carpenter Helper/Operator</b>     | 32,99 | 33,31 | 33,62 |
| <b>Certified Carpenter</b>           | 35,09 | 35,40 | 35,72 |

**January 1<sup>st</sup>, 2028 - Salary increase of 3 %**

| Classification                       | A     | B     | C     |
|--------------------------------------|-------|-------|-------|
| Building Caretaker                   | 29,05 | 29,29 | 29,55 |
| Labourer                             | 32,75 | 33,05 | 33,35 |
| <b>Landscaper/Labourer</b>           | 32,75 | 33,05 | 33,35 |
| Operator                             | 33,98 | 34,31 | 34,63 |
| Water Treatment Plant Operator       | 34,11 | 34,57 | 34,76 |
| <b>Facilities Attendant/Operator</b> | 33,98 | 34,31 | 34,63 |
| Mechanic Helper/Welder/Operator      | 34,44 | 34,75 | 35,08 |
| Foreman - Diesel Mechanic            | 36,91 | 37,23 | 37,55 |
| <b>Mechanic Helper/Operator</b>      | 33,98 | 34,31 | 34,63 |
| <b>Certified Mechanic</b>            | 36,14 | 36,46 | 36,79 |
| Electrician/Operator                 | 36,14 | 36,46 | 36,79 |
| <b>Carpenter Helper/Operator</b>     | 33,98 | 34,31 | 34,63 |
| <b>Certified Carpenter</b>           | 36,14 | 36,46 | 36,79 |

**APPENDIX "B" SALARY SCALE (INTERNAL EMPLOYEES)**  
**December 31<sup>st</sup>, 2023 - PREVIOUS COLLECTIVE AGREEMENT**

| Classification                              | A     | B     | C     | D     | E     | F     |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <b>Senior Inspector/Development Officer</b> | 30,87 | 31,80 | 32,75 | 33,73 | 34,75 | 35,79 |
| <b>Junior Inspector/Development Officer</b> | 28,71 | 29,57 | 30,46 | 31,37 | 32,31 | 33,28 |
| Development Officer Senior/Inspector        | 30,87 | 31,80 | 32,75 | 33,73 | 34,75 | 35,79 |
| By-laws enforcement officer                 | 28,71 | 29,57 | 30,46 | 31,37 | 32,31 | 33,28 |
| Clerk – accounts payable and payroll        | 28,39 | 29,24 | 30,12 | 31,02 | 31,95 | 32,91 |
| Clerk – accounts receivable                 | 28,39 | 29,24 | 30,12 | 31,02 | 31,95 | 32,91 |
| Clerk – office management                   | 28,39 | 29,24 | 30,12 | 31,02 | 31,95 | 32,91 |
| Clerk – data entry                          | 22,97 | 23,66 | 24,37 | 25,10 | 25,85 | 26,63 |
| Administrative Assistant II                 | 26,52 | 27,32 | 28,14 | 28,98 | 29,85 | 30,75 |
| Administrative Assistant II/Receptionist    | 26,52 | 27,32 | 28,14 | 28,98 | 29,85 | 30,75 |
| Administrative Assistant I                  | 24,75 | 25,49 | 26,26 | 27,05 | 27,86 | 28,69 |

**APPENDIX “B” SALARY SCALE (INTERNAL EMPLOYEES)**  
**January 1<sup>st</sup>, 2024 – Salary adjustment of \$0,50**

| Classification                              | A     | B     | C     | D     | E     | F     |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <b>Senior Inspector/Development Officer</b> | 31,37 | 32,30 | 33,25 | 34,23 | 35,25 | 36,29 |
| <b>Junior Inspector/Development Officer</b> | 29,21 | 30,07 | 30,96 | 31,87 | 32,81 | 33,78 |
| Development Officer Senior/Inspector        | 31,37 | 32,30 | 33,25 | 34,23 | 35,25 | 36,29 |
| By-laws enforcement officer                 | 29,21 | 30,07 | 30,96 | 31,87 | 32,81 | 33,78 |
| Clerk – accounts payable and payroll        | 28,89 | 29,74 | 30,62 | 31,52 | 32,45 | 33,41 |
| Clerk – accounts receivable                 | 28,89 | 29,74 | 30,62 | 31,52 | 32,45 | 33,41 |
| Clerk – office management                   | 28,89 | 29,74 | 30,62 | 31,52 | 32,45 | 33,41 |
| Clerk – data entry                          | 23,47 | 24,16 | 24,87 | 25,60 | 26,35 | 27,13 |
| Administrative Assistant II                 | 27,02 | 27,82 | 28,64 | 29,48 | 30,35 | 31,25 |
| Administrative Assistant II/Receptionist    | 27,02 | 27,82 | 28,64 | 29,48 | 30,35 | 31,25 |
| Administrative Assistant I                  | 25,25 | 25,99 | 26,76 | 27,55 | 28,36 | 29,19 |

**January 1<sup>st</sup>, 2024 - Salary increase of 4.75 %**

| Classification                              | A     | B     | C     | D     | E     | F     |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <b>Senior Inspector/Development Officer</b> | 32,86 | 33,83 | 34,83 | 35,86 | 36,92 | 38,01 |
| <b>Junior Inspector/Development Officer</b> | 30,60 | 31,50 | 32,43 | 33,38 | 34,37 | 35,38 |
| Development Officer Senior/Inspector        | 32,86 | 33,83 | 34,83 | 35,86 | 36,92 | 38,01 |
| By-laws enforcement officer                 | 30,60 | 31,50 | 32,43 | 33,38 | 34,37 | 35,38 |
| Clerk – accounts payable and payroll        | 30,26 | 31,15 | 32,07 | 33,02 | 33,99 | 34,99 |
| Clerk – accounts receivable                 | 30,26 | 31,15 | 32,07 | 33,02 | 33,99 | 34,99 |
| Clerk – office management                   | 30,26 | 31,15 | 32,07 | 33,02 | 33,99 | 34,99 |
| Clerk – data entry                          | 24,58 | 25,31 | 26,05 | 26,81 | 27,60 | 28,42 |
| Administrative Assistant II                 | 28,31 | 29,14 | 30,00 | 30,88 | 31,79 | 31,73 |
| Administrative Assistant II/Receptionist    | 28,31 | 29,14 | 30,00 | 30,88 | 31,79 | 32,73 |
| Administrative Assistant I                  | 26,45 | 27,23 | 28,03 | 28,85 | 29,70 | 30,58 |

**January 1<sup>st</sup>, 2025 - Salary increase of 4.25 %**

| Classification                              | A     | B     | C     | D     | E     | F     |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <b>Senior Inspector/Development Officer</b> | 34,26 | 35,27 | 36,31 | 37,39 | 38,49 | 39,63 |
| <b>Junior Inspector/Development Officer</b> | 31,90 | 32,84 | 33,80 | 34,80 | 35,83 | 36,89 |
| Development Officer Senior/Inspector        | 32,86 | 33,83 | 34,83 | 35,86 | 36,92 | 38,01 |
| By-laws enforcement officer                 | 31,90 | 32,84 | 33,80 | 34,80 | 35,83 | 36,89 |
| Clerk – accounts payable and payroll        | 31,54 | 32,47 | 33,43 | 34,42 | 35,44 | 36,48 |
| Clerk – accounts receivable                 | 31,54 | 32,47 | 33,43 | 34,42 | 35,44 | 36,48 |
| Clerk – office management                   | 31,54 | 32,47 | 33,43 | 34,42 | 35,44 | 36,48 |
| Clerk – data entry                          | 25,63 | 26,38 | 27,16 | 27,95 | 28,78 | 29,62 |
| Administrative Assistant II                 | 29,51 | 30,38 | 31,27 | 32,19 | 33,14 | 34,12 |
| Administrative Assistant II/Receptionist    | 29,51 | 30,28 | 31,27 | 32,19 | 33,14 | 34,12 |
| Administrative Assistant I                  | 27,57 | 28,39 | 29,22 | 30,08 | 30,97 | 31,88 |

**January 1<sup>st</sup>, 2026 - Salary increase of 3.5 %**

| <b>Classification</b>                       | <b>A</b> | <b>B</b> | <b>C</b> | <b>D</b> | <b>E</b> | <b>F</b> |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>Senior Inspector/Development Officer</b> | 35,46    | 36,50    | 37,58    | 38,69    | 39,84    | 41,02    |
| <b>Junior Inspector/Development Officer</b> | 33,01    | 33,99    | 34,99    | 36,02    | 37,08    | 38,18    |
| Development Officer Senior/Inspector        | 35,46    | 36,50    | 37,58    | 38,69    | 39,84    | 41,02    |
| By-laws enforcement officer                 | 33,01    | 33,99    | 34,99    | 36,02    | 37,08    | 38,18    |
| Clerk – accounts payable and payroll        | 32,65    | 33,61    | 34,60    | 35,62    | 36,68    | 37,76    |
| Clerk – accounts receivable                 | 32,65    | 33,61    | 34,6     | 35,62    | 36,68    | 37,76    |
| Clerk – office management                   | 32,65    | 33,61    | 34,60    | 35,62    | 36,68    | 37,76    |
| Clerk – data entry                          | 26,53    | 27,30    | 28,11    | 28,93    | 29,78    | 30,66    |
| Administrative Assistant II                 | 30,54    | 31,44    | 32,37    | 33,32    | 34,30    | 35,32    |
| Administrative Assistant II/Receptionist    | 30,54    | 31,44    | 32,37    | 33,32    | 34,30    | 35,32    |
| Administrative Assistant I                  | 28,54    | 29,38    | 30,24    | 31,13    | 32,05    | 33,00    |

**January 1<sup>st</sup>, 2027 - Salary increase of 3 %**

| <b>Classification</b>                       | <b>A</b> | <b>B</b> | <b>C</b> | <b>D</b> | <b>E</b> | <b>F</b> |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>Senior Inspector/Development Officer</b> | 36,52    | 37,60    | 38,71    | 39,85    | 41,03    | 42,25    |
| <b>Junior Inspector/Development Officer</b> | 34,00    | 35,00    | 36,04    | 37,10    | 38,20    | 39,33    |
| Development Officer Senior/Inspector        | 36,52    | 37,60    | 38,71    | 39,85    | 41,03    | 42,25    |
| By-laws enforcement officer                 | 34,00    | 35,00    | 36,04    | 37,10    | 38,20    | 39,32    |
| Clerk – accounts payable and payroll        | 33,63    | 34,62    | 35,64    | 36,69    | 37,78    | 38,89    |
| Clerk – accounts receivable                 | 33,63    | 34,62    | 35,64    | 36,69    | 37,78    | 38,89    |
| Clerk – office management                   | 33,63    | 34,62    | 35,64    | 36,69    | 37,78    | 38,89    |
| Clerk – data entry                          | 27,32    | 28,12    | 28,95    | 29,80    | 30,68    | 31,58    |
| Administrative Assistant II                 | 31,46    | 32,38    | 33,34    | 34,32    | 35,33    | 36,38    |
| Administrative Assistant II/Receptionist    | 31,46    | 32,38    | 33,34    | 34,32    | 35,33    | 36,38    |
| Administrative Assistant I                  | 29,40    | 30,26    | 31,15    | 32,07    | 33,01    | 33,99    |

**January 1<sup>st</sup>, 2028 - Salary increase of 3 %**

| <b>Classification</b>                       | <b>A</b> | <b>B</b> | <b>C</b> | <b>D</b> | <b>E</b> | <b>F</b> |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>Senior Inspector/Development Officer</b> | 37,62    | 38,73    | 39,87    | 41,05    | 42,26    | 43,51    |
| <b>Junior Inspector/Development Officer</b> | 35,02    | 36,06    | 37,12    | 38,21    | 39,34    | 40,51    |
| Development Officer Senior/Inspector        | 37,62    | 38,73    | 39,87    | 41,05    | 42,26    | 43,51    |
| By-laws enforcement officer                 | 35,02    | 36,06    | 37,12    | 38,21    | 39,34    | 40,51    |
| Clerk – accounts payable and payroll        | 34,64    | 35,66    | 36,71    | 37,79    | 38,91    | 40,06    |
| Clerk – accounts receivable                 | 34,64    | 35,66    | 36,71    | 37,79    | 38,91    | 40,06    |
| Clerk – office management                   | 34,63    | 35,66    | 36,71    | 37,79    | 38,91    | 40,06    |
| Clerk – data entry                          | 28,14    | 28,97    | 29,82    | 30,69    | 31,60    | 32,53    |
| Administrative Assistant II                 | 32,40    | 33,36    | 34,34    | 35,35    | 36,39    | 37,47    |
| Administrative Assistant II/Receptionist    | 32,0     | 33,36    | 34,34    | 35,35    | 36,39    | 37,47    |
| Administrative Assistant I                  | 30,28    | 31,17    | 32,09    | 33,03    | 34,00    | 35,00    |

**Signed in Grand Falls, NB this 18 day of September 2024.**

**Marcel Poitras, President**  
Union

**Éric Gagnon, General manager – Clerk**  
Employer