

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA VILLE DE



ET

SCFP / *Syndicat canadien
de la fonction publique*

SECTION LOCALE 5494

DATE D'ÉCHÉANCE : LE 31 DÉCEMBRE 2028

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – BUT	1
ARTICLE 2 – DÉFINITIONS	1
ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION	3
ARTICLE 4 – RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS	3
ARTICLE 5 – NON-DISCRIMINATION	3
ARTICLE 6 – RÉGIME SYNDICAL	4
ARTICLE 7 – PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES	4
ARTICLE 8 – NOUVEAUX EMPLOYÉS – MISE AU COURANT PAR L'EMPLOYEUR .	5
ARTICLE 9 – CORRESPONDANCE	5
ARTICLE 10 – COMITÉ EMPLOYEUR-EMPLOYÉS	5
ARTICLE 11 – COMITÉ DE NÉGOCIATION	6
ARTICLE 12 – PROCÉDURE DE REDRESSEMENT DES GRIEFS	6
ARTICLE 13 – ARBITRAGE	8
ARTICLE 14 – CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET DISCIPLINE	9
ARTICLE 15 – ANCIENNETÉ	9
ARTICLE 16 – AVANCEMENTS ET CHANGEMENTS AU SEIN DU PERSONNEL	10
ARTICLE 17 – LICENCIEMENT ET RAPPEL AU TRAVAIL	12
ARTICLE 18 – HEURE DE TRAVAIL	12
ARTICLE 19 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES	13
ARTICLE 20 – TRAVAIL POSTE (TRAVAIL D'ÉQUIPE)	15
ARTICLE 21 – JOURS FÉRIÉS	15
ARTICLE 22 – VACANCES	16



ARTICLE 23 – CONGÉ DE MALADIE	17
ARTICLE 24 – ABSENCE AUTORISÉE	18
ARTICLE 25 – PAIEMENT DES SALAIRES ET INDEMNITÉS	23
ARTICLE 26 – CLASSEMENT ET RECLASSEMENT DES EMPLOIS	24
ARTICLE 27 – SÉCURITÉ SOCIALE	25
ARTICLE 28 – SÉCURITÉ ET HYGIÈNE	26
ARTICLE 29 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET AUTRES	27
ARTICLE 30 – SÉCURITÉ DE L'EMPLOI	27
ARTICLE 31 – UNIFORME ET HABILLEMENT	28
ARTICLE 32 – CONDITIONS GÉNÉRALES	29
ARTICLE 33 – CONDITIONS ET AVANTAGES ACTUELS	30
ARTICLE 34 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES	30
ARTICLE 35 – DURÉE DE LA CONVENTION	30
ANNEXE A – SALAIRES	32



CONVENTION COLLECTIVE

Convention collective de travail faite en duplicata à Shippagan le 28^e jour de novembre 2024.

ENTRE :

**SHIPPAGAN. Corps constitué en vertu de la
Loi sur la gouvernance locale, L'« Employeur »;**

ET :

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE ET SA SECTION LOCALE 5494,
Le « Syndicat ».**

ARTICLE 1 – BUT

1.01 Les présentes dispositions ont pour but :

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

ARTICLE 2 – DÉFINITIONS

2.01 A) « EMPLOYÉ PERMANENT » désigne une personne embauchée par l'Employeur tel que défini dans la *Loi sur les relations industrielles* et qui est visée par la présente Convention. Ce terme peut comprendre les catégories suivantes :

- i) « Temps plein » désigne un employé qui comble un poste « à temps plein » établi par l'Employeur selon l'une des classifications spécifiées à l'annexe A, qui a complété la période de stage tel que requis par l'entente collective et qui travaille quarante (40) heures par semaine et douze (12) mois par année.
- ii) « Temps partiel » désigne une personne qui travaille moins que la pleine semaine de travail (40 heures par semaine) ou qui travaille moins de 12 mois par année.



- iii) « Saisonnier » désigne une personne qui est embauchée pour **un minimum de 22 semaines** et moins de douze mois de façon périodique et qui travaille quarante (40) heures par semaine et qui travaille dans l'un des départements suivants : **Travaux publics, Parcs et loisir et Entretien ménager.**

B) « EMPLOYÉ TEMPORAIRE »

« Temporaire » Un employé embauché pour ouvrage temporaire sera un employé temporaire et cette condition sera spécifiquement mentionnée et reconnue au moment de l'embauche. Un employé temporaire n'aura pas d'ancienneté en vertu de la présente convention et aura droit seulement aux bénéfices prescrits par la loi provinciale. L'Employeur pourra embaucher en vertu de ce sous-titre seulement lorsqu'il s'agit d'un travail qui est de nature temporaire en soi (congé divers, maladie, etc.) ou en raison d'un surplus temporaire dans la charge de travail (bris majeur, etc.) en autant que l'employé détient les qualifications requises. L'Employeur avisera le Syndicat de leur intention d'embaucher en vertu de cet article et cet avis devra inclure la raison de l'embauche, la durée approximative et la nature du travail.

- 2.02 "Apprenti" - une personne mise en apprentissage dans un métier et dont l'emploi continu dépend du progrès réalisé et de l'achèvement de son apprentissage.
- 2.03 "Matières abrasives" sont des matières contenant des corrosifs ou des substances qui peuvent érafler la peau ou user les vêtements.
- 2.04 "Urgence" désigne un événement soudain, généralement inattendu ou un concours de circonstances nécessitant une intervention immédiate.
- 2.05 "Jour" désigne un jour civil à moins d'indication contraire.
- 2.06 "**Direction générale**" désigne le **premier administrateur désigné / ou administratrice désignée par l'Employeur.**
- 2.07 Loi applicable - Les mots qui sont définis dans la *Loi d'interprétation* et ne le sont pas dans la *Loi relative aux relations de travail* ont dans la présente convention le même sens que dans la *Loi d'interprétation*.
- 2.08 L'ancienneté sera définie en heure, **soit un maximum de 2080 heures par année.** L'employé accumulera l'ancienneté selon le nombre d'heure régulière payée par l'Employeur. **1 an de service équivaut à 2080 heures d'ancienneté.**
- 2.09 "**Genre**" partout dans la présente convention, les mots employés au masculin s'entendent également au féminin et vice-versa.



LES PARTIES SONT CONVENUES DES DISPOSITIONS SUIVANTES :

ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Droit de la direction. - Le Syndicat reconnaît que la fonction de l'Employeur consiste à exercer les fonctions de gestion régulières et coutumières et de diriger son personnel sous réserve des termes de cette convention. La limitation de ces droits par la présente convention peut être déterminée en recourant à la procédure de règlement des griefs.
- 3.02 Absences de distinctions injustes - L'Employeur n'exercera pas ses droits en dirigeant ses employés d'une manière discriminatoire. Il n'usera pas de ses droits d'une manière qui priverait ses employés actuels de leur emploi, sauf pour juste cause.

ARTICLE 4 – RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS

- 4.01 Groupement négociateur - L'employeur reconnaît par la présente le Syndicat canadien de la fonction publique et sa section locale 5494 comme étant le seul et unique agent négociateur au nom et pour tous ses employés syndiqués, à l'exception des employés cadres, soit : **la direction générale**, le greffier, les secrétaires, le surintendant des travaux publics, le coordonnateur des loisirs, **le directeur des travaux publics, le responsable des infrastructures (CCPA camping CRC), le responsable de la piscine et des programmes aquatiques, la trésorière, l'agente de communication et événement et tout autre poste administratif**. L'Employeur et le Syndicat s'efforceront de régler tout différend qui pourrait surgir entre les parties par des moyens paisibles et harmonieux.
- 4.02 Tâches réservées au groupement négociateur. - Les employés exclus du groupement négociateur ne remplissent aucun emploi régi par la présente convention, sauf si un tel travail est fait dans le but d'instruire ou d'expérimenter ou, dans les cas d'urgence, lorsque les employés réguliers ne sont pas disponibles et à condition que le travail ainsi accompli ne réduise pas, en soi, les heures de travail ou le salaire d'un employé.
- 4.03 Entente particulière - Aucun employé ne sera ni obligé ni autorisé à conclure d'entente écrite ou verbale avec l'Employeur ou ses représentants, si celle-ci est incompatible avec les termes de la présente convention collective.

ARTICLE 5 – NON-DISCRIMINATION

- 5.01 Pas de distinction injuste de la part de l'Employeur.

L'Employeur s'engage à éviter toute distinction, ingérence, restriction ou contrainte à l'égard de tout employé pour toute question d'embauchage, de taux de salaire, de formation, de reclassification, de promotion, de transfert, de licenciement, de rappel, de mesure disciplinaire, de congédiement ou autres, en raison de son âge, sa race, sa croyance, sa couleur, son origine ethnique ou nationale, ses affiliations politiques ou religieuses, son sexe ou son état civil, son lieu de résidence, son appartenance au Syndicat ou ses activités syndicales, ou pour toute autre question.




- 5.02 **Les parties reconnaissent que toute forme de discrimination et de harcèlement est inacceptable et ne sera pas tolérée dans le milieu de travail. Il est de la responsabilité de tous les employés de la municipalité de Shippagan, y compris l'administration et le personnel, de prévenir et éliminer la discrimination et le harcèlement au milieu du travail.**
- 5.03 **Emploi du singulier masculin – Partout où, dans la présente convention, il est fait usage du nombre singulier ou du genre masculin, ceux-ci seront considérés comme représentant le pluriel ou le féminin lorsque le contexte l'exige.**

ARTICLE 6 – RÉGIME SYNDICAL

- 6.01 Adhésion obligatoire. Comme condition de maintien de son emploi, tout employé de l'Employeur deviendra et demeurera membre en règle du Syndicat, aux termes de la constitution et des règlements du Syndicat. Tout employé futur de l'Employeur doit, comme condition de maintien de son emploi, devenir membre en règle du Syndicat dans les trois (3) mois suivant son embauche et en demeurer membre en règle. Toutefois, cette clause ne s'applique pas à des employés qui sont embauchés temporairement, ni pour ceux appelés à accomplir un travail à frais subventionnés par le Gouvernement provincial ou fédéral tel que Perspectives-Jeunesse, Projet d'Initiatives Locales, Canada au Travail, etc.
- 6.02 **Piscine régionale à Shippagan et Camping Shippagan. Ne seront pas liés par la présente convention collective, les employés de la piscine régionale et du camping.**
- 6.03 **CCPA - Cantine CRC**
Les employés travaillant au bar et à la cantine du CCPA et CRC ne seront pas liés par la présente convention collective.

