

VILLE DE DIEPPE

CITY OF DIEPPE

- et -

- and –

**SYNDICAT CANADIEN DE
LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE
N° 3515**

**CANADIAN UNION OF
PUBLIC EMPLOYEES
LOCAL NO. 3515**

CONVENTION COLLECTIVE

COLLECTIVE AGREEMENT

2016-2022

2016-2022

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	4
ARTICLE 1 – RECONNAISSANCE ET DÉFINITIONS	4
Reconnaissance	4
Définitions	5
Employé permanent	5
Employé occasionnel	6
Chef	7
Classes	7
Employé	7
Employeur	7
Nombre et genre	7
Employé en stage probatoire	7
Stage probatoire	7
IPO/LDPO	7
Syndicat	7
Division des opérations	8
Division de la formation	8
Division de la prévention des incendies	8
Jours civils	8
Officier	8
ARTICLE 2 – DIRECTION ET RELATIONS DE TRAVAIL	8
Droits de la direction	8
Relations de travail	9
Réunions	9
Mandat	9
ARTICLE 3 – INTERDICTION DE GRÈVE ET DE LOCK-OUT	9
Responsabilités du syndicat	9
Responsabilités de l’employeur	10
ARTICLE 4 – RETENUES DE COTISATIONS ...	10
ARTICLE 5 – ORIENTATION DES NOUVEAUX EMPLOYÉS PAR LA VILLE DE DIEPPE	10
ARTICLE 6 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	10
Élection des délégués syndicaux	10
Délégué syndical en chef	11
Noms des délégués syndicaux	11
Permission de s’absenter du travail	11
Comité de griefs	11
Étapes 1 a) et b)	11
Étape 2	12
Étape 3	12
Étape 4	13
Étape 5	13
ARTICLE 7 – ANCIENNETÉ	14
Perte d’ancienneté	15
ARTICLE 8 – HEURES DE TRAVAIL	16
Cours de formation	18
ARTICLE 9 – JOURS FÉRIÉS	19
ARTICLE 10 – CONGÉ ANNUEL	20
Droit à congé annuel	20
ARTICLE 11 – AVANCEMENTS ET NOMINATIONS	22
Nouveaux postes et reclassification	23
Assignations des officiers	24

TABLE OF CONTENTS

PREAMBLE	4
ARTICLE 1 – RECOGNITION AND DEFINITIONS	4
Recognition	4
Definitions	5
Permanent employee	5
Casual employee	6
Chief	7
Classification	7
Employee	7
Employer	7
Number and gender	7
Probationary employee	7
Probationary period	7
SOPs/SOGs	7
Union	7
Operation Division	8
Training Division	8
Fire Prevention Division	8
Calendar Days	8
Officer	8
ARTICLE 2 – MANAGEMENT AND LABOUR RELATIONS	8
Management Rights	8
Labour Relations	9
Meetings	9
Functions	9
ARTICLE 3 – NO STRIKE – NO LOCK-OUT	9
Union Responsibilities	9
Employer Responsibilities	10
ARTICLE 4 – DUES DEDUCTIONS	10
ARTICLE 5 – CITY OF DIEPPE WILL ACQUAINT NEW EMPLOYEES	10
ARTICLE 6 – GRIEVANCE PROCEDURE	10
Election of Stewards	10
Chief Steward	11
Names of Stewards	11
Permission to Leave Work	11
Grievance Committee	11
Step 1 (a) & (b)	11
Step 2	12
Step 3	12
Step 4	13
Step 5	13
ARTICLE 7 – SENIORITY	14
Loss of Seniority	15
ARTICLE 8 – HOURS OF WORK	16
Training Courses	18
ARTICLE 9 – LEGAL HOLIDAYS	19
ARTICLE 10 – VACATIONS	20
Entitlement	20
ARTICLE 11 – PROMOTIONS AND APPOINTMENTS	22
New Positions and Reclassification	23
Assigning Officers	24

Service pour des instructeurs.....	24	Service for Instructors.....	24
Employé en stage probatoire	25	Employee on probationary period.....	25
ARTICLE 12 – MUTATIONS (aussi appelées transferts).....	26	ARTICLE 12 – TRANSFERS	26
Mutations temporaires	26	Temporary Transfers	26
Mutations volontaires.....	27	Voluntary Transfers	27
ARTICLE 13 – RAPPEL AU TRAVAIL	28	ARTICLE 13 – CALL-OUTS	28
ARTICLE 14 – PRIME D’ANCIENNETÉ	30	ARTICLE 14 – SERVICE PAY	30
ARTICLE 15 – HABILLEMENT	30	ARTICLE 15 – CLOTHING	30
ARTICLE 16 – ÉTAT D’URGENCE GÉNÉRAL	31	ARTICLE 16 – GENERAL EMERGENCY	31
ARTICLE 17 – ÉTAT D’URGENCE LOCAL	31	ARTICLE 17 – LOCAL EMERGENCY	31
ARTICLE 18 – JOURS DE PAIE	31	ARTICLE 18 – PAY DAYS	31
ARTICLE 19 – SÉCURITÉ.....	32	ARTICLE 19 – SAFETY	32
ARTICLE 20 – AFFAIRES SYNDICALES.....	33	ARTICLE 20 – UNION BUSINESS	33
ARTICLE 21 – NÉGOCIATIONS AVEC LA VILLE DE DIEPPE.....	33	ARTICLE 21 – NEGOTIATIONS WITH THE CITY OF DIEPPE	33
ARTICLE 22 – REPRÉSENTANT DU SYNDICAT NATIONAL.....	33	ARTICLE 22 – REPRESENTATIVE OF NATIONAL UNION	33
ARTICLE 23 – APPENDICES	33	ARTICLE 23 – APPENDICES.....	33
ARTICLE 24 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET PRIMES DE QUART	33	ARTICLE 24 – OVERTIME RATES AND SHIFT DIFFERENTIAL	33
ARTICLE 25 – CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET MESURE DISCIPLINAIRE.....	37	ARTICLE 25 – DISCHARGE, SUSPENSION AND DISCIPLINE	37
ARTICLE 26 – RÉDUCTION DU PERSONNEL ET RAPPEL.....	38	ARTICLE 26 – STAFF REDUCTION AND RECALL TO SERVICE	38
ARTICLE 27 – COMPARUTION DEVANT LES TRIBUNAUX ET PRÉSENCE LORS D’AUTOPSIES.....	39	ARTICLE 27 – ATTENDING COURT AND AUTOPSIES	39
ARTICLE 28 – CONGÉ DE DÉCÈS PAYÉ.....	39	ARTICLE 28 – BEREAVEMENT PAY	39
ARTICLE 29 – SOUS-TRAITANCE.....	41	ARTICLE 29 – CONTRACTING OUT WORK	41
ARTICLE 30 – NOUVELLE CASERNE	41	ARTICLE 30 – NEW FIRE STATION	41
ARTICLE 31 – AUTRE EMPLOI	41	ARTICLE 31 – OTHER EMPLOYMENT	41
ARTICLE 32 – AUTORISATION D’ABSENCE ..	41	ARTICLE 32 – LEAVE OF ABSENCE	41
ARTICLE 33 – ABROGÉ.....	42	ARTICLE 33 – REPEALED	42
ARTICLE 34 – LANGAGE OFFENSANT	42	ARTICLE 34 – ABUSIVE LANGUAGE	42
ARTICLE 35 – CONDITION GÉNÉRALE.....	42	ARTICLE 35 – GENERAL CONDITION	42
ARTICLE 36 – FUSION.....	42	ARTICLE 36 – AMALGAMATION CLAUSE.....	42
ARTICLE 37 – PRESTATIONS D’ASSURANCE	42	ARTICLE 37 – INSURANCE BENEFITS	42
ARTICLE 38 – RÉGIME DE SOINS MÉDICAUX	45	ARTICLE 38 – HEALTH PLAN	45
ARTICLE 39 – RÉGIME DE RETRAITE.....	45	ARTICLE 39 – PENSION PLAN	45
ARTICLE 40 – PRESTATIONS D’INVALIDITÉ TEMPORAIRE.....	46	ARTICLE 40 – TEMPORARY DISABILITY BENEFIT	46
ARTICLE 41 – CLAUSES DIVERSES.....	47	ARTICLE 41–MISCELLANEOUS PROVISIONS	47
ARTICLE 42 – DATE D’EXPIRATION	48	ARTICLE 42 – TERMINATION DATE	48
APPENDICE « A » – TAUX HORAIRES	50	APPENDIX “A” – HOURLY RATES	50
APPENDICE « B » – HORAIRE DE TRAVAIL..	52	APPENDIX “B” – WORKING SCHEDULE	52
APPENDICE « C » – HORAIRE DE TRAVAIL..	54	APPENDIX “C” – WORKING SCHEDULE.....	54
APPENDICE « D » – MODE D’ATTRIBUTION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	56	APPENDIX “D” – OVERTIME ROTATION PROCEDURE	56
LETTRE D’ENTENTE – COMITÉ SYSTÈME DE RAPPEL.....	58	LETTER OF AGREEMENT – CALL-OUT SYSTEM COMMITTEE.....	58
LETTRE D’ENTENTE – LES QUESTIONS LINGUISTIQUES	60	LETTER OF AGREEMENT – LANGUAGE ISSUES	60
LETTRE D’ENTENTE - Grille pour les employés embauchés après le 1 janvier 2019.....	64	LETTER OF AGREEMENT - Wage Schedule for employees hired after January 1, 2019.....	64

CONVENTION CONCLUE

ENTRE

LA VILLE DE DIEPPE, Nouveau-Brunswick,
ci-après appelée « l'employeur »,

D'UNE PART,

– et –

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE
N° 3515**, ci-après appelé « le syndicat »,

D'AUTRE PART.

THIS AGREEMENT MADE

BETWEEN:

CITY OF DIEPPE, New Brunswick,
hereinafter referred to as "The **Employer**",

OF THE FIRST PART

and –

**CANADIAN UNION OF PUBLIC
EMPLOYEES, LOCAL NO. 3515**,
hereinafter referred to as "the Union",

OF THE SECOND PART.

PRÉAMBULE

Attendu que les deux parties à la présente convention souhaitent maintenir des rapports harmonieux et fixer les conditions de travail entre la Ville de Dieppe et le syndicat, favoriser la compréhension et la coopération entre la Ville de Dieppe et son personnel, reconnaître l'avantage mutuel des discussions paritaires et d'une échelle salariale, encourager l'efficacité au travail et favoriser le bon moral, le bien-être et la sécurité de tous les employés membres de l'unité de négociation du syndicat, à cette cause, la présente convention atteste que les parties conviennent mutuellement de ce qui suit :

ARTICLE 1 – RECONNAISSANCE ET DÉFINITIONS

Reconnaissance

1.01 a) La Ville de Dieppe ou quiconque autorisé à agir pour son compte doit reconnaître la section locale n° 3515, agréée par le Syndicat canadien de la fonction publique, comme agent négociateur relativement aux questions de rémunération, d'heures de travail et de conditions de travail de tous les employés du service suivant :

Incendie

Sont cependant exclus :
le personnel administratif faisant partie de la section locale n° 4679;
le chef pompier;

PREAMBLE:

Whereas it is the desire of both parties of this agreement to maintain harmonious relations and settle conditions of employment between the City of Dieppe and the Union, to promote co-operation and understanding between the City of Dieppe and its staff, to recognize the mutual value of joint discussions and scale of wages, to encourage efficiency in operations and to promote the moral, well being and security of all the employees in the bargaining unit of the Union, now, therefore, this agreement witnesseth that the parties hereinafter contained agree each with the other as follows:

ARTICLE 1 – RECOGNITION AND DEFINITIONS

Recognition:

1.01 (a) The City of Dieppe or anyone authorized to act on its behalf shall recognize Local Union No. 3515, chartered by the Canadian Union of Public Employees, as the bargaining agent with respect to wages, hours of work and working conditions for all employees of the following department:

Fire

But shall exclude:
Administrative staff who shall be part of Local 4679
Fire Chief

Un chef adjoint;
Un chef de division à la prévention

One Deputy Fire Chief
One Prevention Division Chief

- b) Le syndicat convient que tout employé de la municipalité expressément engagé pour travailler sur des projets financés en tout ou en partie au moyen de subventions des gouvernements provincial ou fédéral ne peut accumuler de droits d'ancienneté au titre de la présente convention. Aucun membre de l'unité de négociation ne peut être mis à pied ou en disponibilité pendant que de nouveaux employés travaillent sur des projets subventionnés. Les membres du syndicat se verront accorder la préférence pour le travail sur des projets subventionnés, mais ils pourront, à leur entière discrétion, choisir d'être mis à pied. Les membres du syndicat qui acceptent de travailler sur des projets subventionnés sont rémunérés à un taux qui ne peut être inférieur au taux versé pendant le stage probatoire prévu dans la présente convention et ils bénéficient de tous les avantages qu'elle prévoit.
- c) Le syndicat convient de collaborer avec l'employeur afin d'assurer la ponctualité et la présence assidue au travail et un respect absolu des modalités et conditions de la présente convention.
- d) L'employeur convient que conformément à la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick et à la *Loi sur les relations industrielles* du Nouveau-Brunswick, aucun employé ne fera l'objet de discrimination, de restriction ou de coercition.
- e) Tous les employés régis par la présente convention qui auront effectué deux (2) mois civils de service au sein du service des incendies deviendront membres du syndicat et devront maintenir leur adhésion au syndicat comme condition d'emploi.

- (b) The Union agrees that any employee of the City hired for the specific purpose of working on projects, totally or partially funded by Provincial or Federal government grants, will not acquire seniority under this Agreement. No members of the bargaining unit shall be laid off or on lay-off while new employees are working on grant projects. Members of the Union shall have preference to work on grant projects or take a lay-off at their discretion. Any such members of the Union working on grant projects shall be paid no less than the probationary rate in this agreement and shall enjoy all benefits under this agreement.
- (c) The Union agrees to co-operate with the Employer in securing punctual and regular attendance at work and complete observance of the terms and conditions contained in this Agreement.
- (d) The Employer agrees that there shall be no discrimination, restriction or coercion exercised or practiced on any employee, under the New Brunswick *Human Rights Act* and New Brunswick *Industrial Relations Act*.
- (e) All employees covered by this Agreement shall, upon completion of two (2) calendar months service in the Fire Department, become and remain members of the Union as a condition of employment.

Définitions

- 1.02 « employé permanent » Un employé qui a terminé avec succès le stage probatoire qui peut comprendre une formation. L'employeur garantit trente-trois (33) postes d'employé permanent pendant la durée de la présente convention.

Definitions:

- 1.02 "Permanent employee" means an employee who has successfully completed the probationary period which may include training. Thirty-three (33) permanent employees are guaranteed employment with the Employer for the term of this agreement.

1.03 « employé occasionnel » Un employé qui remplace un employé malade ou en congé autorisé. Par ailleurs, à condition que quatre (4) employés permanents de la division des opérations travaillent à plein temps dans la caserne en question, le chef peut avoir recours à des employés occasionnels pour porter à cinq (5) le nombre d'employés affectés au quart de travail, et ce pendant le nombre d'heures, quel qu'il soit, dont le chef a besoin dans cette caserne. Les employés occasionnels doivent avoir au minimum le niveau de Pompier II et compter quarante (40) heures à titre de premier intervenant médical (PIM) et avoir trois (3) ans d'expérience comme pompier volontaire. Ces employés sont rémunérés au taux prévu à l'appendice « A » de la présente convention. L'employeur peut, à sa discrétion, renoncer à l'exigence des trois (3) ans d'expérience. L'employeur peut employer un maximum de dix (10) employés occasionnels qui peuvent être affectés à l'une ou l'autre caserne.

- (i) Tout employé occasionnel a les droits et privilèges suivants de la convention collective :
- Article 1 – RECONNAISSANCE ET DÉFINITIONS
 - Article 3 – INTERDICTION DE GRÈVE ET DE LOCK-OUT
 - Article 4 – RETENUES DE COTISATIONS
 - Article 5 – ORIENTATION DES NOUVEAUX EMPLOYÉS PAR LA VILLE DE DIEPPE
 - Article 6 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS
 - Article 7 - ANCIENNETÉ
 - Article 8 – HEURES DE TRAVAIL (à l'exception des par. 8.02, 8.03, 8.05, 8.07 et 8.08)
 - Article 11 – AVANCEMENTS ET NOMINATIONS (par. 11.01 seulement)
 - Article 15 – HABILLEMENT
 - Article 19 – SÉCURITÉ
 - Article 24 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET PRIMES DE QUART (par. 24.08 seulement)
 - Article 27 – COMPARUTION DEVANT LES TRIBUNAUX ET PRÉSENCE LORS D'AUTOPSIES
 - Article 29 – SOUS-TRAITANCE
 - Article 30 – NOUVELLE CASERNE
 - Article 31 – AUTRE EMPLOI
 - Article 33 – ABROGÉ
 - Article 34 – LANGAGE OFFENSANT

1.03 "Casual Employee": is an employee who is relieving for sickness or authorized leave. Also, and provided four (4) permanent employees from the operations division in a said fire station are working full-time hours at the time, the Chief may utilize casual employees to raise the number of employees on shift to five (5), and for any number of hours of work the Chief requires in the said fire station. Casual employees must have a minimum Firefighter Level II and Medical First Responder – forty (40) hours (MFR) and have 3 years' experience as a volunteer firefighter and shall be paid the rate listed in Appendix "A" of this contract. The Employer may waive the three (3) years' experience required at his discretion. The Employer may employ a maximum of ten (10) casuals working between both stations.

- (i) A casual employee shall have the following rights and privileges of the Collective Agreement:
- Article 1 – RECOGNITION AND DEFINITIONS
 - Article 3 – NO STRIKES AND LOCKOUTS
 - Article 4 – DUES DEDUCTIONS
 - Article 5 – CITY OF DIEPPE WILL ACQUAINT NEW EMPLOYEES
 - Article 6 – GRIEVANCE PROCEDURE
 - Article 7 - SENIORITY
 - Article 8 – HOURS OF WORK (except 8.02, 8.03, 8.05, 8.07 and 8.08)
 - Article 11 – PROMOTIONS AND APPOINTMENTS (11.01 only)
 - Article 15 – CLOTHING
 - Article 19 – SAFETY
 - Article 24 – OVERTIME RATES AND SHIFT DIFFERENTIAL (24.08 only)
 - Article 27 – ATTENDING COURT AND AUTOPSIES
 - Article 29 – CONTRACTING OUT
 - Article 30 – NEW FIRE STATION
 - Article 31 – OTHER EMPLOYMENT
 - Article 33 – REPEALED
 - Article 34 – ABUSIVE LANGUAGE

Article 39 – RