

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA VILLE DE



ET

SCFP / *Syndicat canadien
de la fonction publique*

SECTION LOCALE 5534

En vigueur du 1^{er} janvier 2023 au 30 juin 2027

[Handwritten initials]

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE.....	1
ARTICLE 1 - BUT.....	1
ARTICLE 2 - DÉFINITIONS.....	1
ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION	3
ARTICLE 4 - DROITS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION.....	3
ARTICLE 5 - AUCUNE DISCRIMINATION.....	3
ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL	4
ARTICLE 7 - PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES.....	4
ARTICLE 8 - NOUVEAUX EMPLOYÉS	5
ARTICLE 9 - CORRESPONDANCE.....	5
ARTICLE 10 - EMPLOYEUR-EMPLOYÉS	5
ARTICLE 11 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	6
ARTICLE 12 - ARBITRAGE.....	8
ARTICLE 13 - CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET DISCIPLINE	9
ARTICLE 14 - ANCIENNETÉ	10
ARTICLE 15 - PÉRIODE DE PROBATION	11
ARTICLE 16 - AVANCEMENTS ET CHANGEMENTS AU SEIN DU PERSONNEL	11
ARTICLE 17 - LICENCIEMENTS, MIS EN DISPONIBILITÉ ET RAPPELS AU TRAVAIL...13	
ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL	15
ARTICLE 19 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES	17
ARTICLE 20 - JOURS FÉRIÉS	19
ARTICLE 21 - CONGÉS ANNUELS.....	20
ARTICLE 22 - CONGÉS DE MALADIE	22

VH
SM
WS
AA

ARTICLE 23 - ABSENCES AUTORISÉES	23
ARTICLE 24 - CONGÉS DE DEUIL.....	24
ARTICLE 25 - AUTRES CONGÉS.....	25
ARTICLE 26 - RÉMUNÉRATION	27
ARTICLE 27 - DESCRIPTION DES EMPLOIS.....	30
ARTICLE 28 - RÉGIME DE PENSION ET AVANTAGES SOCIAUX.....	30
ARTICLE 29 - LIEU DE TRAVAIL SÉCURITAIRE	32
ARTICLE 30 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE.....	33
ARTICLE 31 - SÉCURITÉ D'EMPLOI	33
ARTICLE 32 - HABILLEMENT.....	34
ARTICLE 33 - TABLEAUX D'AFFICHAGES.....	35
ARTICLE 34 - CONDITIONS DE TRAVAIL	35
ARTICLE 35 - DURÉE DE LA CONVENTION	36
LETTRE D'ENTENTE - ALLOCATION DE DÉPART	38
LETTRE D'ENTENTE - RECONNAISSANCE DU PERSONNEL.....	40
ANNEXE A - GRILLE SALARIALE	41
SIGNATURE.....	42

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the letters 'UH', 'SR', and several illegible signatures.

PRÉAMBULE

Les parties impliquées dans cette convention collective ont pour objectif de définir les conditions d'emploi applicables aux employés inclus dans ladite convention.

ARTICLE 1 - BUT

- 1.01 Attendu que les présentes dispositions ont pour but de :
1. Favoriser et renforcer les relations d'emploi de manière harmonieuse et stable entre l'Employeur et le Syndicat.
 2. Reconnaître l'importance des discussions et des négociations pour tout ce qui concerne les conditions de travail, l'emploi, les services, etc.
 3. Garantir le bon déroulement des opérations de manière efficace.
 4. Veiller au moral, au bien-être et à la sécurité de tous les employés faisant partie de l'unité de négociation du Syndicat.

ARTICLE 2 - DÉFINITIONS

- 2.01 « **SYNDICAT** » désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5534.
- 2.02 "**EMPLOYÉ**" 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 collective.

EMPLOYÉ comprend les catégories suivantes :

- 1) **Employé permanent temps plein** : désigne un employé embauché sous l'article 16 qui est tenu de travailler à temps plein, pendant toute la semaine normale de travail et dont l'emploi est requis et nécessaire au fonctionnement normal de la ville et qui a complété, à la satisfaction de l'Employeur, une période de probation comme prévu à l'article 15 de la présente convention collective.
- 2) **Employé permanent temps partiel** – désigne un employé qui travaille de façon continue, moins que la pleine semaine de travail de l'employé à temps plein et qui a complété la période de probation comme prévu à l'article 15 de la présente convention collective.
- 3) **Employé permanent saisonnier** – désigne un employé embauché sur une base saisonnière établi par l'Employeur selon l'une des classifications spécifiées à l'Annexe A, qui a complété la période de probation tel que requis par l'entente collective, qui travaille quarante (40) heures par semaine pour un minimum de six (6) mois ou un mille quarante (1040) heures par année et qui est rappelé au travail de façon saisonnière ou au besoin, durant la période hivernale. L'Employeur garantit un minimum de vingt-six (26) semaines de travail sans interruption.

4) **Employé temporaire** – désigne un employé embauché lorsqu'il s'agit d'un travail qui est de nature temporaire en soi (congé divers, etc.) ou en raison d'un surplus temporaire dans les cédules de production (bris majeur, etc.) en autant que l'employé détient les qualifications requises. Cette condition sera spécifiquement mentionnée et reconnue au moment de l'embauche. Un employé temporaire :

- a) n'accumulera pas d'ancienneté en vertu de la présente convention ;
- b) aura droit aux bénéfices prescrits par la *Loi sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick* ; en plus de :
 - i. l'article 5 – Aucune discrimination;
 - ii. l'article 6 – Régime syndical;
 - iii. l'article 7 – Prélèvement des cotisations syndicales;
 - iv. l'article 18 – Heures de travail (selon la lettre d'embauche);
 - v. l'article 19 – Heures supplémentaires;
 - vi. l'article 32 – Habillement;
 - vii. Programme d'Aide aux Employés et à leur famille (PAEF).

aura droit au salaire à l'Annexe « A » de la présente convention collective selon la classification remplacée.

2.03 **POSTE VACANT** – désigne un poste actuel au sein de l'unité de négociation, dont l'Employeur détermine qu'il soit comblé.

2.04 **APPRENTI** – désigne une personne mise en apprentissage dans un métier et dont l'emploi continu dépend du progrès réalisé et de l'achèvement de son apprentissage.

2.05 **MATIÈRES ABRASIVES** – désigne des matières contenant des corrosifs ou des substances qui peuvent érafler la peau ou user les vêtements.

2.06 **URGENCE** – désigne un événement soudain, généralement inattendu ou un concours de circonstances nécessitant une intervention immédiate.

2.07 **JOUR** – désigne un jour civil à moins d'indication contraire.

2.08 **ÉTUDIANTS, BÉNÉVOLES ET EMPLOIS SUBVENTIONNÉS** : L'Employeur peut embaucher des étudiants, bénévoles et emplois subventionnés pour effectuer du travail qui relève de l'unité de négociations, dans un tel cas, l'employeur s'engage à discuter avec le Syndicat avant l'embauche. Faute d'arriver à un accord, le Syndicat invoquera l'article 11 – Procédure et de règlement des griefs. Un étudiant, bénévole et employé subventionné ne doit, en aucun cas, servir à réduire la charge de travail de l'unité de négociation.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Droit de la direction – Le Syndicat reconnaît que:

- a) L'Employeur conserve la totalité des fonctions, droits, attributions et pouvoirs que l'Employeur n'a pas explicitement restreints, délégués ou modifiés par la présente convention.
- b) La question de savoir si l'un des droits ci-dessus est limité par la présente convention peut être tranchée par la procédure de règlement des griefs.
- c) L'Employeur s'attend à ce que les employés effectuent tout travail tel qu'indiqué dans leurs descriptions de tâches de manière sécuritaire et efficace.

ARTICLE 4 - DROITS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

4.01 **Unité de négociation**

- a) L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5534, comme représentant exclusif de tous les employés visés par l'Annexe A, à l'exception de toutes personnes exclues par la *Loi sur les relations industrielles* conformément à l'ordonnance d'accréditation émise par la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick.
- b) L'Employeur s'engage à négocier avec le Syndicat, ou tout comité autorisé par celui-ci, sur toute question concernant les relations entre les parties, afin de résoudre paisiblement et dans un esprit de collaboration tout différend éventuel.

4.02 **Tâches réservées au groupement négociateur** – Les employés exclus du groupement négociateur ne remplissent aucun emploi régit par la présente convention sauf pour les activités de formation et les cas d'urgence.

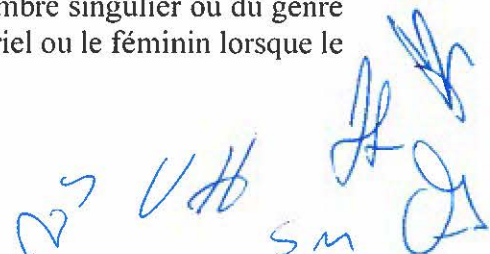
4.03 **Aucun autre accord**

Aucun employé visé par la présente convention ne sera tenu ou autorisé à conclure une entente écrite ou verbale avec l'Employeur ou ses représentants qui serait en conflit avec les conditions de la présente convention.

ARTICLE 5 - AUCUNE DISCRIMINATION

5.01 Les parties conviennent qu'aucune discrimination, restriction ou contrainte ne doit être exercée ni pratiquée à l'égard du Syndicat, de la section locale, des employés, de l'Employeur et de ses représentants. Tel que prévoit la *Loi sur les droits de la personne de la province du Nouveau-Brunswick*, tout harcèlement personnel et sexuel est interdit.

5.02 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 visé par la présente Convention collective deviendra et demeurera membre en règle du Syndicat, aux termes des statuts et des règlements du Syndicat. Tout employé futur doit, comme condition de maintien de son emploi, devenir membre en règle du Syndicat dans les trente (30) jours suivant son embauche et en demeurer membre en règle.
- 6.02 **Représentation** – Nul employé ou groupe d'employés n'entreprendront de représenter le Syndicat lors de réunions avec l'Employeur sans l'autorisation expresse du Syndicat. Afin de rendre cette clause applicable, le Syndicat fournira à l'Employeur une liste des noms de ses responsables. De son côté, l'Employeur remettra au Syndicat, sur demande, une liste de ses agents responsables.

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 des statuts et des règlements du Syndicat et dont l'employé est redevable au Syndicat.
- 7.02 **Retenues** – Les retenues mentionnées à l'article 7.01 seront déduites de chaque paie et remises par l'Employeur au secrétaire-trésorier du Syndicat au plus tard le 15^e jour du mois suivant, accompagnées d'une liste des noms des employés dont les salaires ont fait l'objet des retenues. Les adresses, courriels et numéros de téléphone seront fournis au Syndicat lors de changement.
- 7.03 **Responsabilité** – Le Syndicat consent à dégager l'Employeur de toute responsabilité et à le garantir contre toute poursuite découlant de l'application du présent article suite à la réception des cotisations par le Syndicat.
- 7.04 **Montant des cotisations syndicales** – Avant que l'Employeur ne soit obligé de retenir un montant en application du présent article, le Syndicat doit communiquer par écrit à l'Employeur le montant de ses cotisations. Le montant ainsi communiqué doit continuer d'être le montant à retenir en application du présent article jusqu'à ce qu'il soit changé par un autre avis à l'Employeur signé par les représentants désignés du Syndicat, après quoi, ce nouveau montant doit être le montant à retenir jusqu'à nouvel avis.
- 7.05 **Reçus des cotisations** – Au moment où les feuillets (T-4) de l'impôt sur le revenu sont rendus disponibles, l'Employeur doit inscrire le montant des cotisations syndicales payées par chaque membre du Syndicat au cours de l'année précédente.

ARTICLE 8 – NOUVEAUX EMPLOYÉS

8.01 **Nouveaux employés** – L'Employeur s'engage à mettre tout nouvel employé au courant de l'existence de cette convention collective et des conditions d'emploi énumérées aux articles ayant trait au régime syndical et au prélèvement des cotisations et lui fournira une copie de la convention collective.

8.02 **Délégué syndical**

- a) Dès que possible à la suite de l'embauche, le supérieur immédiat du nouvel employé le présentera à son délégué ou représentant syndical.
- b) L'Employeur donnera au représentant désigné par le Syndicat l'occasion de rencontrer chaque nouvel employé en privé pendant son premier mois d'embauche; cette rencontre servira à familiariser le nouvel employé avec la structure syndicale, les avantages sociaux et les cotisations syndicales. L'Employeur allouera à cette rencontre une période maximale de trente (30) minutes, sur les heures normales de travail, sans perte de salaire pour l'employé ou le représentant du Syndicat.

ARTICLE 9 – CORRESPONDANCE

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

ARTICLE 10 - EMPLOYEUR-EMPLOYÉS

10.01 **Comité Employeur-employés** – Un comité paritaire sera établi, composé de trois (3) représentants nommés par le Syndicat et de trois (3) représentants nommés par l'Employeur. Les deux parties ont le droit de faire appel à un représentant externe lors des réunions entre l'Employeur et les employés. Elles informeront mutuellement leur intention d'inviter des représentants externes.

10.02 **Fonctions du Comité** – Le comité verra aux questions suivantes :

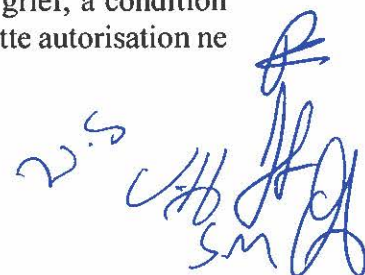
- 1) Critiques positives de toutes formes d'activités afin d'améliorer les relations entre l'Employeur et les employés.
- 2) Augmentation de la productivité du travail grâce à la collaboration dans la réalisation de mesures d'économie.
- 3) Amélioration du service au public.
- 4) Encouragement de pratiques visant à la sécurité et à la santé des employés et à l'observation des règles de sécurité.
- 5) Étude de suggestions de la part des employés et de questions concernant les conditions de travail et d'emploi (à l'exception de griefs ayant trait au service).
- 6) Rectification de situations pouvant donner lieu à des griefs ou des malentendus.
- 7) Réalisation de programmes d'éducation et de formation du personnel.

- 10.03 **Présidence des réunions** – Le comité nommera un représentant de l'Employeur et un représentant du Syndicat, qui rempliront les fonctions de coprésidents et présideront aux réunions à tour de rôle.
- 10.04 **Procès-verbal** – Le procès-verbal de chaque réunion du comité sera approuvé et signé à la prochaine réunion. Le Syndicat et l'Employeur recevront chacun deux exemplaires du procès-verbal dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réunion dans la mesure du possible.
- 10.05 **Compétence du Comité** – La compétence du comité ne couvrira ni les questions salariales ni tout autre sujet relevant des négociations collectives, y compris l'application de la convention collective. Il ne se substituera à aucune autre instance du Syndicat ou de l'Employeur, et n'aura pas le pouvoir de lier ni le Syndicat ni ses membres, ni l'Employeur, en ce qui concerne d'éventuelles décisions ou conclusions résultant de ses discussions. Les discussions et conclusions du comité pourront être soumises sous forme de recommandations au Syndicat et à l'Employeur.
- 10.06 **Comité de négociations** – Un comité de négociations sera constitué, composé d'un maximum de trois (3) membres représentant l'Employeur et de trois (3) membres représentant le Syndicat. Les deux parties ont le droit de faire appel à un représentant externe à tout moment lors des négociations. Elles s'informeront mutuellement de leur intention d'inviter des représentants externes. Le Syndicat fournira à l'Employeur les noms de ses représentants siégeant au comité.
- 10.07 **Permission de s'absenter**
- a) Tout employé agissant en tant que représentant du Syndicat aura le droit de participer aux négociations avec l'Employeur sans subir de perte de salaire.
 - b) De même, tout employé remplissant le rôle de représentant syndical au sein du comité Employeur-employés aura le droit de participer aux réunions du comité sans subir de perte de salaire. Cependant, ces congés ne seront accordés qu'à un maximum de trois (3) employés.
- 10.08 Les réunions se tiendront à l'heure et à l'endroit convenus par consensus.

ARTICLE 11 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 11.01 **Noms des délégués** – Le Syndicat transmettra par écrit à l'Employeur les noms des délégués syndicaux ainsi que les services qu'ils représentent. Suite à cela, l'Employeur reconnaîtra officiellement les délégués syndicaux dont les noms lui auront été communiqués de cette manière.
- 11.02 **Permission de s'absenter du travail** – Un représentant du Syndicat peut accéder aux locaux de l'Employeur dans le but de contribuer à la signification d'un grief, à condition d'obtenir préalablement l'autorisation du représentant de l'Employeur. Cette autorisation ne doit pas être refusée sans motif valable.

25
CH
SM



11.03 **Définition de grief** – Selon les termes de cette convention, un grief sera défini comme tout désaccord ou différend entre l'Employeur et un employé, ou entre le Syndicat et l'Employeur.

11.04 **Redressement des griefs** – Avant d'engager le processus de règlement d'un grief à la première étape, un employé, accompagné de son délégué syndical, doit discuter de la plainte avec son premier superviseur non syndiqué. Si l'employé ne reçoit ni réponse satisfaisante ni résolution du problème de la part de son premier superviseur non syndiqué, la procédure suivante sera appliquée. :

Première étape – Dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la date à laquelle survient l'incident donnant lieu au grief, l'employé doit soumettre son grief par écrit à la direction du service. Si l'employé ne reçoit pas de réponse ou n'obtient pas de règlement satisfaisant dans un délai de dix (10) jours ouvrables à partir de la date de présentation de son grief à la direction du service, il peut alors passer à la deuxième étape du processus.

Deuxième étape – Dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de l'expiration du délai de dix (10) jours prévu à la première étape, l'employé peut soumettre son grief par écrit au Directeur général. Si l'employé ne reçoit pas de réponse ou n'obtient pas de règlement satisfaisant dans un délai de dix (10) jours ouvrables à partir de la date de présentation de son grief au Directeur général, il peut alors passer à la troisième étape du processus.

Troisième étape – En l'absence de règlement satisfaisant lors de la deuxième étape, le Syndicat peut soumettre le différend à l'arbitrage dans les vingt (20) jours suivant la réception de la décision du Directeur général à la deuxième étape.

11.05 **Grief d'ordre général** – Si un différend survient concernant l'interprétation ou l'application générale de cette convention, ou si un groupe d'employés ou le Syndicat lui-même se sent lésé, le grief peut être directement porté à la deuxième étape.

11.06 **Droit du Syndicat d'initier un grief** – Le Syndicat et ses représentants auront le droit d'engager un grief au nom 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 de ce grief à l'Employeur selon la procédure de règlement des griefs. Un tel grief débutera à la deuxième étape.

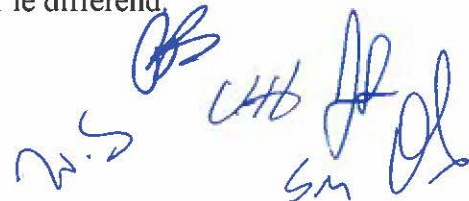
11.07 **Grief portant sur la sécurité** – Un employé ou un groupe d'employés qui estime être contraint de travailler dans des conditions dangereuses ou insalubres aura le droit de soumettre un grief à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs. Un tel grief bénéficiera d'un traitement prioritaire tout au long de cette procédure et lors de l'arbitrage.

11.08 **Correspondance par écrit** – Toute correspondance concernant un grief sera effectuée par écrit à toutes les étapes, que ce soit de la part des employés ou du Syndicat, ainsi que de l'Employeur.

- 11.09 **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. Dans le calcul des délais pour chaque étape du processus de règlement des griefs, à l'exception de l'arbitrage, les samedis, dimanches et jours fériés seront exclus.
- 11.10 **Défaut d'observer les délais prescrits** – Les griefs qui ne sont pas soumis dans les délais prescrits à chaque étape de la procédure de règlement des griefs seront considérés comme abandonnés et ne pourront pas être soumis à l'arbitrage.

ARTICLE 12 - ARBITRAGE

- 12.01 **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 lecture, adressée à l'autre partie contractante, et contiendra le nom de l'arbitre qu'elle désire nommer. La partie adverse enverra sa réponse par courrier recommandé ou par courriel avec accusé de lecture dans les dix (10) jours qui suivent, en indiquant le nom et adresse de l'arbitre qu'elle désire nommer.
- 12.02 **Arbitre unique** – L'Employeur et le Syndicat conviennent de recourir à un arbitre unique. La nomination et les compétences de l'arbitre doivent être en accord avec les dispositions du présent article. Chaque partie assumera la moitié (½) des honoraires et frais de l'arbitre, ainsi que tous les frais liés au lieu d'audition de cet arbitrage, si nécessaire.
- 12.03 **Défaut de nomination** – Une fois qu'un grief est renvoyé à l'arbitrage conformément à la troisième étape de l'article 11.04, si les parties omettent de nommer un arbitre dans les sept (7) jours, la nomination est effectuée par le ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 12.04 **Procédure** – L'arbitre peut établir sa propre procédure, mais il doit accorder à toutes les parties la possibilité de présenter des preuves et de lui faire des représentations. Il écoute et résout le différend ou l'allégation, puis rend une décision.
- 12.05 **Décisions de l'arbitre** – La décision de l'arbitre sera définitive et exécutoire pour toutes les parties. Cependant, l'arbitre n'aura en aucun cas le pouvoir de modifier le présent accord ou d'altérer, de modifier ou d'amender l'une de ses dispositions. Toutefois, l'arbitre a le pouvoir de statuer sur tout grief de congédiement ou de discipline, en prenant toute mesure qu'il juge juste et équitable.
- 12.06 **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.
- 12.07 **Médiation de grief** – En tout temps, lors du processus de grief, les deux parties sont encouragés d'envisager la médiation de grief dans le but de régler le différend.



ARTICLE 13 - CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET DISCIPLINE

13.01 **Mesure disciplinaire**

- a) Lorsque l'Employeur juge nécessaire de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre d'un employé, indiquant que tout acte, omission ou répétition de ceux-ci pourrait entraîner une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement, il fournira à l'employé, par écrit, les motifs de cette mesure disciplinaire dans les sept (7) jours ouvrables suivants, et remettra une copie au Syndicat.
- b) L'employé aura le choix d'être accompagné à chaque étape de cette mesure disciplinaire par son représentant syndical. Si cette procédure n'est pas suivie, le rapport défavorable ne pourra pas être versé au dossier de l'employé et ne pourra pas être utilisé contre lui à l'avenir.

13.02 **Procédure de congédiement** – Lorsqu'un employé est suspendu ou congédié, il doit être informé des raisons de sa suspension ou de son congédiement en présence d'un délégué syndical de son choix. Si celui-ci n'est pas disponible, un membre du Syndicat de son choix peut être présent. L'Employeur doit fournir immédiatement par écrit à l'employé suspendu ou congédié, ainsi qu'au Syndicat, les raisons justifiant cette suspension ou ce congédiement.

13.03 **Griefs relatifs à une mesure disciplinaire** – Lorsqu'un employé prétend avoir été soumis à une mesure disciplinaire, il peut, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date à laquelle il a été informé par écrit, recourir à la procédure de règlement des griefs. Dans ce cas, la première étape de cette procédure sera omise.

13.04 **Suspension ou congédiement injuste** – Si une enquête révèle qu'un employé a été injustement suspendu sans salaire ou congédié, l'employé sera réintégré immédiatement à son poste précédent, sans perte d'ancienneté, et sera compensé pour la totalité du temps perdu. Il recevra un montant équivalent à sa rémunération habituelle pendant la période de paie immédiatement 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 de l'arbitre, semble juste et équitable.

13.05 **Dossier d'un employé** – Un employé peut, sur demande adressée à l'Employeur au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance pendant les heures normales de bureau, avoir accès à la lecture de tout document versé à son dossier personnel et en obtenir une copie. L'employé peut, s'il le souhaite, être accompagné de son représentant syndical.

13.06 **Rapport de mesure disciplinaire** – Un rapport de mesure disciplinaire doit être retiré du dossier d'un employé après une période de vingt-quatre (24) mois, à condition qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été enregistrée à son sujet pendant cette période.

13.07 **Traverser des lignes de piquetages légales** – Aucun employé ne sera soumis à des mesures disciplinaires pour avoir omis de traverser des lignes de piquetage légales lorsqu'il existe des craintes raisonnables de blessures corporelles.

13.08 Caméras de surveillance

- a) L'Employeur est autorisé à installer des caméras de surveillance dans le but de protéger ses locaux et ses biens, ainsi que d'améliorer la sécurité personnelle des employés.
- b) Le Syndicat doit être informé de cette mesure, et un avis doit être affiché dans tous les lieux de travail où l'Employeur a installé des caméras de surveillance. Il est interdit d'utiliser ce matériel pour surveiller régulièrement les activités des employés.
- c) Lorsque des incidents présumés surviennent, autres que les problèmes réguliers de rendement au travail, et impliquent des membres du personnel, les parties conviennent que l'Employeur peut utiliser les enregistrements visuels pour enquêter sur l'incident.

ARTICLE 14 - ANCIENNETÉ

14.01 **Liste d'ancienneté** – Au plus tard le 1^{er} février de chaque année, l'Employeur dressera une liste d'ancienneté indiquant les heures travaillées et payées à partir de la date initiale d'embauche, à l'exception des heures supplémentaires, pour les employés à temps plein, saisonniers et à temps partiel. L'Employeur enverra une copie de cette liste d'ancienneté, sous format électronique, au secrétaire archiviste du SCFP section locale 5534 et l'affichera sur les tableaux d'affichage appropriés.

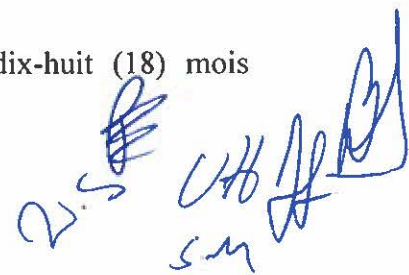
14.02 Un employé doit conserver ses droits d'ancienneté dans les cas suivants :

- a) s'il est absent du travail en raison d'une maladie ou d'un accident attesté par un certificat médical, sous réserve des dispositions de l'article 22 (Congé de maladie), ou s'il est en congé autorisé;
- b) s'il a été congédié ou suspendu sans traitement et réintégré;
- c) s'il est absent du travail et qu'il touche des indemnités pour accidents de travail. Dans ce cas, les crédits de congé de maladie sont limités au nombre de jours normalement accumulés pendant douze (12) mois de service, comme prévu à l'article 22 (Congé de maladie);

14.03 Les employés mis en disponibilité ou en période d'inactivité pour un maximum de dix-huit (18) mois, doivent conserver leur ancienneté accumulée jusqu'à la date de la mise en disponibilité ou la date d'entrée en vigueur de la période d'inactivité. Cependant, ils n'accumulent pas d'ancienneté pendant la période de mise en disponibilité ou d'inactivité.

14.04 Un employé doit perdre ses droits d'ancienneté et cesser d'être employé dans les cas suivants :

- a) s'il démissionne, quitte son travail ou prend sa retraite;
- b) s'il est congédié et non réintégré;
- c) s'il est mis en disponibilité pendant une période dépassant dix-huit (18) mois consécutifs;



- d) s'il est absent du travail pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans aviser son surveillant ou son superviseur et lui donner une raison satisfaisante de son absence. L'Employeur peut contacter l'employé durant cette période d'absence afin de lui offrir de l'assistance.
 - e) s'il est rappelé à la suite d'une mise en disponibilité et ne se présente pas au travail dans un délai de quatorze (14) jours civils après l'avis envoyé par courrier recommandé à l'adresse figurant au dossier de l'Employeur et ne se présente pas au travail au moment désigné.
 - f) lors d'un transfert hors du groupement négociateur d'une durée dépassant douze (12) mois à moins d'entente mutuelle entre l'Employeur et le Syndicat;
 - g) licenciement excédant dix-huit (18) mois.
- 14.05 Lorsque deux employés ou plus entrent en fonction le même jour, l'ancienneté doit être déterminée en tirant au sort en présence d'un représentant de l'Employeur et d'un représentant du Syndicat.

ARTICLE 15 - PÉRIODE DE PROBATION

- 15.01 Un employé nouvellement embauché est en période de probation pendant une période minimale de six (6) mois, soit cent vingt (120) jours ouvrables travaillés qui suivent immédiatement la date de sa nomination. Cette période de probation peut être prolongée pour une période supplémentaire de soixante (60) jours ouvrables pour des raisons valables. La période de probation totale ne doit pas dépasser cent quatre-vingts (180) jours après la date de la nomination. Toute prolongation de la période de probation sera dûment documentée.
- 15.02 Un employé peut être renvoyé à tout moment pendant la période de probation et il ne pourra pas avoir recours à la procédure de règlement des griefs. Cependant, cette exclusion ne s'applique pas à un employé qui est victime de discrimination. Pendant leur période de probation, les employés doivent bénéficier de toutes les dispositions de la présente convention collective.
- 15.03 Une fois leur période de probation terminée, l'ancienneté de l'employé sera comptabilisée à partir de la date initiale de son entrée en service.

ARTICLE 16 - AVANCEMENTS ET CHANGEMENTS AU SEIN DU PERSONNEL

16.01 Affichage de poste vacant

- a) Lorsqu'un poste se libère ou est créé au sein de l'unité de négociation, l'Employeur affichera un avis à cet effet sur les tableaux d'affichage dans un délai de vingt (20) jours ouvrables. Cet avis restera affiché pendant une période de dix (10) jours ouvrables.



- b) L'Employeur pourrait afficher l'avis simultanément à l'interne à l'externe. Toutefois, la priorité sera accordée aux employés de l'unité de négociation qui répondent le mieux aux critères du poste et aux exigences requises, en tenant compte de leur ancienneté. De plus, une copie de l'avis sera transmise au secrétaire-archiviste du Syndicat au moment de sa publication.

16.02 Renseignements à fournir – L'avis prévu à la disposition 16.01 doit contenir les renseignements suivants:

- a) fonctions du poste;
- b) qualités, connaissances, formation et habiletés requises en conformité avec la description de tâches du poste en question;
- c) le taux de traitement applicable.

16.03 Méthode de nomination – Les deux parties reconnaissent :

- a) la condition physique, les qualifications et les aptitudes exigées par l'occupation;
- b) l'ancienneté de chaque employé concerné;
- c) Lorsque, selon le jugement de l'Employeur, le critère (a) est équivalent entre deux (2) employés ou plus, alors l'employé ayant le plus d'ancienneté sera promu. Toute nomination au sein de l'unité de négociation sera effectuée dans les quatre (4) semaines suivant l'affichage.

16.04 Période d'essai

- a) Un employé ayant obtenu un avancement ou une mutation à une autre classification doit être soumis à une période d'essai dans le nouveau poste pendant une période de trois (3) mois travaillés.
- b) Si l'employé nommé démontre qu'il ne remplit pas sa tâche d'une manière satisfaisante ou au cas où il s'avérerait inapte à remplir ses nouvelles fonctions, il sera réintégré dans son ancien poste sans perte d'ancienneté et au traitement de son ancien poste.
- c) Tout autre employé qui avait fait l'objet d'avancement à cause du remaniement des postes doit être réintégré dans son ancien poste sans perte d'ancienneté et au traitement de son ancien poste.
- d) Certaines classifications peuvent nécessiter une plus longue période d'essai dépendamment de la période de l'année. Lorsque nécessaire, l'Employeur en avisera le Syndicat s'il doit prolonger la période d'essai au-delà de trois (3) mois (ex : chef d'équipe, journalier aréna). Le but est de permettre au candidat d'essayer le poste dans la majorité de ses fonctions. Nulle période d'essai ne doit se prolonger au-delà de six (6) mois sans accord avec le Syndicat.
- e) Si le candidat choisi est réintégré dans son ancien poste ou statut en application de l'alinéa 16.04 a), l'Employeur nomme au poste le prochain candidat répondant aux exigences du poste et ayant le plus d'ancienneté. L'Employeur devra épuiser la liste de candidats qualifiés avant de considérer les candidats externes.

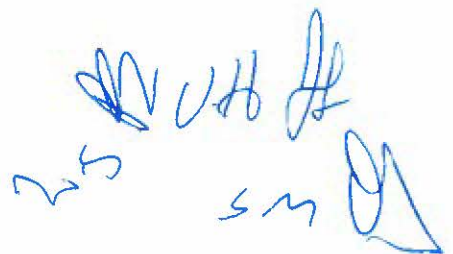
Handwritten signatures and initials in blue ink, including "U.H.", "SM", and a large signature.

- 16.05 **Avis au Syndicat** - L'Employeur avisera le Syndicat de toute embauche, nomination, licenciement, transfert, rappel au travail et cessation d'emploi d'un employé.
- 16.06 **Considérations pour un employé ayant une ou des incapacités** - Lorsqu'un employé est frappé d'incapacité en raison d'un handicap, d'une maladie, de son âge avancé ou d'une invalidité provisoire, et devient incapable d'exercer ses fonctions régulières, l'Employeur doit déployer tous les efforts raisonnables pour le rétablir dans un poste ou un emploi qui lui convient compte tenu de son incapacité, de sa capacité ou de son âge. L'Employeur n'est pas tenu de créer un emploi spécifique à cet effet, mais doit offrir tout travail disponible et ne doit pas déplacer un autre employé de son poste pour accommoder cet employé, sauf un employé temporaire.
- 16.07 **Promotion nécessitant des aptitudes plus grandes** – En cas de promotions nécessitant une plus grande formation ou un brevet professionnel, l'Employeur pourra considérer 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 selon les besoins opérationnels.
- 16.08 **Affichage temporaire** – L'Employeur affichera les postes temporaires (congé de 30 jours et plus) à l'interne avant d'offrir ce travail à des employés temporaires. L'affichage sera fait sous forme de demande d'intérêt d'une durée de cinq (5) jours ouvrables et les candidats seront choisis conformément à l'article 16.03. L'Employeur pourra embaucher un employé temporaire lorsque les employés auront tous eu l'opportunité d'accepter l'affichage temporaire.

ARTICLE 17 - LICENCIEMENTS, MIS EN DISPONIBILITÉ ET RAPPELS AU TRAVAIL

17.01 Modalités de licenciements et de rappel

- 1) Les parties reconnaissent que la sécurité d'emploi devrait augmenter en proportion de leur ancienneté. Par conséquent, en cas de licenciement, les employés seront licenciés en ordre inverse de leur ancienneté.
- 2) Un employé touché par un licenciement a le droit de déplacer un autre employé sous réserve des conditions suivantes :
 - a) que le poste soit occupé par un employé comptant moins d'ancienneté, et;
 - b) que l'employé possède les compétences essentielles du poste ainsi réclamé.



3) Avis de licenciement

- a) L'Employeur donnera un préavis de dix (10) jours ouvrables à tout employé devant être licencié.
- b) Si un employé est licencié avant que prend fin sa période de préavis, il sera rémunéré en remplacement de ces jours.
- c) Un employé licencié qui désire se prévaloir de son droit de réclamer le poste d'un employé conformément à l'article 17.01 (2) doit en aviser l'Employeur dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le préavis.

4) Rappel au travail en cas de licenciement

- a) Les employés licenciés doivent être rappelés par ordre d'ancienneté.
- b) Les employés licenciés doivent obtenir la préférence quant aux possibilités d'emploi, pourvu qu'ils possèdent les compétences essentielles pour exécuter le travail disponible.
- c) 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 pour une période de dix-huit (18) mois.

17.02 Modalités de mis en disponibilité et de rappel

- a) L'Employeur donnera un avis de cinq (5) jours ouvrables à l'employé mis en disponibilité. La présente disposition ne s'applique pas aux employés embauchés ou rappelés pour un emploi d'une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables.
- b) Les employés mis en disponibilité doivent être rappelés par ordre d'ancienneté au sein de leur classification.
- c) Les employés mis en disponibilité doivent obtenir la préférence quant aux possibilités d'emploi au sein des autres classifications, pourvu qu'ils possèdent les compétences essentielles pour exécuter le travail disponible.
- d) L'Employeur n'embauchera aucun nouvel employé tant qu'il n'aura pas donné à tous ses employés mis en disponibilité la possibilité de reprendre le travail.
- e) L'employé mis en disponibilité ne peut prendre le poste d'un employé permanent saisonnier n'ayant pas terminé sa période de travail garantie selon l'article 2.02 3).

17.03 **Maintien des contributions** – L'Employeur s'engage à maintenir ses contributions intégrales au titre des régimes d'assurance groupe pour tout employé mis en disponibilité pour une période ne dépassant pas six (6) mois. Suite à cela, l'employé peut, s'il le désire, payer lui-même la pleine prime, par l'intermédiaire de l'Employeur pour une durée de six (6) mois additionnels. Cette disposition est assujettie à l'approbation du régime d'assurance groupe.



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

ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL

18.01 Heures de travail

- a) **Employés – Travaux publics et parcs** : La semaine normale de travail des employés des travaux publics et des parcs comprendra cinq (5) journées de huit (8) heures chacune, de 7 h 30 à 16 h 30, avec une pause d'une (1) heure sans solde pour le repas du lundi au vendredi inclusivement, totalisant quarante (40) heures par semaine, conformément aux dispositions établies par l'Employeur.

Les heures de travail entre la fête de la Reine et la fête du Travail sont de 7 h 00 à 15 h 30. Les employés auront une (1) période de repas de quarante-cinq (45) minutes et une (1) pause de quinze (15) minutes du lundi au vendredi.

- b) **Employés – Arénas** : La semaine normale de travail des employés affectés à l'aréna, comprendra des relais de douze (12) heures, entre 7 h 00 à 23 h 30, du dimanche au samedi inclusivement, totalisant quarante (40) heures par semaine en moyenne, conformément aux dispositions établies par l'Employeur. Les pauses de repas, ne dépassant pas une heure, seront incluses dans le relais de douze (12) heures au taux régulier.
- c) **Employés – Plages** : La semaine normale de travail des employés affectés à la plage comprendra cinq (5) journées de huit (8) heures chacune, avec une pause d'une (1) heure sans solde pour le repas du dimanche au samedi inclusivement, totalisant quarante (40) heures par semaine, conformément aux dispositions établies par l'Employeur.
- d) **Employés – Bureau** : La semaine de normale de travail des employés de bureau comprendra cinq (5) journées de sept (7) heures chacune, de 8 h 30 à 16 h 30, avec une pause repas d'une (1) heure non rémunérée, du lundi au vendredi inclusivement. Cela représente un total de trente-cinq (35) heures par semaine, conformément aux dispositions établies par l'employeur. La pause de repas sera organisée de manière rotative afin de garantir la continuité du service.
- e) **Employés – collecte des ordures / recyclables** : La semaine normale de travail des employés affectés à la collecte des ordures / recyclables comprendra des journées de 6 h 00 à 18 h 00, avec une pause repas d'une (1) heure non rémunérée, du lundi au vendredi inclusivement. Cela représente un total de quarante heures (40) heures par semaine, conformément aux dispositions établies par l'Employeur.
- f) Tous les employés, sauf les employés des arénas, ont droit à une pause-repas pour dîner commençant pas moins que quatre (4) heures et pas plus que cinq (5) heures après le début du quart. Tout employé demandé par l'Employeur de ne pas quitter son lieu de travail durant la pause-repas sera rémunéré au taux de surtemps et l'Employeur devra lui fournir le repas.



- 18.02 a) **Jours de repos** – Un employé permanent ne sera en aucun cas cédulé pour travailler plus de six (6) jours consécutifs sans obtenir ses jours de repos, sauf s'il est affecté à l'aréna ou à la plage, ou s'il y a entente mutuelle entre les deux parties.

Un employé affecté à l'aréna ou à la plage ne sera en aucun cas cédulé de travailler plus de sept (7) jours consécutifs sans obtenir ses jours de repos à moins d'entente mutuelle entre les deux parties.

Les jours de repos seront accordés de manière consécutive, et les samedis et dimanches de repos seront répartis de manière équitable entre tous les employés.

- b) Tout employé qui n'a pas au moins seize (16) heures de repos entre deux (2) relais aura droit à une rémunération au taux d'heures supplémentaires pour toutes les heures travaillées pendant cette période de repos.

Pour les employés de l'aréna ou de la plage, 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.

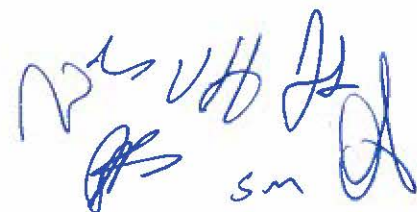
- 18.03 **Journées fractionnées** – Sauf dans des cas exceptionnels, et en accord avec l'article 18.01, les heures de travail d'une même journée ne seront pas fractionnées. Pour les employés affectés à l'entretien de la plage en dehors des heures normales de travail, ils recevront deux jours de congé pour chaque horaire de sept (7) jours pendant lesquels ils ont été assignés à ces tâches.

- 18.04 **Heures minima** – Tout employé permanent se présentant pour son poste de travail régulier aura droit à un minimum de quatre (4) heures de salaire, que ce soit s'il n'a pas de travail à accomplir ou s'il commence à travailler, et ce, au taux régulier de son salaire.

18.05 **Pauses**

- a) Les employés auront droit à deux pauses de quinze (15) minutes chacune pendant leur quart de travail. La première pause devra être prise au cours de la première moitié du quart de travail, et la seconde pause au cours de la seconde moitié, à l'exception des heures d'été, ce qui sera entendu entre les employés et l'Employeur.
- b) Ces pauses devront être prises sur le site de travail dans la mesure où l'employé a accès à des services sanitaires ou à proximité d'un bâtiment municipal afin de ne pas perturber les opérations.
- c) Advenant qu'un employé ne peut prendre sa pause, il sera rémunéré le temps de sa pause de quinze (15) minutes au taux de surtemps. Les employés cédulés sur des quarts de travail de douze (12) heures auront droit à trois (3) pauses de quinze (15) minutes chacune pendant leur quart de travail.

- 18.06 **Affichage de l'horaire de travail** – L'horaire de travail, précisant les jours de travail et les relais des employés, ainsi que les jours de congé, doit être affiché sur un tableau d'affichage désigné au moins deux semaines à l'avance.



18.07 **Modification de l'horaire de travail** – Sous réserve de toute autre disposition applicable de la présente convention collective, l'Employeur peut modifier les heures de début et de fin de quart, ou à mettre en place de nouveaux quarts de travail ou horaires. Cette modification de l'horaire de travail devient l'horaire de travail régulier de l'employé pour la période visée. L'employé sera notifié du changement au minimum une semaine précédant la semaine où le changement doit être effectif.

18.08 **Périodes de repos**

- a) Si pendant une période de vingt-quatre (24) heures, un employé travaille sans avoir reçu une période de repos de huit (8) heures immédiatement précédant sa relève de travail, l'employé aura droit à une période de repos de huit (8) heures avant de reprendre le travail.
- b) Si la période de repos de huit (8) heures empiète sur ses heures régulières de travail, l'employé sera payé au taux simple pour les heures empiétées. Lorsque l'employé travaille plus de dix-huit (18) heures consécutives et que sa période supplémentaire fini moins de six (6) heures avant le début de sa prochaine relève ordinaire, il ne sera pas requis de travailler cette relève et il sera payé huit (8) heures au taux régulier.

ARTICLE 19 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

19.01 Les heures supplémentaires se réfèrent à toute période pendant laquelle un employé travaille au-delà de la journée ou de la semaine normale de travail, pendant un jour férié, ou sa période de vacances. Toutes les heures supplémentaires devront être autorisées au préalable par l'Employeur.

19.02 **Rémunération** – Les heures supplémentaires seront rémunérées aux taux suivants pour le nombre d'heures effectuées.

- a) les jours normaux de travail – à temps et demi (1 ½) pour tout travail dépassant la journée normale ou la semaine normale de travail accordée par l'horaire de travail ;
- b) les jours de repos prévus par l'horaire – à temps et demi (1 ½) ;
- c) tout employé tenu de travailler pendant l'un des jours fériés définis à l'article 20.01 doit être payé à temps et demi pour le temps passé au travail en plus de son salaire régulier pour ce jour-là sauf le 25 décembre et le 1^{er} janvier ;
- d) tout employé tenu de travailler pendant le 25 décembre et le 1^{er} janvier doit être payé à deux (2) fois le taux régulier pour le temps passé au travail en plus de son salaire régulier pour ce jour-là ;
- e) tout employé rappelé au travail selon l'article 19.06.
- f) si l'employé choisit d'accumuler des heures supplémentaire il devra en aviser l'Employeur.

19.03 Temps de congé au lieu d'un paiement en espèces

- a) Sur accord mutuel, un congé équivalent au nombre d'heures supplémentaires travaillées peut être octroyé au lieu d'un paiement en espèces. Toutefois, l'employé ne pourra accumuler que l'équivalent d'un maximum de deux (2) semaines d'heures de travail (70 ou 80 heures) d'heures supplémentaires. Lorsqu'un employé souhaite prendre un congé, cela doit être convenu avec l'Employeur et ne doit pas entraîner d'heures supplémentaires pour celui-ci.
- b) Un employé ayant des heures accumulées dans sa banque de congés peut demander à l'Employeur de convertir un certain nombre de ces heures en paiement sur sa prochaine paie. Par la suite, l'employé peut reconstituer sa banque de congés jusqu'à l'équivalence d'un maximum de deux (2) semaines d'heures de travail (70 ou 80 heures).

19.04 **Pas de repos forcé destiné à compenser les heures supplémentaires** – Nul employé ne sera obligé de prendre du repos pendant ses heures régulières de travail, dans le but de compenser les heures supplémentaires qu'il a travaillées, excepté tel que prévue à l'article 19.03 a).

19.05 Répartition des heures supplémentaires

- a) Les heures supplémentaires seront offertes aussi équitablement que possible entre les employés disponibles et qualifiés à accomplir le travail. L'Employeur comptabilisera les heures offertes à chaque employé.
- b) Nonobstant l'alinéa (a), lorsque l'Employeur détermine que les travaux en cours durant les heures régulières de travail doivent être terminés en dehors de celle-ci, la même équipe de travail continuera les travaux. Advenant qu'il est impossible pour certain(s) employé(s) de poursuivre en temps supplémentaire, l'Employeur appliquera l'article 19.05 a).
- c) Le Syndicat peut demander de recevoir la documentation sur la répartition équitable des heures supplémentaires et l'Employeur fournira l'information dans un délai raisonnable.
- d) La liste d'appel des heures supplémentaires sera mise à zéro lorsque les employés saisonniers reprendront le travail (normalement au début mai).

19.06 **Rappel au travail** – Chaque rappel au travail en dehors des heures normales de travail sera pour un minimum de trois (3) heures à temps et demi (1 ½). Cette indemnisation ne s'appliquera pas pour les heures précédant et suivant immédiatement la journée normale de travail.

19.07 **Indemnité de repas pour heures supplémentaires** – L'Employeur fournira un repas à tous les employés requis de travailler au moins deux (2) heures de temps supplémentaire suivant immédiatement leur relais de travail dans la mesure où ces employés n'ont pas reçu de tel avis précédant leur relais de travail.

ARTICLE 20 - JOURS FÉRIÉS

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

- I. Le Jour de l'An
- II. Le jour de la Famille
- III. Le Vendredi saint
- IV. Le lundi de Pâques
- V. La fête de la Reine
- VI. La fête du Canada
- VII. La fête du Nouveau-Brunswick
- VIII. La fête du Travail
- IX. La Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
- X. Le jour de l'Action de grâce
- XI. Le jour du Souvenir
- XII. Noël
- XIII. Le lendemain de Noël

ainsi que tout autre jour proclamé fête légale par le gouvernement, fédéral, provincial ou par le Conseil municipal, tant qu'il ne s'agit pas d'une duplication dans l'intention du congé.

20.02 **Congé supplémentaire** – Lorsque le jour précédant Noël, le jour précédent le jour de l'an ou le jour de la fête de l'Acadie est une journée ouvrable, quatre (4) ou trois et demi (3.5) heures de congé seront payées pour cette journée. Si un employé est requis de travailler les jours mentionnés ci-haut, l'employé ne réclamera pas de surtemps, à moins de travailler plus de huit (8) heures pour ces journées.

20.03 **Jours fériés tombant en fin de semaine** – Lorsqu'un ou plusieurs jours fériés tombent un samedi ou un dimanche sans qu'il y ait proclamation les reportant à une autre date, le lundi suivant sera considéré comme étant férié.

20.04 **Traitement** – Les employés qui sont cédulés pour travailler le jour qui précède et qui suit un jour férié, conformément à leur horaire de travail habituel, recevront leur salaire habituel pour cette journée. Ceux qui sont tenus de travailler pendant ces jours fériés recevront des rémunérations calculées selon les termes de l'article 19.02 c) de cette convention.

20.05 **Jours fériés tombant un jour de repos** – Si l'un des jours fériés mentionnés tombe un jour de repos prévu dans l'horaire de l'employé, celui-ci aura droit à un autre jour de repos payé, convenu d'un commun accord entre lui et l'Employeur.



ARTICLE 21 - CONGÉS ANNUELS

- 21.01 a) **Congés annuels pour les employés permanents temps plein** – Les employés permanents temps plein auront droit aux congés annuels suivants payés, d'après leur ancienneté, et en date du début de la période de référence tel que stipulé à l'article 21.02 :

Nombre d'année de service	Jours ouvrables
Jusqu'à moins de 1 an de service	Un (1) jour par mois jusqu'à un maximum de dix (10) jours
Un (1) an et jusqu'à moins de deux (2) ans de service	Dix (10) jours ouvrables
Deux (2) ans et jusqu'à moins de six (6) ans de service	Quinze (15) jours ouvrables
Six (6) ans et jusqu'à moins de neuf (9) ans de service	Dix-huit (18) jours ouvrables
Neuf (9) ans jusqu'à moins de quinze (15) ans de service	Vingt (20) jours ouvrables
Quinze (15) ans de service jusqu'à moins de vingt-cinq (25) ans de service	Vingt-cinq (25) jours ouvrables
25 ans de service et plus	Trente (30) jours ouvrables

La déduction des congés annuels se fera basée sur l'équivalent en heures des congés annuels dont l'employé a droit durant la période de référence en question.

Les congés annuels pour les employés à temps partiel seront calculés au prorata.

- b) **Congés annuels pour les employés saisonniers** – Les employés saisonniers auront droit à un montant en pourcentage pour compenser les congés annuels comme suit :

Nombre d'année de service	%
Embauche à moins de deux (2) ans de service	4%
Deux (2) ans et jusqu'à moins de six (6) ans de service	6%
Six (6) ans et jusqu'à moins de neuf (9) ans de service	7.2%
Neuf (9) ans et jusqu'à moins de quinze (15) ans de service	8%
Quinze (15) ans à moins de vingt-cinq (25) ans de service	10%
Plus de 25 ans de service	12%

La rémunération des congés annuels sera ajoutée à la paye des employés saisonniers.

21.02 Choix de congés annuels

- a) Les employés signifieront leur choix de congés annuels, pour la période du 1 mai au 31 décembre, le ou avant le 15 avril de chaque année.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "W.S.", "SM", and "d".

- b) L'Employeur affichera le calendrier de vacances officiel au plus tard le 20 avril indiquant les congés qui ont été approuvés selon l'ancienneté des employés et ne sera pas modifié à moins de consentement mutuel par écrit entre l'employé et l'Employeur.
- c) Les employés ont le droit de bénéficier de jusqu'à quinze (15) jours ouvrables (3 semaines) consécutifs de congés annuels entre le 1^{er} juin et le 31 août. Pour bénéficier de congés annuels de plus de quinze (15) jours ouvrables consécutifs, il faut obtenir l'autorisation de l'Employeur.
- d) Les demandes de congés annuels qui ne font pas partie du calendrier officiel seront accordées selon la date et l'heure que la demande a été soumise à l'Employeur. L'employé doit soumettre sa demande au moins dix (10) jours à l'avance lorsque possible.
- e) Toute demande de congés annuels est sujette à l'approbation de l'Employeur.

La période de référence pour les congés annuels s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre.

21.03 Rémunération en cas de cessation d'emploi – Tout employé qui cesse d'être à l'emploi de L'Employeur avant de prendre ses congés annuels de l'année en cours a droit au paiement d'un montant équivalent à la valeur de ses congés annuels accumulés.

21.04 Jours fériés pendant congés annuels – Pour tout jour férié, tombant ou observé au cours de ses congés annuels, cette journée ne sera pas déduite des congés annuels de l'employé.

21.05 Maladie pendant la période de congés annuels – Un employé qui est malade pendant une période excédant deux (2) jours peut utiliser des crédits de congés de maladie au lieu de ses congés annuels. L'Employeur doit être informé au moment de la maladie.

21.06 Rémunération en cas de travail durant la période de congé – À la demande de l'Employeur, lorsqu'un employé accepte de rentrer travailler alors qu'il était en congés annuels, il sera rémunéré en temps supplémentaire, soit temps et demi (1½) son taux de salaire pour toutes les heures travaillées. L'employé verra son jour de congé annuel remis à une date ultérieure. L'employé accumulera de l'ancienneté pour ce jour ainsi travaillé.

21.07 Aucune accumulation de vacances – Si une période continue d'absence du travail en raison d'un congé non payé ou d'une suspension des fonctions dépasse (16) jours ouvrables au cours d'un mois donné, aucun crédit de vacances ne sera accumulé.

21.08 Report de congés annuels

- a) Les vacances doivent être utilisées durant l'année en cours. Il est toutefois possible de reporter des congés de vacances à l'année civile suivante, mais le nombre de jours de congés reportés ne doit pas excéder le nombre de jours de congés acquis dans l'année.
- b) En cas exceptionnel, le nombre de jours de congés restants, qui ne pourrait être pris dans l'année, ni reporté l'année suivante pourrait être payé à l'employé. Les circonstances d'un tel remboursement doivent être exceptionnelles et autorisées par la Direction générale.

ARTICLE 22 - CONGÉS DE MALADIE

22.01 **Définition** – Un congé de maladie désigne toute période pendant laquelle un employé est absent de son travail en raison de maladie, d'invalidité, d'un accident non compensable selon les termes de la *Loi sur les accidents du travail*, ou d'un rendez-vous avec un professionnel de la santé.

22.02 Crédits par mois

- a) Les employés permanents à temps plein auront droit à un crédit de congé maladie d'une journée et quart (1/4) par mois de service, jusqu'à un maximum de deux cents (200) jours.
- b) Les employés permanents à temps partiel et saisonniers auront droit à un crédit de congé de maladie d'une journée et quart (1/4) pour chaque mois complet de travail ou prorata pour les mois incomplets jusqu'à un maximum de deux cents (200) jours.

22.03 Congé d'urgence familiale

- a) Un maximum de quatre (4) jours de maladie déjà accumulés dans une année civile doit être accordé à un employé pour voir aux besoins urgents de son conjoint, son conjoint de fait, son enfant, l'enfant de son conjoint, son père ou sa mère. Concernant le père et la mère, un congé déduit des jours de maladie de l'employé sera autorisé seulement lorsqu'ils seront hospitalisés.
- b) Lorsque le membre de famille immédiat se situe 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.

22.04 **Rendez-vous médicaux** – Sur présentation d'une attestation de rendez-vous, un employé a droit à douze (12) heures par années sans perte de crédit de congé maladie pour ses rendez-vous médicaux ou pour accompagner son conjoint, son conjoint de fait, son enfant ou l'enfant de son conjoint. Toute autre heure de travail perdue selon l'article 22.01 sera déduite de son crédit de congé maladie accumulé.

22.05 Preuve de maladie

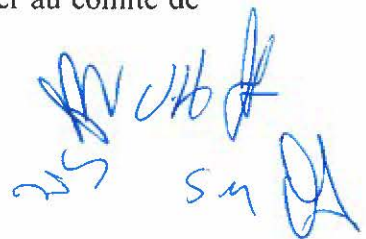
- a) L'Employeur se réserve le droit d'enquêter sur toute maladie signalée par un employé. Si après enquête, l'Employeur estime qu'il y a abus des congés de maladie ou si l'employé s'absente pendant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, l'Employeur peut exiger un certificat médical justifiant son absence.
- b) Lorsqu'un tel certificat est exigé, il doit être demandé pendant la période de maladie. Si un tel certificat n'est pas présenté, le temps perdu sera déduit du traitement de l'employé.
- c) Une mauvaise utilisation des congés de maladie peut constituer un motif suffisant pour prendre des mesures disciplinaires.

- 22.06 **Congé-maladie au cours d'une absence autorisée** – Tout employé reprenant le travail après un congé non payé autorisé par l'Employeur, ou après avoir été mis en disponibilité par suite d'un manque de travail, ne bénéficiera pas de crédits de maladie pour la période de son absence. Cependant, il conservera tous les crédits de maladie accumulés auxquels il avait droit au début du congé ou de la mise en disponibilité.
- 22.07 **Congé de maladie non payé** – Tout employé non éligible au congé de maladie ou incapable de reprendre le travail après avoir épuisé ses congés de maladie accumulés aura droit à un congé de maladie non payé pour une période ne dépassant pas une (1) année sans perte d'ancienneté. Toute année additionnelle doit être accordée pour raison valable sans accumulation d'ancienneté.
- 22.08 **Registre de congé de maladie**
- L'Employeur tiendra à jour un registre des heures de congé de maladie accumulées par l'employé. Sur demande, l'employé pourra obtenir le solde de ses heures de congé de maladie.
 - À la retraite ou en cas de mise en disponibilité, l'employé recevra cinquante pourcent (50 %) de ses crédits de congé de maladie non utilisés, jusqu'à un maximum de cent (100) jours, sous forme de paiement.
- 22.09 **Nouveaux employés**
- Un employé nommé avant le seize (16) du mois a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie à partir de ce mois.
 - Un employé nommé le seize (16) du mois ou après a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie à compter du premier jour du mois suivant la date de sa nomination.
- 22.10 **Employés en congé ou suspendu** – Lorsqu'une période continue d'absence du travail en raison d'un congé non payé ou d'une suspension des fonctions dépasse la moitié du nombre de jours ouvrables d'un mois donné, sans violer l'article 13, aucun crédit de congé de maladie ne sera accumulé pour ce mois-là. Cependant, l'employé conservera tous les crédits de congés de maladie accumulés avant ce congé ou cette suspension des fonctions.
- 22.11 **Perte de crédit** – Un employé mis en disponibilité pendant une période dépassant dix-huit (18) mois perd tous les crédits de congés de maladie accumulés

ARTICLE 23 - ABSENCES AUTORISÉES

23.01 **Activité syndicale**

- L'Employeur doit, sur demande, accorder un congé aux employés élus, nommés pour s'occuper des affaires du Syndicat, congrès ou séminaire et pour siéger au comité de négociations.



- b) L'Employeur doit maintenir le plein salaire et tous les avantages de l'employé pendant une absence autorisée conformément à l'article 23.01 a). Le Syndicat doit dans ce cas rembourser l'Employeur. Une demande d'un tel congé doit être faite deux (2) semaines à l'avance, si possible.

23.02 Absence pour fonctions publiques ou syndicales

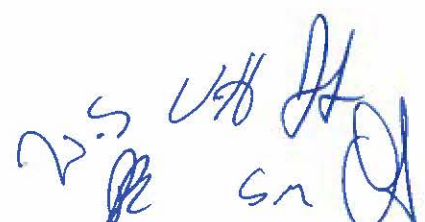
- a) L'Employeur reconnaît le droit des employés à participer aux affaires publiques. Par conséquent, il accordera un congé non payé, sans perte d'ancienneté, à tout employé qui en fera la demande par écrit dans le but de se présenter à des élections fédérales ou provinciales.
- b) Sur demande présentée à l'Employeur, un congé non payé doit être accordé aux employés choisis par le Syndicat ou par la section locale :
- i. pour assister aux réunions de comités du Syndicat canadien de la fonction publique, et de ses organismes affiliés ou à charte;
 - ii. pour assister à des réunions d'affaires officielles du Syndicat autres que celles mentionnées aux sous-alinéas i) et ii) ci-dessus;
 - iii. appointé par le Syndicat canadien de la fonction publique pour divers comités ou travail.

L'Employeur fournira une facture au Syndicat sur une base mensuelle pour les congés du présent article.

ARTICLE 24 - CONGÉS DE DEUIL

24.01 Deuil

- a) Un employé a droit à un congé de deuil d'un maximum de cinq (5) jours consécutifs ouvrables, d'après son horaire régulier, dans le cas du décès de son conjoint, de son conjoint de fait, de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur, sans perte de traitement ou d'avantages. Un congé additionnel peut être accordé en vertu de l'alinéa f).
- b) Un employé a droit à un congé de deuil d'un maximum de quatre (4) jours consécutifs ouvrables dans le cas du décès de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-fils, de sa belle-fille, de son petit-enfant, d'un grand-parent, d'un ancien tuteur, d'un gendre ou d'une bru, sans perte de traitement ou d'avantages. Un congé additionnel peut être accordé en vertu de l'alinéa f).
- c) Un employé a droit à un congé de deuil d'un (1) jour sans perte de traitement ou d'avantages, devant être le jour des funérailles, du service commémoratif, d'un autre rassemblement commémoratif, ou de l'inhumation dans le cas du décès d'un oncle ou d'une tante de l'employé.



- d) Un employé qui, sur une journée de congés annuels subit un deuil, aura droit à un congé de deuil et pourra repousser ses vacances, selon le nombre de jours définis aux alinéas a), b), c).
- e) Si le service commémoratif, un autre rassemblement commémoratif ou l'inhumation ne suit pas immédiatement les funérailles, l'employé peut demander par écrit d'utiliser l'un des congés à une date ultérieure, sans perte de traitement, qui est offert en vertu des alinéas a) et b).
- f) Si l'employé assiste au service commémoratif, à un autre rassemblement commémoratif ou à l'inhumation qui a lieu en dehors de la province, l'Employeur pourra, sur demande de l'employé, accorder jusqu'à deux (2) jours additionnels de congé sans perte de salaire.

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

24.03 **Décès d'un collègue** – L'employé peut assister au service commémoratif, à un autre rassemblement commémoratif ou à l'inhumation pour un employé de la municipalité sans perte de traitement.

ARTICLE 25 - AUTRES CONGÉS

25.01 **Congé de quarantaine** – L'employé a droit à un congé payé lorsqu'il s'absente du travail et est dans l'impossibilité d'effectuer ses tâches en raison d'une quarantaine ordonnée par Santé et Sécurité publique ou d'une mise en œuvre par une directive de l'Employeur. Le temps ainsi perdu ne pourra être imputé à son congé de maladie.

25.02 **Congé de maternité et pour soins d'enfants**

- a) L'employé a le droit de demander un congé de maternité et pour soins d'enfants conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick* et de ses règlements.
- b) **Bénéfices** – Durant un congé de maternité ou pour soins d'enfants, l'employé peut choisir de maintenir les bénéfices de l'assurance groupe à condition que l'employé paye sa partie des frais d'assurance selon les critères du régime d'assurance.

25.03 **Retour du congé de maternité et pour soins d'enfants** – Lorsqu'un employé décide de retourner au travail, il doit donner à l'Employeur au moins deux (2) semaines d'avis. Au retour du congé de maternité et pour soins d'enfants, l'employé sera affecté à sa position antérieure.

25.04 **Congé familial** – Un employé aura droit à deux (2) jours de congé payé à la naissance ou l'adoption de son enfant.

- 25.05 **Congé pour sinistre grave** – En cas d'un sinistre naturel grave dans la maison de l'employé, celui-ci aura droit jusqu'à trois (3) jours de congé payé par année.
- 25.06 **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.
- 25.07 **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. De plus, l'Employeur s'engage à 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 devra fournir à l'Employeur une pièce justificative prouvant son titre de témoin ou de juré et indiquant les sommes ainsi reçues. L'employé qui n'est pas choisi comme témoin devra retourner à son quart de travail.
- 25.08 **Congé de formation professionnelle** – L'Employeur accordera un congé payé sans perte d'ancienneté à un employé devant passer un examen lié aux exigences requises pour son poste pendant ses heures régulières de travail. Ce cours doit être approuvé par la municipalité.
- 25.09 **Congé sans solde** – L'Employeur peut accorder, pour une raison valable, une absence autorisée non rémunérée une fois par année civile à un employé qui en fait la demande par écrit. Ce congé est d'un maximum de trois (3) mois renouvelable une fois et sans perte d'ancienneté.
- 25.10 **Avis d'absence** – Un employé doit aviser son superviseur immédiat au moins quarante-cinq (45) minutes avant le début de son quart de travail, s'il prévoit être absent.
- 25.11 **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 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 dont les cinq (5) premiers jours de congés sont payés; et
 - ii) un congé maximal de vingt-six (26) 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. Ce congé s'ajoute aux congés existants.

- iii) 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 reconnaît que la présence ou le rendement au travail d'un employé peut être affecté lorsqu'il a subi, ou que son enfant a subi, de la violence familiale, de la violence entre partenaires intimes ou de la violence sexuelle. Dans de telles situations, l'Employeur s'engage à examiner les circonstances avec compassion et compréhension, en tenant compte des ressources et des politiques disponibles pour soutenir l'employé.

ARTICLE 26 - RÉMUNÉRATION

26.01 Jours de paie

- a) Les salaires et traitements, selon l'Annexe « A » seront versés toutes les deux (2) semaines par dépôt direct. Chaque jour de paie, chaque employé recevra un décompte détaillé de son salaire et des retenues.
- b) En cas d'erreur de plus de cent (100\$) dollars et à la demande de l'employé, l'Employeur fera la correction et versera le montant à l'employé au plus tard le vendredi de la semaine de paie.

26.02 **Salaires égaux pour travail égal** – L'Employeur s'engage à appliquer le principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale, sans distinction de sexe de l'employé.

26.03 **Employé à temps partiel** – Les employés permanents à temps partiel doivent recevoir les mêmes taux de salaire, conditions d'emploi et avantages prévus par la présente convention, calculés proportionnellement au nombre d'heures travaillées.

26.04 Affectation temporaire

- a) Tout employé désigné par l'Employeur pour travailler temporairement en tant que remplaçant ou pour assumer les principales fonctions d'un poste mieux rémunéré pendant quatre (4) heures consécutives, aura droit au taux de salaire du poste qu'il remplace. Cette augmentation sera rétroactive à partir du début du remplacement.
- b) Un employé requis par l'Employeur de travailler à titre temporaire comme remplaçant à un poste rémunéré à un taux de salaire inférieur au sien ne subira pas de baisse de salaire.

26.05 Dépenses engagées par l'employé

- a) Lorsqu'un employé voyage pour le compte de l'Employeur, il sera remboursé pour les frais de déplacement, d'hébergement et de repas, conformément à la directive en vigueur de la Ville de Belle-Baie.
- b) Aucun employé ne sera requis d'utiliser sa voiture personnelle pour le travail.

26.06 Allocation de formation professionnelle

- a) 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 et obtenu un certificat de réussite.
- b) L'Employé s'engage à demeurer à l'emploi de l'Employeur pour une durée de deux (2) ans après avoir reçu sa certification.
- c) Formation/certification – Effectif à la date de signature de cette convention collective, un employé qui doit réussir une formation et/ou obtenir une certification profitera d'un temps raisonnable pour réussir avec succès cette formation/certification.
 - i. **Eaux et égouts :** L'employé devra terminer avec succès la première certification dans un délai de deux (2) ans après son embauche dans ce poste exigeant cette certification. Par la suite, il aura un (1) an pour chaque certification niveau 1 additionnelle. L'employé aura deux (2) ans pour chaque certification niveau 2 additionnelle.
 - ii. Lorsque l'Employeur autorise un employé à suivre une formation professionnelle dans le but de se perfectionner dans des connaissances rattachées à son emploi, l'Employeur s'engage à lui payer son salaire régulier. L'Employeur sera aussi responsable pour les frais d'hébergement, les dépenses de voyage et les frais de scolarité. Les dépenses de voyage seront telles que prévues dans la présente convention.
 - iii. Lorsque l'Employeur autorise un employé déjà apprenti dans un métier quelconque, il s'engage à en payer les frais adjacents et à lui accorder les congés avec solde requis par le programme. L'employé continuera d'accumuler de l'ancienneté durant les périodes d'absence pour assister à la formation en classe du bloc d'apprentissage tel que requis par le programme d'apprentissage du métier.
 - iv. L'Employeur supporte les employés à faire ces formations/certifications dans la langue au choix de l'employé.
- d) L'Employeur sera responsable de payer les frais exigés pour le renouvellement de toutes certifications obligatoires des employés. Ceci comprend les frais pour l'évaluation médicale pour le permis de conduire de l'employé, sous présentation de reçu.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "WS", "SM", and "Q".

26.07 **Prime de relais**

- (a) **Prime de quart d'après-midi** – Une prime de quart d'un dollar vingt-cinq (1,25 \$) sera versée pour chaque heure effectivement travaillée pendant le quart d'après-midi, défini comme celui commençant entre 16 h et minuit. Cette prime ne s'applique pas aux employés travaillant à l'aréna ni aux heures supplémentaires.
- (b) **Prime du dimanche** – En plus du taux horaire ordinaire applicable aux employés travaillant le dimanche, une prime de deux dollars soixante-quinze (2,75 \$) par heure sera versée pour chaque heure travaillée entre 00 h 01 et minuit le dimanche, sauf pour les heures supplémentaires.

26.08 **Disponibilité immédiate**

- a) Lorsqu'un employé est désigné comme étant « en disponibilité immédiate » c'est-à-dire pouvant être contacté immédiatement par un appareil de télécommunication, il sera rémunéré deux dollars cinquante (2,50 \$) pour chaque heure de disponibilité immédiate. Ce montant peut, à la demande de l'employé, être converti en heure de travail afin de pouvoir les accumuler en congé.
- b) Toutes les heures travaillées par un employé en « disponibilité immédiate » seront rémunérées au taux de surtemps prévu à l'article 19.06 de la présente convention.

26.09 **Conditions insalubres et espaces clos**

Une prime de deux (2,00 \$) dollars par heure s'appliquera pour tout travail effectué dans des conditions insalubres telles que lagune, conduites d'égouts sanitaires et stations de pompage ou dans un espace clos.

26.10 **Intempéries**

- (a) Chaque fois que le travail d'un employé régulier travaillant dehors ne peut raisonnablement être exécuté pendant les heures normales de travail à cause d'un mauvais temps, l'Employeur fournira du travail à l'intérieur ou lui permettra d'attendre à l'abri. Les dispositions de la présente clause n'entraîneront aucune perte de salaire.
- (b) Advenant que l'Employeur ferme le bureau d'administration en raison de mauvaises conditions atmosphériques, les employés affectés aux travaux publics, les employés du département des eaux-égouts, des arénas et de la collecte des ordures devront se présenter au travail, à moins d'avis contraire.
- (c) Les employés du secteur administratif ne seront pas tenus de se présenter au travail. Lorsque les outils informatiques le permettent, les employés seront demandés de travailler en mode télétravail et ne subiront aucune perte de salaire ni d'avantages.
- (d) L'Employeur avisera les employés au moins quarante-cinq (45) minutes avant le début de leur quart de travail.

ARTICLE 27 - DESCRIPTION DES EMPLOIS

27.01 Description d'emploi

- a) L'Employeur s'engage à établir des descriptions d'emploi pour toutes les nouvelles classifications à être comprises dans le groupement négociateur du Syndicat. Ces 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) Les descriptions officielles seront présentées au Syndicat au plus tard quinze (15) mois suivant la signature de la première entente.

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

27.03 Changement de classification d'emploi

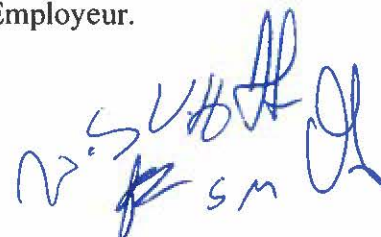
- a) Au cas où les fonctions ou le volume de travail d'une classification subissent une modification majeure ou un accroissement majeur ou au cas où l'Employeur crée un emploi non inclus dans l'annexe "A" pendant le terme de la présente convention, le taux de salaire applicable à un tel emploi fera l'objet de négociations entre l'Employeur et le Syndicat.
- b) Si les parties ne peuvent se mettre d'accord sur le taux de salaire de l'emploi en question, le différend sera renvoyé à la procédure de redressement de griefs et à l'arbitrage. Le nouveau taux de salaire sera rétroactif à la date où le travail en question a été confié à un employé pour la première fois.

ARTICLE 28 - RÉGIME DE PENSION ET AVANTAGES SOCIAUX

28.01 **Pension** – En plus du régime de pension du Canada, chaque employé participera à un régime de retraite, soit le « Régime de pension des employés municipaux du Nouveau-Brunswick ». Les contributions seront payables par l'Employeur et les employés aux termes des dispositions de ce régime.

28.02 Assurance des frais médicaux et d'hospitalisation

- a) Pour tous les employés qui qualifient et avec dépendants, l'Employeur paiera soixante-quinze pourcent (75 %) des primes du régime d'assurance en vigueur.
- b) Pour les employés qui qualifient, mais sans dépendants, l'Employeur paiera quatre-vingt-dix pourcent (90 %) des primes du régime d'assurance en vigueur.
- c) En cas de maladie, la contribution de l'Employeur sera maintenue pendant une durée maximale d'un (1) an à compter du début de la maladie. Par la suite l'employé peut, s'il le désire, payer lui-même les contributions, par l'intermédiaire de l'Employeur.



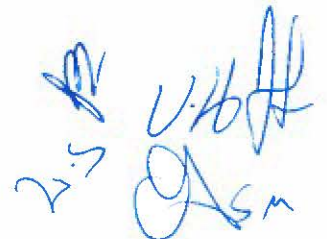
28.03 **Assurance groupe sur la vie** – L'Employeur paiera les primes pour un régime d'assurance groupe sur la vie, de mort accidentelle et de perte de membres au taux de soixante-quinze pourcent (75 %) du coût pour tous les employés qui qualifient pour ce régime et avec dépendants. L'Employeur paiera quatre-vingt-dix pourcent (90 %) des primes d'un tel régime pour les employés qui qualifient, mais sans dépendants.

28.04 **Allocation départ**

- a) Un employé ayant atteint l'âge de soixante (60) ans et ayant douze (12) années de service consécutives, qui prend sa retraite ou qui est mis en disponibilité, recevra une allocation de départ équivalente à trois (3) jours de salaire pour chaque année complète de service à compter du 1^{er} janvier 2023, ou au prorata des années travaillées.
- b) Pour les employés en poste avant le 1^{er} janvier 2023, les années de service ne pourront donc pas être utilisées dans le calcul de l'allocation mais seront prises en considération pour satisfaire l'exigence des douze (12) années de service.
- c) Une année de service sera équivalent à deux mille quatre-vingts (2,080) heures régulières de travail pour les employés travaillant quarante (40) heures par semaine et de mille huit cent vingt (1,820) heures de travail pour les employés travaillant trente-cinq (35) heures par semaine.
- d) Le salaire sera celui en vigueur immédiatement avant la cessation de l'emploi. Ce montant peut, au choix de l'employé, être versé annuellement en trois (3) parts égales (sur 3 années) effectif l'année immédiatement après la retraite de l'employé.

28.05 **Accident de travail**

- a) Les employés sont couverts par les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail de la province du Nouveau-Brunswick*.
- b) Un employé qui ne peut pas accomplir son travail régulier pour le compte de l'Employeur à la suite d'un accident au travail pour lequel il reçoit une indemnité versée par Travail sécuritaire Nouveau-Brunswick conformément à la *Loi sur les accidents du travail* accumulera l'ancienneté et les congés de maladie prévus par la présente convention pendant une période maximale de douze (12) mois.
- 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 Nouveau-Brunswick, sous l'article 28.05 b). L'employé consent à rembourser à l'Employeur sa part des cotisations au régime des avantages sociaux.
- 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.



ARTICLE 29 - LIEU DE TRAVAIL SÉCURITAIRE

- 29.01 **Coopération** – Le Syndicat et l'Employeur conviennent de collaborer afin de maintenir et d'améliorer les règlements destinés à assurer une protection adéquate des employés effectuant des travaux dangereux.
- 29.02 **Comité paritaire de sécurité** – est institué un comité de sécurité et d'hygiène composé de trois (3) représentants nommés par le Syndicat et trois (3) représentants nommés par l'Employeur. Les employés siégeant sur ce comité ne subiront aucune perte de salaire.
- 29.03 **Réunions du comité** – Le comité de sécurité et d'hygiène se réunira sur demande du Syndicat ou de l'Employeur afin d'examiner toute condition dangereuse. Un procès-verbal sera rédigé à l'issue de chaque réunion, et des copies seront envoyées à l'Employeur ainsi qu'au Syndicat.
- 29.04 **Mesure de sécurité** – L'Employeur s'engage à fournir aux employés qui travaillent dans des conditions insalubres ou dangereuses, tout le matériel et l'habillement protecteur nécessaire requis par le code de sécurité provincial. De son côté, l'employé s'engage à utiliser en tout temps le matériel et l'équipement de sécurité mis à sa disposition par l'Employeur.
- 29.05 **Griefs relatifs à la sécurité** – Un employé ou un groupe d'employés estimant qu'on leur impose un travail comportant des conditions dangereuses ou insalubres excédant le risque normal inhérent à ce travail a le droit de déposer un grief prioritaire à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs, ainsi qu'à l'arbitrage. Aucun employé ne sera sanctionné pour avoir refusé d'exécuter un travail jugé dangereux par un membre du comité de sécurité et d'hygiène
- 29.06 **Enquête sur les accidents** – Le Syndicat et l'Employeur seront immédiatement informés de tout accident ou blessure. Sur demande du Syndicat ou de l'Employeur, le comité de sécurité et d'hygiène entreprendra une enquête et déposera rapidement un rapport sur la nature et les causes de l'accident ou de la blessure.
- 29.07 **Salaires des employés blessés** – Tout employé blessé durant ses heures de travail et contraint de quitter son poste pour recevoir des soins ou rentrer chez lui en raison de sa blessure sera rémunéré à son taux normal de salaire pour le reste de sa journée de travail, sans que cela n'affecte son congé de maladie. Toutefois, si un professionnel de la santé déclare que l'employé est apte à reprendre son travail le même jour, cette disposition ne s'appliquera pas.
- 29.08 **Transport des accidentés** – Le transport des employés nécessitant des soins médicaux à la suite d'un accident de travail vers l'hôpital le plus proche, sera pris en charge par l'Employeur, à condition que ces frais ne soient pas couverts par les assurances de l'employé.
- 29.09 **Accommodation** – Si un employé nécessite une accommodation, l'Employeur, en collaboration avec le Syndicat et l'employé, élaborera un plan d'accommodation.



29.10 **Employés accidentés au travail** – Les employés accidentés au travail et recevant une rémunération de Travail sécuritaire NB recevront les mêmes crédits de vacances, jours de maladie et bénéfiques qu'ils recevaient auparavant pendant une période maximale de douze (12) mois.

ARTICLE 30 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

30.01 **Définition** – Un changement technologique signifie l'introduction d'équipement ou de matériel différent de celui précédemment utilisé par l'Employeur, ainsi que la modification de la manière dont l'Employeur effectue ses activités directement liées à l'introduction de cet équipement ou de ce matériel.

30.02 **Programme de formation** – Au cas où l'Employeur introduirait de nouvelles méthodes ou machines, exigeant des habiletés nouvelles ou plus étendues que celles que possèdent les employés travaillant selon les méthodes de travail actuelles, l'Employeur accordera, à ses frais, aux employés ainsi affectés, une période raisonnable pour leur permettre de se perfectionner ou d'acquérir les compétences nécessaires aux nouvelles méthodes de travail. Aucun changement ne sera apporté aux taux de salaire de ces employés pendant la période d'un tel recyclage et leur salaire ne subira pas de réduction lorsqu'ils seront reclassifiés à leur nouveau poste.

30.03 **Pas d'embauche** – L'Employeur s'engage à ne pas embaucher de nouveaux employés tant qu'il n'aura pas informé les employés titulaires des changements technologiques qu'il envisage d'introduire et qu'il ne leur aura pas offert une période de formation ou de perfectionnement leur permettant d'acquérir les compétences nécessaires pour conserver leur emploi.

30.04 **Pas de congédiement** – Aucun employé permanent ne sera congédié par l'Employeur par suite de la mécanisation; il aura en outre la possibilité de se prévaloir de ses droits d'ancienneté pour combler un autre poste.

ARTICLE 31 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

31.01 Sécurité d'emploi

a) L'Employeur pourrait avoir recours à des contrats à forfait dans les cas suivants :

1. lors d'un bris de machine ou d'équipement ou de pénurie partielle ou totale du matériel ;
2. lorsqu'il n'y a pas d'équipement requis pour accomplir une partie du travail ;
3. en cas de pénurie de main-d'œuvre qualifiée ;
4. en situation d'urgence, lorsqu'un employé n'est pas disponible pour effectuer le travail ;
5. dans tous les autres cas où il y a entente entre les parties.

- b) Cependant, en utilisant un tel recours, l'Employeur s'engage à ce qu'il n'y ait pas de mise à pied ni de diminution d'heures de travail, ni de baisse de salaire pour les employés ni d'abolition de postes.
- c) Les deux parties sont d'accord d'établir un forum de discussions en rapport avec la sous-traitance et les options disponibles dans le but d'améliorer le coût et le service à la population.

ARTICLE 32 - HABILLEMENT

32.01 Habillement

- a) L'Employeur fournira tous les vêtements protecteurs et équipements obligatoires que les employés doivent porter pendant le travail. Lorsqu'un des équipements ou vêtements fournis par l'Employeur est endommagé et/ou usé, l'employé devra le signaler à son superviseur immédiat. L'Employeur procédera au remplacement sur présentation des articles endommagés.

- b) L'Employeur fournira aux employés :

TRAVAUX PUBLICS	ARÉNA	EAUX ET ÉGOUTS
Temps plein 1. Overall – été 2. Overall – hiver 3. Manteau d'hiver 4. Gants – été 5. Gants – hiver 6. Gants caoutchouc 7. Ensemble de pluie 8. Bottes de pluie hiver et été 9. Lunettes de sécurité avec protection UV Saisonnier 1. Overall – été 2. Bottes de pluie 3. Gants – été 4. Ensemble de pluie 5. Lunettes de sécurité avec protection UV	1. Gants – été 2. Gants – hiver 3. Overall – été 4. Overall – hiver 5. Manteau d'hiver 6. Botte d'hiver 7. Lunettes de sécurité avec protection UV	Temps plein 1. Overall – été 2. Overall – hiver 3. Manteau d'hiver 4. Bottes de pluie hiver et été 5. Gants – été 6. Gants – hiver 7. Gants – latex 8. Gants caoutchouc coté biologique 9. Sarrau 10. Ensemble de pluie 11. Lunettes de sécurité avec protection UV

Tous les vêtements fournis par l'Employeur seront certifié CSA Classe 2 niveau 2 et avec le logo de la Ville.

Handwritten signatures and initials:
 VHB
 MS
 SM
 [Other illegible initials]

- c) **Les bottes de sécurité (steel toe boots)** – L'Employeur payera aux employés, le 15 mai de chaque année, les montants comme suit pour des bottes de sécurité :
- | | |
|--|--------|
| Employés permanents temps plein et temps partiel – | 250 \$ |
| Employés permanents saisonniers – | 150 \$ |
- d) **Outillage** – L'Employeur s'engage à fournir aux employés tout l'outillage et le matériel nécessaires, ainsi qu'à maintenir en bon état les équipements de protection requis pour l'exécution de leur travail.
- e) **Concierge** – L'Employeur allouera aux concierges un montant de cent cinquante dollars (150 \$) par an pour l'achat de vêtements de travail et/ou de souliers de sécurité approuvés ACS. De plus, l'Employeur fournira cinq (5) T-shirts arborant le logo de la Ville chaque année. En cas de dommage aux vêtements et/ou accessoires, l'Employeur procédera au remplacement sur présentation des articles endommagés.
- f) L'Employeur fournira cinq (5) t-shirts avec le logo de la Ville à chaque employé des travaux publics. L'Employeur procédera au remplacement sur présentation des articles endommagés. L'Employeur s'attend à ce que les employés portent des pantalons de travail ou des jeans.
- g) L'Employeur s'attend à ce que les employés portent les articles vestimentaires fournis par l'Employeur.

ARTICLE 33 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

33.01 Tableaux d'affichage

- (a) 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'afficher des avis pertinents aux employés.
- (b) La nature des documents affichés doit être reliée aux réunions et activités syndicales sans causer préjudice à l'image des parties visées. Les affichages ne pourront, en aucun cas, prendre une forme ou un ton injurieux, avoir un caractère de polémique ou être de nature à apporter une perturbation, sortant du cadre légal.

ARTICLE 34 - CONDITIONS DE TRAVAIL

- 34.01 **Maintien des conditions actuelles** – Tous les droits, avantages, privilèges et conditions de travail actuellement accordés aux employés par l'Employeur sont préservés, à condition qu'ils aient été abordés lors des discussions à la table de négociation pour la présente convention collective. Ces droits, avantages, privilèges et conditions de travail peuvent toutefois être modifiés d'un commun accord entre l'Employeur et le Syndicat.

34.02 **Usage personnel des véhicules et équipements** – À moins d'une autorisation écrite de l'Employeur, l'usage à des fins personnelles des véhicules, de l'équipement lourd, de l'outillage et du matériel appartenant à la ville est interdit.

ARTICLE 35 - DURÉE DE LA CONVENTION

35.01 **Durée de la convention** – La présente constitue l'intégralité de l'accord entre les parties et sera en vigueur du 1er janvier 2023 au 30 juin 2027. Elle sera ensuite automatiquement renouvelée pour des périodes successives de douze (12) mois, sauf si l'une des parties notifie par écrit à l'autre partie son intention de négocier une nouvelle convention, en respectant un préavis d'au moins trente (30) jours civils et au plus soixante (60) jours civils avant la date d'expiration de la présente convention ou de tout renouvellement subséquent.

35.02 **Modification de la convention** – Toute modification jugée nécessaire par les parties pourra être apportée à la présente convention, sous réserve d'un accord mutuel, et ce, à tout moment pendant la durée de la convention collective.

35.03 **Avis d'entamer les négociations**

- a) Lorsqu'une partie transmet un avis à l'autre conformément à l'article 35.01, les parties doivent se rencontrer et entamer sans délai, et au plus tard dans les vingt (20) jours suivant la transmission de l'avis, ou dans tout autre délai convenu mutuellement, des négociations collectives en vue du renouvellement ou de la révision de la convention.
- b) Les parties s'engagent à entreprendre ces négociations de bonne foi et à déployer tous les efforts raisonnables pour conclure une nouvelle convention ou une version révisée.

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

35.05 **Rétroactivité** – L'Employeur s'engage à payer le salaire rétroactif payable aux employés éligibles, à compter du 1^{er} janvier 2023.

- a) Tous les employés permanents qui figurent sur la feuille de paie à la date de la signature de la présente convention collective doivent recevoir le traitement rétroactif pour toutes les heures payées conformément aux taux fixés à l'annexe A.
- b) Les personnes suivantes doivent également recevoir le traitement rétroactif sur une base proportionnelle : les employés décédés ou les employés ayant pris leur retraite après le 1^{er} janvier 2023, les employés mis en disponibilité avant la date de la signature de la présente convention; et les employés en congé autorisé à la date de la signature de la présente convention.
- c) Tous les employés permanents temps partiel et permanents saisonniers à la date de la signature auront droit au traitement rétroactif sur une base proportionnelle.

- d) Les membres qui étaient employés le 1er janvier 2023 et qui ont quitté volontairement le service de l'Employeur entre le 2 janvier 2023 et la date de la signature de la présente convention ont droit au traitement rétroactif dans un délai de quarante-cinq (45) jours civils après la date de la signature de la présente convention. L'Employeur et le Syndicat feront tous les efforts raisonnables pour les contacter.
- e) Si le statut d'un employé est passé de temporaire à permanent, il bénéficiera d'un traitement rétroactif pour toutes les heures rémunérées au cours de l'année en cours et de l'année civile précédente, le cas échéant, selon les taux établis à l'Annexe A.
- f) La rétroactivité ne doit pas s'appliquer aux personnes qui :
 - i. ont quitté leur emploi avant d'avoir terminé leur période de probation;
 - ii. ont été congédiées pour raison valable;
 - iii. sont entrées en fonction dans la section locale 5534 le 2 janvier 2023 ou après cette date et qui ont quitté volontairement leur emploi avant la date de la signature de la présente convention collective;
- g) À moins de dispositions contraires, toutes les conditions d'emploi doivent entrer en vigueur à la date de la présente convention.
- h) L'Employeur s'acquittera de payer à toutes personnes ayant droit au traitement rétroactif prévu dans les présentes, à l'intérieur de quarante-cinq (45) jours suivant la signature de la présente convention collective.

35.06 **Pas de grève ni de lock-out** – La section locale 5534 du Syndicat consent à l'absence de grève, de débrayage, ou de ralentissement de travail et l'Employeur consent à l'absence de lock-out des membres du Syndicat pendant la durée de la présente convention.

LETTRE D'ENTENTE
ALLOCATION DE DÉPART

ENTRE :
LA VILLE DE BELLE-BAIE

ET :
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) –
SECTION LOCALE 5534

Objet : Allocation de départ pour les employés en poste à la Ville de Beresford au 31 décembre 2022

CONSIDÉRANT que l'allocation de départ était prévue pour les employés de l'ancienne section locale 4225 du SCFP (employés de Beresford) en vertu de l'article 26.04 ;

CONSIDÉRANT qu'aucune disposition similaire n'existait pour les employés de l'ancienne section locale 4863 du SCFP (employés de Petit-Rocher) ni pour les autres employés intégrés à la Ville de Belle-Baie depuis le 31 décembre 2022 ;

CONSIDÉRANT que l'article 28.04 de la présente Convention collective stipule que:

- a) Un employé ayant atteint l'âge de soixante (60) ans et ayant douze (12) années de service consécutives, qui prend sa retraite ou qui est mis en disponibilité, recevra une allocation de départ équivalente à trois (3) jours de salaire pour chaque année complète de service à compter du 1^{er} janvier 2023, ou au prorata des années travaillées.
- b) Pour les employés en poste avant le 1^{er} janvier 2023, les années de service ne pourront donc pas être utilisées dans le calcul de l'allocation mais seront prises en considération pour satisfaire l'exigence des douze (12) années de service.
- c) Une année de service sera équivalent à deux mille quatre-vingts (2,080) heures régulières de travail pour les employés travaillant quarante (40) heures par semaine et de mille huit cent vingt (1,820) heures de travail pour les employés travaillant trente-cinq (35) heures par semaine.
- d) Le salaire sera celui en vigueur immédiatement avant la cessation de l'emploi. Ce montant peut, au choix de l'employé, être versé annuellement en trois (3) parts égales (sur 3 années) effectif l'année immédiatement après la retraite de l'employé.

À CES FINS, les parties à la présente conviennent de ce qui suit :

Les employés mentionnés ci-dessous, en poste à la Ville de Beresford au 31 décembre 2022, commenceront à accumuler des années de service à compter de leur date d'embauche et ce, même si cette date est antérieure au 1^{er} janvier 2023.

LISTE DES EMPLOYÉS VISÉS PAR CETTE LETTRE D'ENTENTE

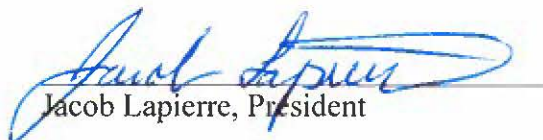
NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
ARSENAULT	JOFFREY	2019-05-06
BERNIER	LYNDA	2010-01-25
BOUDREAU	PIERRE-LUC	2019-05-06
DOUCET	JOËL DENIS	2011-05-09
FONTAINE	JASON	2021-05-03
GODIN	ANDRÉ	2022-01-14
GODIN	DANIEL	2012-09-24
GRANT	DENIS	2012-10-22
HACHEY	VALMOND	2013-05-24
MALLET	SEBASTIEN	2018-05-28
MORRISON	MARIE-JOSÉE	2006-02-27
ROY	DANNY	2000-05-08

Fait à Belle-Baie, ce 19 jour de Mars 2025.

Pour la Ville de Belle-Baie :


Paolo Fongemie, Directeur général

Pour le SCFP, section locale 5534


Jacob Lapierre, Président

LETTRE D'ENTENTE

RECONNAISSANCE DU PERSONNEL

ENTRE :
LA VILLE DE BELLE-BAIE

ET :
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) –
SECTION LOCALE 5534

Objet : Reconnaissance des années de service

CONSIDÉRANT que les parties reconnaissent l'importance de valoriser les années de service du personnel ;

CONSIDÉRANT qu'un boni pour les années de service était prévu pour les employés de l'ancienne section locale 4225 du SCFP (employés de Beresford) en vertu de l'article 24.09 ;

CONSIDÉRANT qu'aucune disposition similaire n'existait pour les employés de l'ancienne section locale 4863 du SCFP (employés de Petit-Rocher) ni pour les autres employés intégrés à la Ville de Belle-Baie depuis le 1^{er} janvier 2023 ;

CONSIDÉRANT que l'Employeur a l'intention de mettre en place une politique de reconnaissance pour l'ensemble du personnel municipal ;

À CES FINS, les parties à la présente conviennent de ce qui suit :

1. L'Employeur s'engage à proposer une politique de reconnaissance du personnel applicable à l'ensemble des employés de la municipalité de Belle-Baie.
2. Le Syndicat prendra connaissance de la politique et, s'il estime qu'elle offre des conditions inférieures à celles prévues à l'article 24.09 de l'ancienne convention collective du SCFP 4225, les parties s'engagent à se rencontrer afin de discuter des ajustements nécessaires.
3. La présente lettre d'entente entrera en vigueur dès sa signature et restera applicable jusqu'à l'adoption officielle de la politique par l'Employeur et son acceptation par le Syndicat.
4. Les discussions relatives à cette politique se feront de bonne foi et dans un esprit de collaboration entre les parties.

Fait à Belle-Baie, ce 19 jour de mai 2025.

Pour la Ville de Belle-Baie :


Paolo Fongemie, Directeur général

Pour le SCFP, section locale 5534


Jacob Lapierre, Président

ANNEXE A
GRILLE SALARIALE
SCFP SECTION LOCALE 5534

CLASSIFICATION	2023	2024	2025	2026	1 ^{er} Sem. 2027
	4,00%	4,00%	3,00%	3,00%	1,25%
Chef d'équipe	27,58 \$	28,68 \$	29,54 \$	30,43 \$	30,81 \$
Chef d'équipe Niv 1 Distrib. Eau potable	28,36 \$	29,50 \$	30,38 \$	31,29 \$	31,68 \$
Chef d'équipe Niv 1 Distrib. Eau potable et Niv 1 Collecte eaux usées	29,14 \$	30,31 \$	31,22 \$	32,15 \$	32,55 \$
Chef d'équipe Eau & Égouts	30,26 \$	31,47 \$	32,42 \$	33,39 \$	33,81 \$
Chef d'équipe Eau & Égouts Niv 1 (4 certifications)	33,38 \$	34,72 \$	35,76 \$	36,83 \$	37,29 \$
Chef d'équipe Eau & Égouts Niv 2 (3 certifications)	35,98 \$	37,42 \$	38,55 \$	39,70 \$	40,20 \$
→ + Chaque niveau de certification – Boni de 500,00 \$					
Chef d'équipe Arénas - Parcs	27,58 \$	28,68 \$	29,54 \$	30,43 \$	30,81 \$
Chef d'équipe Arénas - Parcs Niv 1 Distrib. Eau potable	28,36 \$	29,50 \$	30,38 \$	31,29 \$	31,68 \$
Chef d'équipe Arénas - Parcs Niv 1 Distrib. Eau potable et Niv 1 Collecte eaux usées	29,14 \$	30,31 \$	31,22 \$	32,15 \$	32,55 \$
Opérateur Eau & Égouts	27,46 \$	28,55 \$	29,41 \$	30,29 \$	30,67 \$
Opérateur Eau & Égouts Niv 1 (4 certifications)	30,58 \$	31,80 \$	32,75 \$	33,74 \$	34,16 \$
Opérateur Eau & Égouts Niv 2 (3 certifications)	33,18 \$	34,50 \$	35,54 \$	36,60 \$	37,06 \$
→ + Chaque niveau de certification – Boni de 500,00 \$					
Journalier permanent	25,06 \$	26,07 \$	26,85 \$	27,65 \$	28,00 \$
Journalier permanent Aréna & Flottant	25,58 \$	26,61 \$	27,41 \$	28,23 \$	28,58 \$
→ Classe 3 : + 0,50 \$/heure					
→ Certification Eau & Égouts : + 0,75 \$/heure par certification *					
Journalier saisonnier	23,78 \$	24,74 \$	25,48 \$	26,24 \$	26,57 \$
Concierge	23,78 \$	24,74 \$	25,48 \$	26,24 \$	26,57 \$
Éboueur	26,00 \$	27,04 \$	27,85 \$	28,69 \$	29,05 \$
Secrétaire réceptionniste	26,52 \$	27,58 \$	28,41 \$	29,26 \$	29,63 \$
Commis comptable	34,53 \$	35,91 \$	36,99 \$	38,10 \$	38,57 \$

*Selon l'article 26.06 : Allocation de formation professionnelle :

Chaque employé du Département Eau & Égouts (chef d'Équipe et opérateur) recevra un boni de 500 \$ pour chaque certification obtenue dans le programme de formation Eau & Égouts (distribution de l'eau potable, traitement de l'eau potable, collecte des eaux usées, traitement des eaux usées).

Chaque journalier verra son salaire ajusté de 0,75 \$ de l'heure pour chaque certification eau et égouts obtenue.

Chaque journalier verra son salaire ajusté de 0,50 \$ de l'heure s'il est titulaire d'un permis valide Classe 3.

N^o 5
L.S.
M.H.
P.P.
P.P.

SIGNATURE


Signé à Belle-Baie, N.-B. en date du 19 mars 2025.

AU NOM DE L'EMPLOYEUR,
LA VILLE DE BELLE-BAIE, N.-B. :


AU NOM DU SYNDICAT,
LA SECTION LOCALE 5534 DU
SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE :



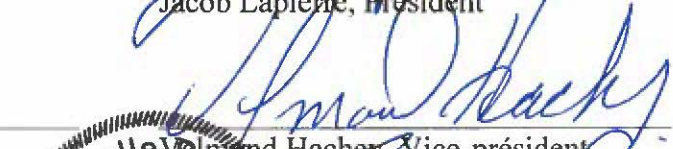
Daniel Guillard, Maire



Jacob Lapierre, Président




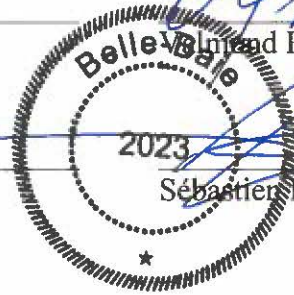
Paolo Fongemie, Directeur général



Blain Hachey, Vice-président



Wanda St-Laurent, Greffière



Sébastien Mallet, Secrétaire-trésorier

kb*sepb 491

Handwritten notes and initials: U-H, SM, JS, and a large stylized signature.