ARTICLE 7 – PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES

- 7.01 Prélèvement. L'Employeur retiendra sur la paie de chaque employé toute cotisation, droit d'initiation ou imposition fixée aux termes de la constitution et des règlements du Syndicat et dont l'employé est redevable au Syndicat.
- 7.02 Retenues. Les retenues mentionnées au paragraphe 7.01 seront déduites de la période de paie au début de chaque mois ou de chaque paie et remises par l'Employeur au secrétaire-trésorier du Syndicat au plus tard le 15 du mois suivant, accompagnées d'une liste des noms et adresses de tous les employés dont les salaires ont fait l'objet des retenues. L'Employeur enverra une copie de cette liste au siège social du Syndicat canadien de la fonction publique.



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

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

ARTICLE 9 – CORRESPONDANCE

- 9.01 Correspondance - Toute correspondance entre les parties, découlant ou relevant de cette convention se fera entre **la direction générale** et le secrétaire du Syndicat.

ARTICLE 10 – COMITÉ EMPLOYEUR-EMPLOYÉS

- 10.01 Formation d'un Comité - Le comité **Employeur-Employés** doit se composer de **deux (2) représentants** de l'Employeur et de **deux (2) représentants** du Syndicat. Ce comité doit discuter des questions d'interprétation et d'application de la convention collective et de toute autre question d'intérêt mutuel. Ce comité n'a pas le pouvoir de remanier, amender, modifier la présente convention collective ou d'y ajouter de nouvelles dispositions.
- 10.02 Réunions du comité - Le comité se réunira **au besoin** à une date et un endroit fixés d'un commun accord. Les membres recevront un avis de réunion et l'ordre du jour au moins quarante-huit (48) heures avant celle-ci. Les employés ne souffriront d'aucune perte de salaire et d'ancienneté par suite du temps qu'ils auront accordé au comité.
- 10.03 Présidence des réunions - Le comité nommera un représentant de l'Employeur et un représentant du Syndicat, qui rempliront les fonctions de coprésident et présideront aux réunions à tour de rôle.
- 10.04 Procès-verbal - Le procès-verbal de chaque réunion du comité sera rédigé et signé par le coprésident aussitôt que possible après la clôture de chaque réunion. Le Syndicat et l'Employeur recevront chacun deux exemplaires signés du procès-verbal dans les trois jours suivant la réunion.
- 10.05 Compétence du Comité - La compétence du comité n'inclura ni les questions de salaire, ni toute autre question du domaine des négociations collectives, y compris l'application de cette convention collective. Le comité ne supplantera l'activité d'aucun autre comité du Syndicat ou de l'Employeur, il ne possède pas non plus le pouvoir de lier ni le Syndicat ou ses membres ni l'Employeur relativement à d'éventuelles décisions ou conclusions prises à la suite de ses discussions. Les discussions et conclusions du comité pourront faire l'objet de recommandations au Syndicat et à l'Employeur.



ARTICLE 11 – COMITÉ DE NÉGOCIATION

- 11.01 Représentation - Nul employé ou groupe d'employés n'entreprendra de représenter le Syndicat lors de réunions avec l'Employeur sans l'autorisation expresse du Syndicat. Afin de rendre cette clause applicable, le Syndicat fournira à l'Employeur une liste des noms de ses responsables. De son côté, l'Employeur remettra au Syndicat, sur demande, une liste de ses agents de maîtrise ou autre personnel habitué à traiter avec le Syndicat.
- 11.02 Comité de négociation - Il sera établi un comité de négociation comprenant un maximum de **trois (3)** membres représentant l'Employeur et de **trois (3)** membres représentant le Syndicat. Le Syndicat fournira à l'Employeur les noms de ses représentants siégeant au comité. Les membres auront la permission de laisser leur emploi temporairement dans le but de négociation avec l'Employeur, ils ne doivent souffrir aucune perte de salaire pendant ledit temps.
- 11.03 Fonctions du comité de négociations - Le comité de négociations sera saisi, aux fins de discussions et de règlements, de toutes questions intéressant les parties en ce qui concerne l'accomplissement et les problèmes du travail, les taux de salaire, les heures de travail, les négociations collectives et autres conditions de travail, etc.
- 11.04 Représentants du Syndicat canadien - Le Syndicat aura le droit de faire appel à l'aide de représentants du Syndicat canadien de la fonction publique à chaque occasion où il traite ou négocie avec l'Employeur.
- 11.05 Réunion du Comité de négociation - Au cas où l'une des parties désirerait convoquer une réunion du comité, la réunion aura lieu à l'heure et à l'endroit fixés d'un commun accord. Les parties s'engagent d'agir de bonne foi afin de ne pas retarder la tenue d'une telle réunion.
- 11.06 Permis d'absence - Tout employé remplissant les fonctions de représentant du Syndicat auprès du comité de négociation, aura le droit de participer aux réunions du comité sans perte de salaire, si la réunion a lieu pendant les heures de travail.
- 11.07 Documentation technique - L'Employeur fournira au Syndicat sur demande toute information relative au sujet en négociation concernant directement les employés.

ARTICLE 12 – PROCÉDURE DE REDRESSEMENT DES GRIEFS

- 12.01 Élection des délégués syndicaux - Dans le but de parvenir à un règlement ordonné et rapide de tout grief, l'Employeur reconnaît le droit au Syndicat de nommer ou d'élire des délégués syndicaux qui auront pour devoir d'aider les employés ayant une plainte à formuler. Le délégué aidera lesdits employés à préparer et à présenter leurs griefs aux termes de la procédure de redressement des griefs.
- 12.02 Noms des délégués - Le Syndicat communiquera à l'Employeur par écrit le nom de chacun des délégués syndicaux ainsi que celui du délégué principal et le ou les services qu'ils représentent, à la suite de quoi l'Employeur reconnaîtra officiellement les délégués dont les noms lui auront été ainsi communiqués.



- 12.03 Comité des griefs - Les délégués ainsi choisis constitueront le comité des griefs tant qu'ils seront à l'emploi de l'Employeur, ou jusqu'au moment où ils auront été remplacés par leurs successeurs.
- 12.04 Permission de s'absenter du travail - L'Employeur s'engage à s'abstenir d'entraver, d'intimider ou d'empêcher les délégués, ou d'intervenir d'une façon quelconque dans les devoirs qui incombent aux délégués de par leurs charges syndicales au cours de leurs enquêtes et autres activités visant au redressement des griefs, aux termes de cet article. De son côté, le Syndicat convient et reconnaît que tout délégué est employé dans le but de travailler à pleines journées pour le compte de l'Employeur et qu'il ne quittera pas son travail pendant les heures de travail, sauf dans le but de s'acquitter de ses devoirs aux termes de cette convention. Aucun délégué syndical ne quittera donc son travail sans avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat, laquelle permission lui sera accordée au plus tard 24 heures après que la demande aura été faite.
- 12.05 Définition de grief - Aux termes de cette convention, un grief sera défini comme étant tout désaccord ou différend entre l'Employeur et tout employé ou entre Syndicat et Employeur.
- 12.06 Redressement des griefs - Il est entendu qu'en cas de grief, un effort sérieux sera fait afin de redresser un tel grief de manière juste et prompte et selon la procédure suivante :
- PREMIÈRE ÉTAPE - Si l'employé considère que le grief est justifié, le ou les employés lésés essayeront tout d'abord, en compagnie de son **représentant syndical**, de régler le différend avec le supérieur immédiat non-syndiqué de l'employé.
- DEUXIÈME ÉTAPE - À défaut d'une solution satisfaisante dans les cinq (5) jours ouvrables après que le grief eut été présenté audit supérieur immédiat de l'employé, le ou les employés lésés, en compagnie de leur **représentant syndical**, présenteront à la **direction générale** de l'Employeur une déclaration écrite comportant les détails de la plainte du redressement demandé. La **direction générale** avisera l'employé de sa décision dans les quatre (4) jours ouvrables après réception d'un tel avis.
- TROISIÈME ÉTAPE - À défaut d'un règlement satisfaisant au cours de la deuxième étape, le Syndicat peut renvoyer le différend à l'arbitrage dans les cinq (5) jours suivant la remise à l'Employeur d'un préavis écrit à cet effet.
- 12.07 Droit du Syndicat d'initier un grief - Le Syndicat et ses représentants auront le droit d'instituer un grief pour le compte d'un employé ou d'un groupe d'employés sans passer par l'intermédiaire de l'employé ou du délégué, et de demander le redressement d'un tel grief auprès de l'Employeur selon la procédure de redressement des griefs.
- 12.08 Grief portant sur la sécurité - Un employé ou groupe d'employés qui se croirait forcé de travailler dans des conditions dangereuses ou malsaines aura le droit de présenter un grief à la deuxième étape de la procédure de redressement des griefs, et un tel grief aura un traitement préférentiel au cours de ladite procédure et de l'arbitrage.
- 12.09 Réponse par écrit - Toute réponse à un grief se fera par écrit à toutes les étapes.



- 12.10 Conventions supplémentaires - Toute convention supplémentaire, s'il y en a, fera partie de la présente convention et sera soumise à la procédure de redressement des griefs.
- 12.11 Objection de nature technique - Aucun grief ne sera invalidé par suite d'une objection technique ou d'une objection de forme et le Conseil d'arbitrage aura le pouvoir de ne pas tenir compte d'irrégularités éventuelles de procédure au cours du redressement d'un grief, ceci afin de déterminer le fond du différend et de rendre une décision conforme à la justice et à l'équité de la cause.

ARTICLE 13 – ARBITRAGE

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



ARTICLE 14 – CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET DISCIPLINE

- 14.01 Mesures disciplinaires et congédiement - Il est interdit, sauf pour raison valable, d'imposer une suspension, un congédiement ou une mesure disciplinaire à un employé qui a terminé sa période de stage. Toutes mesures disciplinaires seront faites par écrit, énonçant les raisons avant que ces mesures soient mises en vigueur avec une copie conforme au **secrétaire archiviste de la section locale** et au représentant du Syndicat canadien de la fonction publique au bureau de Bathurst, 970, rue Principale, bureau 1, Beresford, NB E8K 2H6 Tel : 506-548-8815.
- 14.02 Suspensions ou congédiements injustes - S'il s'avère, à la suite d'une enquête, qu'un employé a été injustement suspendu ou congédié, l'employé sera immédiatement réintégré à son ancien poste, sans perte d'ancienneté, et sera compensé pour la totalité du temps perdu. Il recevra un montant égal à sa rémunération normale au cours de la période de paie directement antérieure à sa suspension ou son congédiement, ou sera compensé de toute autre manière qui, de l'avis des parties ou, le cas échéant, de l'avis du conseil d'arbitrage, semble juste et équitable.
- 14.03 Lignes de piquetage - Dans le cas d'une ligne de piquetage établie par suite d'une grève décrétée soit par des employés de l'Employeur autres que ceux régis par la présente convention, soit par des travailleurs impliqués dans un conflit de travail, tout employé régi par la présente convention, aura le droit de refuser de traverser lesdites lignes de piquetages. Le fait de ne pas les traverser ne pourra être considéré comme une violation de la présente convention et ne pourra donner lieu à aucune mesure disciplinaire.

ARTICLE 15 – ANCIENNETÉ

- 15.01 Définition - L'ancienneté aux fins de la présente convention se définit comme la longueur de service à l'emploi de l'Employeur.
- 15.02 Liste d'ancienneté - L'Employeur tiendra à jour une liste d'ancienneté indiquant les dates d'entrée en service. Une liste d'ancienneté en règle sera envoyée au Syndicat et affichée sur tous les tableaux d'affichage en janvier de chaque année.
- 15.03 Période de probation - Tout employé nouvellement embauché sera considéré comme **employé en période de probation** pendant une durée de **huit cents (800) heures** de travail continu à partir de la date de son embauche. **L'employé aura une rencontre à cent soixante (160) heures, à quatre cents (400) heures à six cent quarante heure (640) et lorsque sa période de probation prendra fin. Le Syndicat sera présent lors de ces rencontres qui ont pour but d'évaluer/encadrer l'employé.** Au cours de cette période de probation, il jouira de tous les droits et privilèges contenus dans la présente convention, à l'exception de cas de congédiement. L'emploi d'un tel employé peut prendre fin à n'importe quel moment au cours de la période de probation, sans recours à la procédure de redressement des griefs sauf au cas où le Syndicat fait valoir que l'employé a été remercié par suite de discrimination conformément à l'article 5.01 ainsi que la *Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick*. Une fois accomplie sa période de probation, l'ancienneté de l'employé comptera à partir de la date initiale de son entrée en service.



- 15.04 Perte d'ancienneté - L'employé ne perd pas son droit d'ancienneté en cas d'absence par suite de maladie, accident, licenciement ou d'un congé sans solde approuvé par l'Employeur. L'employé perd son droit d'ancienneté uniquement dans les cas suivants :
1. Congédiement pour juste cause, sans réintégration ultérieure.
 2. Démission.
 3. Absence excédent cinq (5) jours ouvrables, sans motif raisonnable ou sans donner d'avis à l'Employeur, sauf s'il était raisonnablement impossible à l'employé de donner un tel avis.
 4. Manque, de la part de l'employé, de reprendre le travail à la suite d'un licenciement suivi d'un rappel au travail, dans les sept (7) jours de calendrier suivant le rappel, sauf pour cause de maladie ou autre raison valable. Le rappel au travail se fera par lettre recommandée et l'employé est tenu de tenir l'Employeur au courant de son adresse courante.
 5. Licenciement excédent deux ans.
- 15.05 Transferts et ancienneté hors du groupement négociateur - Nul ne sera transféré à un poste hors du groupement négociateur sans son consentement. Un employé transféré hors du groupement négociateur conservera l'ancienneté acquise à la date où il quitte l'unité, mais n'accumulera plus d'ancienneté supplémentaire. Si un tel employé revient plus tard au groupement négociateur, il obtiendra un poste en rapport avec son ancienneté. Un tel retour n'entraînera ni le licenciement ni le déplacement d'un employé ayant une ancienneté supérieure.
- 15.06 Maintien des droits d'ancienneté - En cas de fusion de l'Employeur avec un autre employeur, ou au cas où tout ou une partie des activités de l'Employeur se fusionneraient avec celles d'un autre employeur, l'Employeur consent à ce que tous les employés en cause conservent leur ancienneté auprès du nouvel Employeur.

ARTICLE 16 – AVANCEMENTS ET CHANGEMENTS AU SEIN DU PERSONNEL

- 16.01 Affichage des postes vacants - Quand il survient une vacance ou la possibilité d'un avancement à un poste de l'unité de négociation ou lors de la création d'un nouveau poste dans l'unité de négociation, il faut afficher ce poste en indiquant les renseignements complets dans un délai de vingt (20) jours ouvrables, et pour une période minimale de cinq (5) jours ouvrables, sur les tableaux d'affichage de tous les bâtiments d'où les employés travaillent, puis un exemplaire de l'avis doit être envoyé au syndicat local.
- 16.02 Renseignements à fournir - Un tel avis contiendra les renseignements suivants : nature du poste, qualités requises, connaissances et éducation requises, habiletés, équipe, taux ou échelle des traitements. Les qualités requises ne seront pas établies de manière arbitraire ou discriminatoire.



- 16.03 Pas d'annonces extérieures - L'Employeur ne recherchera pas de nouveaux employés par voie d'annonces au dehors, tant que ses employés actuels n'auront pas eu toutes possibilités de se présenter et de prouver leurs aptitudes.
- 16.04 Reconnaissance de l'ancienneté - Les deux parties contractantes reconnaissent :
- a. Le principe d'avancement au sein de l'entreprise;
 - b. **L'ancienneté de chaque employé concerné;**
 - c. **La condition physique, les qualifications et les aptitudes exigées par le poste.**

Lorsque de par le jugement de l'Employeur, le facteur (c) est à toute fin égale entre deux (2) employés ou plus, alors l'employé ayant le plus d'ancienneté sera promu.

- 16.05 Période d'essai - Le candidat auquel le poste est attribué sera mis à l'essai pendant une période de trois cent (300) heures de travail. Sous la réserve d'un travail satisfaisant, une telle promotion provisoire deviendra définitive après une période de trois cent (300) heures. Au cas où le candidat ne remplirait pas sa tâche d'une manière satisfaisante dans ce délai, ou au cas où il s'avérerait inapte à remplir ses nouvelles fonctions, il sera réintégré à son ancien poste sans perte d'ancienneté ni de salaire. Tout autre employé promu ou transféré par suite de ce changement de fonctions sera lui aussi réintégré à son ancienne fonction sans perte d'ancienneté ni de salaire.
- 16.06 Promotion nécessitant des aptitudes plus grandes - En cas de promotions nécessitant une plus grande formation ou un brevet professionnel, l'Employeur considérera la demande d'un employé possédant de l'ancienneté qui, quoique ne possédant pas les aptitudes requises, avait pris des dispositions antérieures pour se perfectionner. L'Employeur lui donnera un temps raisonnable pour acquérir les aptitudes nécessaires et l'employé sera réintégré à son ancien poste s'il n'a pas acquis les aptitudes requises dans le délai prévu.
- 16.07 Avis au Syndicat - L'Employeur avisera le Syndicat de tout embauche, nomination, licenciement, transfert, rappel au travail et cessation d'emploi d'un employé.
- 16.08 Priorité pour employés frappés d'incapacités - Tout employé frappé d'incapacité dans l'accomplissement de sa tâche par suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle indemnisable, et tout employé qui, à cause de son âge avancé ou d'une incapacité temporaire est incapable d'accomplir ses tâches régulières, sera affecté à un autre travail qu'il est capable d'accomplir, sans égard aux dispositions d'ancienneté contenues dans le présent contrat, à condition, toutefois, qu'une telle mesure n'ait pas pour effet de déplacer un employé jouissant d'une ancienneté plus élevée.
- 16.09 Formation pendant le travail - L'Employeur s'engage à encourager tout système de formation "sur le tas", afin que tout employé ait la possibilité de se former en vue de devenir éligible à être promu, en cas de vacance, à un poste d'employé immédiatement supérieur au sien. Dans ce but, les employés plus anciens auront l'occasion de se former dans ces tâches pendant les heures régulières de travail, en échangeant leurs postes avec d'autres à titre temporaire, sans qu'une telle mesure modifie les taux de salaire des employés en cause et sans que de telles mesures occasionnent des dépenses supplémentaires à l'Employeur.



ARTICLE 17 – LICENCIEMENT ET RAPPEL AU TRAVAIL

- 17.01 Modalités de licenciement et de rappel - Les deux parties reconnaissent que la sécurité de l'emploi devrait augmenter en proportion de son ancienneté. Par conséquent, en cas de licenciement, les employés seront licenciés en ordre inverse de leur ancienneté. Ils seront rappelés au travail dans l'ordre de leur ancienneté, à condition qu'ils soient aptes à accomplir le travail en question.
- 17.02 Pas d'employés nouveaux - L'Employeur n'embauchera aucun nouvel employé tant qu'il n'aura pas donné à tous ses employés licenciés la possibilité de reprendre le travail.
- 17.03 Avis de licenciement - L'Employeur donnera un préavis de dix (10) jours ouvrables à tout employé devant être licencié. Si l'employé ainsi licencié n'a pas eu l'occasion d'accomplir dix (10) jours entiers de travail à partir de la date à laquelle il a reçu l'avis, il aura droit à son salaire pour toute portion des dix (10) jours pendant laquelle il n'a pas eu l'occasion de travailler.
- 17.04 Reconnaissance des responsables syndicaux - Afin de permettre au Syndicat de fonctionner efficacement même en cas de licenciements, les membres du bureau exécutif de la section locale et le délégué syndical en chef seront les derniers employés à être licenciés au cours de leur mandat, tant qu'il reste un travail à plein temps qu'ils sont aptes à accomplir, payable à un niveau de salaire égal au travail exécuté.
- 17.05 Maintien des contributions - L'Employeur s'engage à maintenir ses contributions intégrales au titre des régimes d'assurance-groupe pour tout employé licencié pour une période ne dépassant pas six (6) mois. En cas de licenciement plus long, les employés en cause auront le droit de maintenir leur assurance au moyen de paiements directs.
- 17.06 Griefs relatifs aux licenciements - Tout grief relatif à des licenciements ayant pour effet de réduire les effectifs du personnel, sera institué à la dernière étape de la procédure de règlement des griefs.

ARTICLE 18 – HEURES DE TRAVAIL

- 18.01 (a) Heures - La semaine de travail normale se composera de cinq (5) journées de huit (8) heures chacune, du dimanche au samedi inclusivement, réparti sur une base de 40 heures par semaine tel que déterminé par l'Employeur.
- (b) Aucun poste de huit (8) heures ne s'étendra sur plus de neuf (9) heures, y compris une pause d'une heure pour les repas.
- (c) **Les employés de l'aréna ne seront cédulés en aucun temps pas plus de huit (8) jours consécutifs, à moins d'entente mutuelle entre l'employé et son superviseur.**
- 18.02 Jours de repos - Les jours de repos seront consécutifs et seront arrangés de façon que le samedi et dimanche de repos soient équitablement répartis parmi tous les employés. Un employé ne sera en aucun cas cédulé à travailler plus de six (6) jours consécutifs, sans obtenir ses jours de repos.



- 18.03 Travail de fin de semaine - Sauf en cas de travaux nécessaires et urgents ne pouvant être accomplis au cours de la semaine (du lundi au vendredi inclus), aucun employé ne sera obligé de travailler le samedi ou le dimanche. Par contre, la cédule des employés réguliers de l'aréna sera structurée pour permettre au moins une fin de semaine de repos (samedi et dimanche) par chaque trois semaines complètes d'ouvrage.
- 18.04 Journées fractionnées et travailleurs à temps partiel - Il n'y aura pas de journée fractionnée.
- 18.05 Heures minimales - Tout employé se présentant pour son poste régulier de travail aura droit à un minimum de quatre (4) heures de salaire s'il n'a pas de travail à accomplir et à un minimum de quatre (4) heures de salaire s'il commence à travailler, le tout au taux régulier de son salaire. **Le/la préposé(e) à l'entretien et à la maintenance se présentant au Centre des congrès de la PA sur la fin de semaine dans le cas où il y a une activité (petit événement) accumulera ses heures à temps doubles.**
- 18.06 Pauses - Les employés auront droit à une pause de quinze (15) minutes au cours de la première moitié de leur poste et à une autre pause de même durée au cours de la seconde moitié de leur poste.
- 18.07 Affichage de l'horaire de travail - L'horaire de travail indiquant les jours et les relais de travail des employés, ainsi que les jours de congé, doit être affiché sur un tableau d'affichage désigné, deux semaines à l'avance, pour une période d'un mois.

ARTICLE 19 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 19.01 Définition - "Heures supplémentaires" désigne toute période de temps pendant laquelle l'employé a travaillé en sus de sa journée ou semaine normale de travail, ou pendant un jour férié et qui a été autorisé au préalable par son supérieur immédiat.
- 19.02 Rémunération - Les heures supplémentaires seront rémunérées au taux suivant pour le nombre d'heures effectuées :
- (1) Les jours normaux de travail : au taux et demi pour tout travail dépassant la journée normale ou la semaine normale de travail, accordée par la cédule de travail.
 - (2) Les jours de repos prévus par l'horaire : à temps double.
 - (3) Les jours fériés tombant durant l'horaire régulier du travail : au taux double.
 - (4) Les jours fériés chômés selon l'horaire régulier du travail : au taux double.
 - (5) **L'employé pourra choisir d'accumuler ses heures pour du temps de repos qui devra être pris avant le 31 décembre de l'année courante pour un maximum de 80 heures accumulées si l'employé choisit d'accumuler en temps il ne pourra plus se faire payer ses heures par la suite.**
- 19.03 Pas de repos forcé destiné à compenser les heures supplémentaires - Nul employé ne sera obligé de prendre du repos pendant ses heures régulières de travail, dans le but de compenser les heures supplémentaires qu'il a travaillé.



- 19.04 Heures supplémentaires par employés intermittents - Les employés à temps partiel, travaillant moins de huit (8) heures par jour et obligés de travailler plus longtemps que leur journée régulière de travail, seront payés à **temps simple** pour toutes heures de travail ne dépassant pas huit (8) heures au cours d'une même journée et pour tout travail pendant un jour férié ou un jour régulier de repos, ils auront droit aux taux applicables pour les heures supplémentaires.
- 19.05 Répartition des heures supplémentaires - Les heures supplémentaires d'un département en particulier aussi bien que les heures de rappel de ce département seront à la mesure du possible, réparties équitablement parmi les employés de ce département qui sont disposés et qualifiés à accomplir le travail disponible. Advenant qu'aucun employé n'est disponible à faire le travail, les heures supplémentaires seront alors offertes équitablement aux employés des autres départements.
- 19.06 Heures supplémentaires en période de licenciement - L'Employeur s'engage à ne pas faire exécuter des heures supplémentaires dans tout secteur comportant des employés licenciés, si ces derniers sont capables d'accomplir ledit travail.
- 19.07 Indemnité de convocation - Tout employé rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail aura droit à un minimum de trois (3) heures de salaire au taux des heures supplémentaires jusqu'à concurrence de huit (8) heures, pendant toute période de huit (8) heures. **Pour fin de clarification, un employé peut seulement réclamer l'équivalent de son relais en surtemps.**
- 19.08 Définition des postes et prime de relais
- (a) Sera considéré comme poste du soir tout poste au cours duquel au moins la moitié des heures travaillées tombe entre 16:00 heures et minuit. Sera considéré comme poste de nuit tout poste au cours duquel au moins la moitié des heures travaillées tombe entre minuit et 8:00 heures.
 - (b) Une prime de relais de trois dollars et cinquante (3.50 \$) par relais sera payée pour chaque relais de soir. Un relais de soir en est un qui est cédulé de 16 h à minuit ou de 17 h à 1 h. Cette prime ne s'applique pas à l'employé qui travaille comme préposé à l'entretien ou pour les heures supplémentaires.
- 19.09 Indemnité de disponibilité – Un employé demandé d'être en disponibilité doit être accessible à un numéro de téléphone connu ou un service de pagette afin de pouvoir entrer au travail dans les plus brefs délais s'il est appelé à le faire. Il sera rémunéré à un taux fixe selon le barème suivant :
- | | |
|----------------------|---|
| du lundi au vendredi | 1.69 \$* pour chaque heure en disponibilité |
| samedi et dimanche | 2.12 \$* pour chaque heure en disponibilité |
| jours fériés | 2.22 \$* pour chaque heure en disponibilité |

*Ce taux augmente selon chacune des augmentations salariales prévues à l'annexe A.

La ville fournira **des cellulaires aux employés affectés au service d'eau et d'égouts**. Un employé doit être avisé qu'il est requis d'être en disponibilité et pour une période spécifique.



Toutes les heures qu'un employé travaille en "disponibilité" lui seront payées aux taux d'heures supplémentaires prévus par l'article 19.02 (Heures supplémentaires) de la présente entente collective. Le service en disponibilité sera reparti équitablement parmi les employés possédant les qualités requises. Les employés en congé ne seront pas en appel.

L'Employeur peut fournir, à sa discrétion, un véhicule lorsqu'un employé sera en appel lors de tempête hivernale.

ARTICLE 20 – TRAVAIL POSTE (TRAVAIL D'ÉQUIPE)

20.01 AVIS DE CHANGEMENT DE POSTE - Tout changement de poste sera précédé d'un avis donné au moins vingt-quatre heures d'avance. Tout employé ne disposant pas d'un minimum de seize (16) heures de repos entre deux postes en cours de changement, aura droit à être rémunéré au taux établi d'heures supplémentaires pour toutes heures travaillées pendant ladite période de repos. Cette clause ne s'applique toutefois pas au concierge et employés de l'aréna. Pour les employés de l'aréna, il y aura un minimum de douze (12) heures de repos entre les relais à moins d'entente mutuelle entre l'employé et le superviseur.

ARTICLE 21 – JOURS FÉRIÉS

21.01 Liste des jours fériés – L'Employeur reconnaît les jours suivants comme jours fériés et payés :

Le jour de l'An	Le 15 août
Le jour de la Famille	La fête du Travail
Le Vendredi Saint	Le jour de la vérité et de la réconciliation
Le lundi de Pâques	L'Action de grâce
La fête de la Reine	Le jour du souvenir
La fête du Canada	Le jour de Noël
La Fête du NB	Le lendemain de Noël

ainsi que tout autre jour proclamé fête légale par le gouvernement fédéral ou provincial, ou par l'administration municipale. Le 15 août sera chômé si celui-ci tombe sur un lundi, mardi, mercredi, jeudi ou vendredi. Lorsque le 15 août tombe sur un congé hebdomadaire (samedi ou dimanche), ce dernier ne sera pas considéré chômé.

21.02 Congé supplémentaire - Lorsque le jour de Noël tombe un mardi, le lendemain de Noël sera observé le lundi précédant le jour de Noël.

21.03 Jours fériés tombant en fin de semaine - À l'exception du 15 août, lorsqu'un ou plusieurs des jours fériés précités tombent un samedi ou un dimanche sans qu'il y ait proclamation les reportant à une autre date, le lundi et/ou mardi suivant seront considérés comme étant fériés aux fins de la présente convention à moins d'entente contraire entre le Syndicat et l'Employeur.

21.04 Traitement - Les employés ayant le droit de chômer les jours fériés précités recevront l'équivalent d'une journée normale de salaire. Les employés obligés de travailler les jours fériés précités toucheront des traitements calculés aux termes de l'article 19 de la présente convention.

- 21.05 Jours fériés tombant un jour de repos - Lorsqu'un des jours fériés précités tombe un jour de repos prévu par l'horaire, l'employé en cause aura droit à un autre jour de repos payé, à une date fixée d'un commun accord entre l'employé et l'Employeur.
- 21.06 Un congé payé ou non payé peut également être accordé pour autres raisons si l'employeur le juge à propos.

ARTICLE 22 – VACANCES

- 22.01 Durée des vacances - Tout employé a droit aux vacances payées annuelles suivantes calculées d'après la longueur de son SERVICE ANTÉRIEUR au début de la période de vacances.
- | | |
|------------------------------|---|
| - 0 an à sept ans de service | 1 ¹ / ₄ jours par mois |
| - 8 ans à 14 ans | 1 ² / ₃ jours par mois |
| - 15 ans à 24 ans | 2 ¹ / ₁₂ jours par mois |
| - 25 ans et plus | 2 ¹ / ₂ jours par mois |
- 22.02 Le droit des vacances : **Le droit des vacances est accumulé du 1^{er} juillet au 30 juin de l'année suivante pour tout nouvel employé et devra être pris du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.**
- 22.03 Jours fériés - Pour tout jour férié, tombant ou observé au cours de ses vacances, l'employé aura droit à une journée additionnelle, en plus de ses vacances régulières.
- 22.04 Salaire - Les employés **saisonniers** recevront un salaire de vacances au taux de 5% du salaire brut.
- 22.05 Calcul de la rémunération de vacances - La rémunération de vacances sera payée au taux en vigueur immédiatement antérieur aux vacances.
- 22.06 Rémunération en cas de cessation d'emploi - Tout employé qui cesse d'être à l'emploi de l'Employeur avant de prendre ses vacances de l'année en cours, a droit au paiement d'un montant équivalent à la valeur de son crédit de vacances.
- 22.07 Priorité - En cas de vacances pendant les mois de juillet et août, la priorité du choix de vacances ira d'abord, par ordre d'ancienneté aux employés qui ont des enfants ayant fréquenté l'école pendant le printemps précédent les vacances et, ensuite par ordre d'ancienneté, aux employés n'ayant pas d'enfants fréquentant l'école pendant le printemps en question.
- 22.08 Affichage - Un tableau de vacances sera affiché par l'Employeur au plus tard le 1^{er} mai de chaque année et ne sera pas modifié à moins de consentement mutuel entre l'employé et l'Employeur.
- 22.09 Vacances ininterrompues - Tout employé a droit à prendre ses vacances, **un maximum de trois (3) semaines** de façon ininterrompue, sauf commun accord entre l'employé intéressé et l'Employeur.



- 22.10 Maladie pendant les vacances - Tout employé pouvant établir qu'il est tombé malade ou a été victime d'un accident au cours de ses vacances aura le droit de substituer aux vacances un congé de maladie.
- 22.11 Vacances accumulées – Les vacances ne peuvent pas être accumulées d'année en année et doivent être prises **avant le 31 décembre de l'année en cours**. La **direction générale** peut toutefois autoriser le report de toutes vacances ou portion de vacances non utilisées sur justification.

ARTICLE 23 – CONGÉ DE MALADIE

- 23.01 Définition - Congé-maladie désigne toute période pendant laquelle un employé a le droit de s'absenter de son travail par suite de maladie, d'invalidité, d'un accident non compensable aux termes de la *Loi des Accidents de Travail*, ou parce qu'il est exposé à une maladie contagieuse.
- 23.02 Longueur -
- (a) Tout employé a droit à un crédit de congé-maladie d'une journée et quart (1 1/4) par mois de service jusqu'à un maximum de 200 jours. Il aura droit à accumuler toute portion inutilisée de son congé-maladie pour en tirer profit plus tard ne dépassant pas toutefois 200 jours.
 - (b) Chaque employé rencontrera la **direction générale** pour faire le calcul antérieur des journées de maladie.
 - (c) Les jours de maladie accumulés durant les 12 mois précédant le 31 décembre de chaque année et non utilisés durant cette période seront payés à l'employé avec l'**avant** dernier chèque de paie de chaque année. L'employé devra toutefois avoir accumulé et maintenir en réserve un minimum de 30 jours de maladie avant de pouvoir bénéficier de cette clause.
- 23.03 Maladie dans la famille - Dans le cas de maladie grave du conjoint ou de l'enfant de l'employé, lorsque personne à la maison, autre que le salarié, ne peut pourvoir aux besoins du malade, l'employé aura le droit, après en avoir informé son supérieur immédiat, d'utiliser jusqu'à dix (10) jours de son congé-maladie.
- 23.04 Déduction du congé-maladie – **Toutes heures de travail**, à l'exception des jours fériés, pendant laquelle un employé est absent pour congé-maladie, selon la définition contenue au paragraphe 23.01 sera retranché de son congé-maladie accumulé.
- 23.05 Preuve de maladie - L'Employeur peut exiger de l'employé malade un certificat, établi par un médecin dûment qualifié, attestant qu'il n'est pas en mesure de remplir ses fonctions pour cause de maladie.
- 23.06 Congé maladie au cours d'une absence autorisée - Tout employé reprenant le travail après un congé non payé, quelle qu'en soit la raison, ou après avoir été mis à pied par suite d'un manque de travail, n'aura pas droit aux crédits-maladie pour la période de son absence; il conservera toutefois tous crédits-maladie accumulés, auxquels il avait droit au début dudit congé ou mis à pied.



- 23.07 Congé-maladie non payé - Un employé qui a épuisé tous ses crédits de maladie par suite d'une maladie prolongée et qui n'est toujours pas capable de travailler doit, sur demande, recevoir un congé non payé, sans subir de perte d'ancienneté, d'une période égale à son ancienneté, mais ne dépassant pas une (1) année, toute année additionnelle doit être accordée pour raison valable. La présente disposition ne s'applique pas aux stagiaires, employés temporaires et apprentis.
- 23.08 Registre des congés-maladie - L'Employeur maintiendra un registre des congés-maladie inutilisés, aux fins d'un fond de retraite. Dès la fin de chaque année, tous les employés pourront examiner ledit registre, pour s'assurer que le congé-maladie à leur crédit est exact. L'Employeur informera tout employé, sur demande, de la quantité de congé-maladie accumulé à son crédit.

ARTICLE 24 – ABSENCE AUTORISÉE

- 24.01 Activité syndicale - Le représentant du Syndicat ne souffrira d'aucune perte de salaire s'il a besoin de s'absenter temporairement soit dans le but de négocier avec l'Employeur, soit pour s'occuper de son grief en autant que l'Employeur n'a pas à engager un autre employé pour remplacer l'employé absent.
- 24.02 Congrès syndicaux - Tout employé élu ou nommé pour représenter le Syndicat lors d'un congrès ou d'un séminaire aura droit, sur demande faite à l'Employeur, à une absence autorisée payée, sans perte d'ancienneté. **Le salaire et les avantages sociaux versés par l'Employeur pour le congé du ou des employés seront remboursés par le Syndicat.**
- 24.03 Absences pour fonctions publiques ou syndicales - L'Employeur reconnaît le droit des employés à participer aux affaires publiques. Il accordera par conséquent un congé non payé, sans perte d'ancienneté, à tout employé qui en fera la demande écrite dans le but de se présenter à des élections fédérales, provinciales ou municipales.

Tout employé élu ou choisi pour remplir un poste à plein temps au service du Syndicat ou d'un organisme auquel ce dernier est affilié, et tout employé élu à une charge publique, aura droit à un congé non payé, sans perte d'ancienneté, d'une durée pouvant atteindre un an. Un tel congé sera renouvelé sur demande d'année en année, tant que l'employé occupe le poste ou la charge.

24.04 Congé de deuil

- a) Un employé aura droit à un maximum de cinq (5) jours consécutifs de congé d'après son horaire régulier, sans perte de salaire, en cas de décès de son père, sa mère, son frère, sa soeur, son enfant, son époux, épouse ou conjoint de fait. Il est entendu que, dans l'application du présent paragraphe, « enfant » comprend aussi l'enfant du conjoint de l'employé.
- b) Un employé aura droit à un maximum de quatre (4) jours consécutifs de congé d'après son horaire régulier pour assister aux funérailles, sans perte de salaire en cas de décès de sa belle-mère, son beau-père, un grand-parent ou un ancien tuteur.



- c) Un employé aura droit à un maximum de trois (3) jours consécutifs de congé d'après son horaire régulier pour assister aux funérailles, sans perte de salaire, en cas de décès de son beau-frère, sa belle-sœur, son beau-fils, sa belle-fille ou de son petit-enfant.
- d) Un employé aura droit à un maximum d'une (1) journée de congé d'après son horaire régulier pour assister aux funérailles, sans perte de salaire, en cas de décès de son oncle ou de sa tante.

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

24.05 Congé de deuil - Un congé d'une demi-journée sans perte de salaire sera accordé à l'employé dans le but d'assister à des funérailles à titre de porteur.

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

24.07 Congé de maternité et soins des enfants

(a) L'employeur ne peut licencier, suspendre ou mettre à pied une employée enceinte ni refuser de l'employer pour des raisons découlant uniquement de sa grossesse.

(b) Congés de maternité

(1) Lorsqu'une employée enceinte en fait la demande sur présentation du certificat d'un médecin, d'une infirmière praticienne ou d'une sage-femme attestant la grossesse et indiquant la date que le médecin, l'infirmière praticienne ou la sage-femme estime être celle de l'accouchement, l'employeur doit lui accorder un congé sans rémunération de dix-sept semaines ou le congé le plus court que celle-ci demande, à partir d'un jour compris entre les treize semaines précédant la date d'accouchement indiquée et la date effective de l'accouchement.

(2) L'employée qui désire prendre un congé en vertu du présent article

(i) doit, quatre mois avant la date prévue de l'accouchement ou aussitôt que sa grossesse est confirmée si cette confirmation survient plus tard, aviser son employeur de son intention de prendre un congé et de la date prévue pour le début de ce congé en l'absence d'un cas d'urgence; et

(ii) doit, en l'absence d'un cas d'urgence, donner à l'employeur deux semaines de préavis avant le début du congé.

(3) Sous réserve du paragraphe (4), le congé prévu au paragraphe (2) peut être pris durant la période de temps que l'employée précise dans sa demande, pour autant que la date prévue pour l'accouchement se situe durant cette période.

- (4) En l'absence de tout emploi de substitution à offrir à l'employée, l'employeur peut, avant ou après le début de la période mentionnée au paragraphe (2), exiger de l'employée qu'elle commence un congé lorsque les fonctions de son poste ne peuvent raisonnablement plus être accomplies par une femme enceinte ou que l'exécution de son travail est sensiblement affectée par sa grossesse.
- (5) Lorsqu'une employée se présente au travail à l'expiration du congé, l'employeur doit lui permettre de reprendre son travail dans le poste qu'elle occupait juste avant de prendre son congé ou dans un poste équivalent, sans diminution de rémunération ni perte d'avantage accumulés jusqu'au début de son congé.

(c) Soins des enfants

- (1) Dans le présent article, « enfant » désigne une personne âgée de moins de dix-neuf ans.
- (2) L'employeur doit, à la requête d'une employée ou d'un employé
 - (a) qui est le parent naturel d'un nouveau-né ou d'un enfant qui n'est pas encore né, ou
 - (b) qui adopte ou a adopté un enfant accorder au parent un congé sans solde de soixante-deux semaines consécutives ou le congé plus court qu'il demande pour lui permettre de prendre soin de l'enfant.
- (3) Une employée qui a l'intention de prendre un congé en vertu de la politique 1311, Soins des Enfants, (2) (a) doit :
 - (a) fournir à l'employeur un certificat d'un médecin, d'une infirmière praticienne ou d'une sage-femme indiquant la date que le médecin, l'infirmière praticienne ou la sage-femme estime être celle de l'accouchement ou la date effective de l'accouchement, et
 - (b) en l'absence d'urgence, donner à l'employeur quatre semaines de préavis, par écrit, de la date du début de ce congé et de la durée de ce congé.
- (4) Le parent qui a l'intention de prendre un congé en vertu de la politique 1311, Soins des Enfants, (2) (b) doit :
 - (a) lorsqu'il est accepté conformément à la *Loi sur les services à la famille* comme parent adoptant possible ou, au cas d'une adoption privée, quatre mois auparavant, ou dans une situation d'urgence aussitôt que possible avant la date anticipée à laquelle l'enfant sera placé avec l'employé en vue de l'adoption, donner avis à l'employeur de l'intention de l'employé de prendre congé,
 - (b) fournir à l'employeur une preuve que l'enfant a été placé ou sera placé avec l'employé en vue de l'adoption, et
 - (c) aviser l'employeur du début et de la durée du congé lorsqu'il est mis au courant de la date à laquelle l'enfant sera placé avec l'employé en vue de l'adoption ou au moment où l'enfant est placé avec l'employé en vue de l'adoption, celui des deux événements qui survient le premier étant celui à retenir.



- (5) Un congé en vertu de la politique 1311, Soins des Enfants, doit commencer au plus tôt à la date à laquelle le nouveau-né ou l'enfant adopté est pris sous les soins et sous la garde de l'employé et doit prendre fin au plus tard soixante-dix-huit semaines après cette date.
- (6) Lorsqu'une employée qui a l'intention de prendre un congé en vertu de la politique 1311, Soins des enfants (2) (a) en sus du congé en vertu de la politique 1311, Congé de Maternité (1), elle doit débiter son congé en vertu de la politique 1311, Soins des enfants (2) (a) immédiatement à l'expiration du congé pris en vertu de la politique 1311, Congé de Maternité (1), à moins que l'employeur et l'employée n'en conviennent autrement.
- (7) Le paragraphe (6) ne s'applique pas lorsqu'un nouveau-né est hospitalisé au moment de l'expiration du congé en vertu de la politique 1311, Congé de Maternité (1).
- (8) Si les deux parents sont des employés, le congé accordé en vertu du paragraphe (2) peut être
 - (a) pris entièrement par l'un des employés, ou
 - (b) partagé par les employés.
- (9) La durée maximale de l'ensemble des congés que peuvent prendre deux employés en vertu de la présente politique à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant est de soixante-deux semaines.
- (10) La durée maximale de l'ensemble des congés que peuvent prendre un ou deux employés à l'occasion de la naissance d'un enfant est de soixante-dix-huit semaines.

24.08 Congé familial - Un employé aura droit à un congé payé, sans perte d'ancienneté, pour les motifs suivants:

<u>MOTIF</u>	<u>DURÉE DU CONGÉ</u>
Mariage de l'employé	Trois jours ouvrables, y compris le jour du mariage
Mariage d'un enfant d'un frère ou d'une soeur de l'employé	Le jour du mariage
Naissance d'un enfant de l'employé	Le jour de la naissance
Sinistre grave dans la maison de l'employé	Un maximum de trois jours

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

Handwritten signatures and initials:
An, JW, UK, KJ

- 24.10 Jurés ou témoins - Tout employé appelé comme juré ou témoin à un tribunal, quel qu'il soit, aura droit à un congé sans perte d'ancienneté. L'Employeur s'engage en outre à lui rembourser la différence entre son salaire réel et l'indemnité ou allocation éventuelle, à l'exception des sommes reçues pour ses repas, déplacement ou autres dépenses, qui lui auront été payées pour ses services en tant que juré ou témoin. L'employé fournira à l'Employeur une pièce justificative prouvant son titre de témoin ou de juré et indiquant les sommes ainsi reçues.
- 24.11 Congé de formation professionnelle - L'Employeur accordera un congé payé sans perte d'ancienneté à tout employé ayant à passer durant ses heures de travail régulier un examen ayant pour effet d'améliorer ses qualités professionnelles.
- 24.12 Autorisation générale d'absence - L'Employeur accordera une absence autorisée non payée, sans perte d'ancienneté, à un employé qui en fera la demande par écrit pour une raison valable. Un tel congé devra avoir été approuvé par l'Employeur, qui ne devra toutefois pas le lui refuser pour des raisons injustes.
- 24.13 Congés en cas de violence familiale, violence entre partenaires intimes et violence sexuelle
- a) L'Employeur reconnaît que les employés et leurs enfants peuvent faire face à des situations de violence ou d'abus dans leur vie personnelle qui peuvent influencer la présence des employés et leur rendement au travail.
- b) L'Employeur doit accorder un congé aux employés, dont les 5 premiers jours de congés sont payés, en cas de violence familiale, de violence entre partenaires intimes ou de violence sexuelle, lorsque l'employé ou son enfant est victime de ce type de violence. La durée du congé ne peut excéder le total des congés suivants :
- i) un congé maximal de dix (10) jours, pris de façon intermittente ou continue; et
- ii) un congé de maladie (article 23); et
- iii) un congé maximal de seize (16) semaines, pris de façon continue.
- L'Employeur doit accorder le congé pour tout motif lié à ce type de violence ou en résultant, y compris pour obtenir des soins médicaux, des consultations psychologiques, des services juridiques, des services offerts aux victimes ou pour déménager.
- iv) Cet article ne s'applique pas si qu'il est démontré que l'employé est l'auteur de l'agression.
- c) Confidentialité
- Tous les documents ou les informations que reçoit l'Employeur relativement au congé sont confidentiels et ne peuvent être communiqués, sauf si l'employé y consent par écrit ou la communication est autorisée ou exigée par la loi.



d) Protection contre la discipline

L'Employeur convient qu'aucune mesure disciplinaire ou sanction ne sera prise à l'encontre d'un employé si sa présence ou son rendement au travail souffre du fait qu'il a subi ou que son enfant a subi de la violence familiale, de la violence entre partenaires intimes ou de la violence sexuelle.

24.14 Congé médical - Un congé doit être accordé pour les rendez-vous ne pouvant être obtenus en dehors des heures de travail normales d'un employé. L'employé doit aviser son superviseur immédiat dès que celui-ci est confirmé ainsi que de quelle banque de temps que ce congé sera payé.

ARTICLE 25 – PAIEMENT DES SALAIRES ET INDEMNITÉS

25.01 Jour de paie - Les salaires et les traitements seront payables chaque jeudi de la semaine avant cinq (5) heures de l'après-midi et correspondant à l'annexe "A" ci-jointe, formant partie intégrante de la présente convention. Les jours de paie, chaque employé recevra un décompte détaillé de son salaire et des retenues.

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

25.03 Employés à temps partiel - Les employés réguliers, travaillant à temps partiel, auront droit aux taux de salaire, conditions d'emploi et avantages prévus par la présente convention, en proportion des heures de travail accomplies.

25.04 Salaires en cas de transfert temporaire - Tout employé qui, à titre temporaire, travaille comme remplaçant ou remplit les fonctions principales à un poste mieux payé aura droit à toucher le taux fixé pour ces fonctions immédiatement.

Un employé affecté à un poste rémunéré à un taux de salaire inférieur au sien ne subira pas de baisse de salaire correspondant.

25.05 a. Remplacement d'un cadre - Lorsqu'un employé doit remplacer un cadre, il doit recevoir **une prime de 10% de son salaire régulier du premier jour où il assume la suppléance. Les heures supplémentaires effectuées lors de son rôle de remplaçant seront l'équivalent des heures réellement travaillées avec un minimum d'une (1) heure pour chaque sortie.**

b. Partage des heures supplémentaires : **L'employé, qui pendant qu'il remplaçait un employé cadre, a perdu des opportunités de faire des heures supplémentaires en vertu de l'article 19.05 ne sera pas considéré comme avoir été non disponible. Il pourra reprendre les heures supplémentaires manquées au retour de son poste et tâches régulières.**


25.06 Salaires de vacances - À condition de donner un préavis d'au moins trois (3) jours, un employé partant en vacances pourra recevoir, le dernier jour de bureau précédant ses vacances, tout chèque de paie tombant au cours de ses vacances.



- 25.07 Dépenses faites par l'employé - Lorsqu'un employé voyage par affaire pour l'employeur, il sera rémunéré pour frais de voyage, logement, repas, par l'employeur conformément aux politiques de la Ville.
- 25.08 Indemnité de repas pour heures supplémentaires –
- (a) Tout employé devant prendre un ou des repas à l'extérieur de la ville lors de son travail sera remboursé par l'Employeur.
 - (b) Tout employé ne pouvant quitter son lieu de travail durant la période de repas aura droit à un repas fourni par l'Employeur.
- 25.09 Allocation de formation professionnelle - Lorsque l'Employeur demande à un employé de suivre un cours d'éducation dans le but de se perfectionner dans les connaissances nécessaires à son emploi, il s'engage à en payer intégralement le coût, dès que l'employé aura terminé son cours.

ARTICLE 26 – CLASSEMENT ET RECLASSEMENT DES EMPLOIS

- 26.01 (a) Description des emplois - L'Employeur révisera la description d'emploi pour toute classe comprise dans le groupement négociateur du Syndicat lorsque l'Employeur assignera de nouvelles tâches régulières au titulaire de la classe. Lesdites révisions aux descriptions seront présentées au Syndicat et deviendront officielles à moins d'une objection écrite de la part du Syndicat dans les trente (30) jours suivant leur présentation.
- (b) Cours disponibles - L'Employeur s'engage à afficher à un endroit visible des employés tout cours de perfectionnement disponible qui serait apte à améliorer les qualifications, habilités ou services aux employés. L'Employeur encouragera les employés à s'inscrire à ces cours.
- 26.02 Changement des classes d'emploi - Au cas où les fonctions ou le volume de travail d'une classe d'emploi subirait une modification ou un accroissement ou au cas où le Syndicat ou un employé considérerait qu'un emploi a été injustement ou faussement classifié ou au cas où l'Employeur créerait un emploi non-inclus dans le barème "A" pendant le terme de la présente convention, le taux de salaire applicable à un tel emploi fera l'objet de négociations entre l'Employeur et le Syndicat. Si les parties ne peuvent se mettre d'accord sur le reclassement ou le taux de salaire de l'emploi en question, le différend sera renvoyé à la procédure de redressement des griefs et à l'arbitrage. Le nouveau taux de salaire sera rétroactif à la date où le travail en question a été confié à un employé pour la première fois. Ce processus sera fait tout en respectant le système de classification des emplois (Le mandat - Évaluation des emplois).
- 26.03 Maintien du système de classification des emplois - Les parties reconnaissent et acceptent le programme d'analyse des emplois conformément aux termes et références qui se retrouvent dans le document intitulé « Le mandat - Évaluation des emplois » signé entre la Ville de Shippagan et le Syndicat le 14 mars 2012. Ce document est reconnu comme faisant partie de la présente convention collective.



ARTICLE 27 – SÉCURITÉ SOCIALE

27.01 Pension -

- (a) En plus du régime de pension du Canada, chaque employé participera dans un régime à prestation déterminée qui s'intitule *Régime de pension des employés et employées de la Ville de Shippagan* daté du 1^{er} janvier 1970.
- (b) Les dispositions du régime choisi seront partagées à 50%. Cependant, pour la durée de la présente convention collective, la cotisation des employés syndiqués passera de 7% à un maximum de 10% de leurs gains réguliers, celle de l'employeur sera de 10% en plus des montants additionnels requis pour couvrir le déficit du plan, s'il-y-a lieu. **Le taux de cotisation pour l'Employeur peut changer selon la santé financière du régime.** Cette augmentation est conditionnelle à ce que les employés non-syndiqués contribuent le même taux que les employés syndiqués.

(c) Comité de pension

1. Ce comité sera composé de membres du Syndicat, les non-syndiqués et l'Employeur.
2. Ce comité aura comme mandat de **regarder de faire** une consultation avec des investisseurs / actuaires afin de voir si qu'il y a possibilité d'avoir un meilleur rendement. **De plus, en collaboration avec le représentant syndical du SCFP, le comité va faire faire l'étude d'option possible de d'autre fonds de pension avec l'optique d'assurer une retraite sécuritaire et a un coût raisonnable pour les parties.**
3. Le comité se rencontrera à chaque trimestre, **si nécessaire.**
4. Les membres du Syndicat pourront apporter leur représentant du SCFP comme observateur avec droit de parole mais sans droit de vote.

27.02 Assurance des frais médicaux et d'hospitalisation - L'Employeur paiera les primes des régimes au taux de 50% du présent régime sujet à négociation pour tous les employés actuels et les personnes à leur charge. En cas de maladie, la contribution de l'Employeur sera maintenue pendant une durée maximum d'un an à compter du début de la maladie. L'Employé peut ensuite, s'il le désire, payer lui-même les contributions, par l'intermédiaire de l'Employeur.

27.03 Assurance-groupe sur la vie -

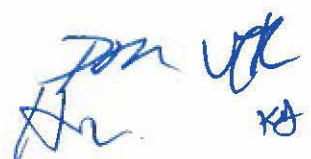
- (a) L'Employeur s'engage à payer les primes d'un régime d'assurance-groupe sur la vie, de mort accidentelle et de perte de membres, choisi d'un commun accord. Pour un employé ayant des personnes à charge, selon la définition de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, l'assurance équivaldra au double de son salaire annuel, arrondi aux 500.00 \$ les plus proches. Les dividendes de cette police seront accumulables, mais ne pourront servir qu'à l'amélioration du régime d'assurance-groupe sur la vie, aux termes fixés périodiquement d'un commun accord entre l'Employeur et le Syndicat.
- (b) Les contributions seront à 50%.

Don
AA *UJL*
KA

- 27.04 Mesures législatives - En cas de réduction, par suite d'une mesure législative ou autre, d'une prime payable par l'Employeur pour tout avantage au profit des employés, l'économie ainsi réalisée servira, d'un commun accord, soit à augmenter d'autres avantages à la disposition des employés, soit à augmenter les taux de salaire des employés.
- 27.05 Assurance emploi - Tous les employés tomberont sous le coup des dispositions de la *Loi sur l'assurance emploi*.

ARTICLE 28 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

- 28.01 Coopération - Le Syndicat et l'Employeur conviennent de coopérer en vue de maintenir et de perfectionner les règlements visant à protéger adéquatement les employés exécutant des travaux dangereux.
- 28.02 Comité paritaire de sécurité - Est institué un comité de sécurité et d'hygiène, composé de deux représentants nommés par le Syndicat.
- 28.03 Réunions du Comité - Le Comité de sécurité et d'hygiène se réunira sur demande du Syndicat ou de l'Employeur. Ces réunions porteront sur toute condition dangereuse. Le Comité rédigera des procès-verbaux de toutes ses réunions, dont des copies seront remises tant à l'Employeur qu'au Syndicat.
- 28.04 Mesures de sécurité - L'Employeur s'engage à fournir aux employés exécutant des travaux insalubres ou dangereux tout le matériel et habillement protecteur nécessaire tel que requis par le code de la sécurité provinciale. (Safety Code).
- 28.05 Griefs sur la sécurité - Un employé ou groupe d'employés ayant l'impression qu'on exige d'eux un travail comportant des conditions dangereuses ou insalubres dépassant le danger normal inhérent au travail en question, auront le droit de déposer un grief prioritaire à la dernière étape de la procédure de redressement des griefs et à l'arbitrage. Aucun employé ne fera l'objet de sanctions pour avoir refusé d'effectuer un travail qui, de l'avis de n'importe quel membre du comité de sécurité et d'hygiène, présente des dangers.
- 28.06 Enquête sur les accidents - Le Syndicat sera immédiatement informé de tout accident ou blessure. Sur demande du Syndicat, le Comité de sécurité et d'hygiène entreprendra une enquête et déposera promptement un rapport sur la nature et les causes de l'accident ou de la blessure.
- 28.07 Salaire pour employés blessés - Tout employé blessé pendant ses heures de travail et obligé de quitter son travail pour se faire soigner ou pour rentrer chez-lui à cause de sa blessure, sera payé au taux normal de son salaire pour le restant de sa journée de travail, sans entamer son congé-maladie, à moins qu'un médecin ou une infirmière déclare que l'employé est capable de reprendre son travail au cours de la même journée de travail.
- 28.08 Transport des accidentés - Le transport au médecin le plus proche ou à l'hôpital, des employés nécessitant des soins médicaux par suite d'un accident, se fera aux frais de l'Employeur.



ARTICLE 29 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET AUTRES

- 29.01 Formation supplémentaire - Au cas où l'introduction de nouvelles méthodes de travail nécessiterait un recyclage ou un perfectionnement exigeant une durée de formation professionnelle dépassant une année, cette durée supplémentaire fera l'objet de discussions entre l'Employeur et le Syndicat.
- 29.02 Programme de formation - Au cas où l'Employeur introduirait de nouvelles méthodes ou machines, exigeant des habiletés nouvelles ou plus étendues que celles que possède les employés travaillant selon les méthodes de travail actuelles, l'Employeur accordera, au frais de l'Employeur, une période minimum ne pouvant dépasser un an, pour leur permettre de se perfectionner ou d'acquérir les compétences nécessaires aux nouvelles méthodes de travail. Aucun changement ne sera apporté aux taux de salaire de ces employés pendant la période d'un tel recyclage et leur salaire ne subira pas de réduction lorsqu'ils seront classifiés à leur nouveau poste.
- 29.03 Pas d'embauche - L'Employeur n'embauchera pas de nouveaux employés tant qu'il n'aura pas avisé les employés titulaires des changements technologiques qu'il se propose d'introduire et tant qu'il ne leur aura pas accordé une période de recyclage, afin de leur permettre d'acquérir les nouvelles connaissances ou habiletés nécessaires pour conserver leur emploi.

ARTICLE 30 – SÉCURITÉ DE L'EMPLOI

- 30.01 Sécurité de l'emploi - Afin de garantir aux membres du groupement négociateur la sécurité de leurs emplois, l'Employeur convient qu'aucun travail ou service exécuté actuellement par le groupement négociateur ou qui lui serait confié à l'avenir, ne sera ni sous-traité, ni transféré, ni affermé, ni assigné, ni cédé en entier ou en partie à une autre usine, personne, entreprise ou étrangers au groupement négociateur si cela a pour effet de réduire le travail du groupement négociateur. L'Employeur peut contracter le déblaiement de la neige et la collecte des vidanges ainsi que certaines installations sur système d'eau et égouts, à condition que le travail ainsi accompli ne réduise pas en soi les heures régulières de travail des employés.
- 30.02 Intempéries - Chaque fois qu'un travail ordinaire ne peut raisonnablement être exécuté pendant les heures de travail à cause du mauvais temps, l'Employeur fournira du travail à l'intérieur à toute équipe travaillant dehors, ou lui permettra d'attendre à l'abri. Dans les cas où l'Employeur fermera les bureaux de la Ville, certains employés peuvent être demandés de rester à leur poste étant donné la nature de leurs travaux. Les dispositions de la présente clause n'entraîneront aucune perte de salaire.



ARTICLE 31 – UNIFORME ET HABILLEMENT

31.01 Vêtements de travail - L'Employeur fournira dès l'embauche, les vêtements et équipements de travail nécessaires au corps de métier de l'employé et le renouvellement de ceux-ci se feront par approbation de son superviseur non syndiqué sous la condition qu'ils soient endommagés. Annuellement, les employés à temps plein recevront un montant de 400 \$ et les employés saisonniers 200 \$, pour s'acheter des vêtements de travail. Il faut noter que le type de vêtements doit être préalablement approuvé par l'Employeur.

TRAVAUX PUBLICS/	LOISIR	ENTRETIEN	ARÉNA	EAU ET ÉGOUT
TEMPS PLEIN				
<ol style="list-style-type: none"> 1. Overall – été 2. Overall – hiver 3. Manteau d'hiver (chaque 3 ans) 4. Veste de sécurité 5. Casque de sécurité 6. Gants – été 7. Gants – hiver 8. Gants caoutchouc 9. Ensemble de pluie 10. Lunette de sécurité avec protection UV 11. Bottes de pluie 12. Bottes de sécurité (Max 1 an - au besoin) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Overall – été 2. Overall – hiver 3. Manteau d'hiver (chaque 3 ans) 4. Veste de sécurité 5. Casque de sécurité 6. Gants – été 7. Gants – hiver 8. Gants caoutchouc 9. Ensemble de pluie 10. Lunette de sécurité avec protection UV 11. Bottes de pluie 12. Bottes de sécurité été (Max 1 an - au besoin) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gants – hiver 2. Overall – hiver 3. Espadrille de sécurité (Max 1 an - au besoin) 4. Espadrille de sécurité 5. Pantalons de travail (5) 6. Manteau d'hiver (chaque 2 ans) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gants – été 2. Gants – hiver 3. Overall – été 4. Overall – hiver 5. Bottes de sécurité d'hiver (Max 1 an /au besoin) 6. Lunette de sécurité avec protection UV 7. Manteau d'hiver (chaque 3 ans) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Overall – été 2. Overall – hiver 3. Manteau d'hiver (chaque 3 ans) 4. Veste de sécurité 5. Casque de sécurité 6. Gants – été 7. Gants – hiver 8. Gants – latex 9. Sarro 10. Gants caoutchouc 11. Ensemble de pluie 12. Lunette de sécurité avec protection UV 13. Bottes de pluie 14. Bottes de sécurité été (Max 1 an - au besoin)

Handwritten signatures and initials

TRAVAUX PUBLICS/	LOISIR – 22 semaines	ENTRETIEN	ARÉNA	EAU ET ÉGOUT
SAISONNIER				
<ol style="list-style-type: none"> 1. Overall – été 2. Overall – hiver (chaque 3 ans) 3. Manteau d’hiver (chaque 3 ans) 4. Veste de sécurité 5. Casque de sécurité 6. Gants – été 7. Gants – hiver 8. Gants caoutchouc 9. Ensemble de pluie 10. Lunette de sécurité avec protection UV 11. Bottes de pluie 12. Bottes de sécurité (chaque 2 ans) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Overall – été 2. Manteau (chaque 3 ans) 3. Veste de sécurité 4. Casque de sécurité 5. Gants – été 6. Gants caoutchouc 7. Ensemble de pluie 8. Lunette de sécurité avec protection UV 9. Bottes de pluie 10. Bottes de sécurité (chaque 2 ans) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Espadrille de sécurité (chaque 2 ans - au besoin) 2. Lunette de sécurité avec protection UV 3. Pantalons (3); 4. Manteau (chaque 3 ans) 	N/A	N/A

ARTICLE 32 – CONDITIONS GÉNÉRALES

32.01 Tableaux d'affichage - L'Employeur mettra à la disposition du Syndicat des tableaux d'affichage disposés de telle façon que tous les employés y trouveront accès; le Syndicat aura le droit d'y afficher des avis d'assemblées et tout autre avis pouvant intéresser les employés.

32.02 À moins d'une autorisation écrite de l'Employeur, l'usage des véhicules, de l'équipement lourd, de l'outillage et du matériel à des fins personnelles est interdit.

32.03 a) Les employés qui utilisent leur cellulaire pour le travail recevront un montant de **25 \$ par mois de l'Employeur. Les employés saisonniers recevront ce montant que pendant leur période active d'emploi.**

b) Les employés ayant actuellement un téléphone mobile de fourni par l'Employeur ne pourront se prévaloir de cet article.

c) Il est attendu que les employés qui profitent de cet article devront avoir leur téléphone mobile avec eux lors des heures de travail et ils devront répondre aux appels de l'Employeur conformément à la politique en place.

ARTICLE 33 – CONDITIONS ET AVANTAGES ACTUELS

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

ARTICLE 34 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

ARTICLE 35 – DURÉE DE LA CONVENTION

35.01 Date d'échéance - La présente convention sera obligatoire et demeurera en vigueur du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2028 et par la suite, d'année en année, à moins que l'une des parties donne préavis par écrit à l'autre partie, selon l'article 35.03.

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

35.03 Avis de changement - Lorsque l'une des parties à cette convention désire y apporter des changements ou des modifications, elle devra avertir l'autre partie par écrit des modifications proposées, et ceci dans un délai de 30 à 120 jours avant la date de son expiration. Dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables qui suivront la réception de cet avis par l'une des parties, l'autre partie devra entamer les négociations en vue du renouvellement ou de la révision de la convention, à la suite de quoi les deux parties devront entreprendre lesdites négociations de bonne foi et faire tout effort raisonnable en vue de conclure une convention nouvelle ou révisée.

35.04 La convention demeure valable - Lorsqu'un tel avis ne propose que des révisions, les conditions suivantes s'appliquent :

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

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

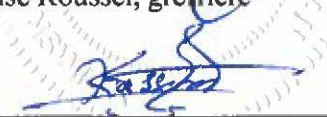


Signé à Shippagan en ce 20^e jour de novembre 2024.

POUR L'EMPLOYEUR :




Elise Roussel, greffière

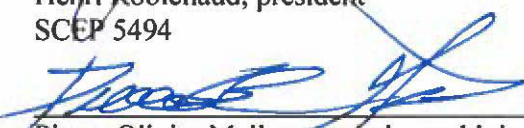


Kassim Doumbia, maire

POUR LE SYNDICAT :



Henri Robichaud, président
SCEP 5494



Pierre-Olivier Mallet, secrétaire archiviste
SCFP 5494

kb*sebp 491

ANNEXE A - SALAIRES

Du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2028

BANDE SALARIALE	2023	4.00%	2024	Ajustement	4.00%	2025	4.00%	2026	3.00%	2027	3.00%	2028
	2	20.17		20.98	0.50		22.34		23.23		23.93	
3	23.75		24.70	0.50		26.21		27.26		28.07		28.92
4	24.93		25.93	0.50		27.48		28.58		29.44		30.32
5	26.10		27.14	0.50		28.75		29.90		30.80		31.72
6	28.40		29.54	0.50		31.24		32.49		33.46		34.47
7	31.65		32.92	0.50		34.75		36.14		37.23		38.34

BANDE SALARIALE	CLASSIFICATION
2	Préposé à l'entretien et Préposé III Loisir
3	Préposé à l'entretien-maintenance, Utilité IV, Préposé II Loisir, Utilité III
4	N/A
5	Préposé I Loisir, Utilité II
6	Chef d'équipe des Loisirs, Utilité I et Eau & Égout II-Utilité II
7	Technicien Eau & Égout I

Salaires rétroactifs au 1^{er} janvier 2024.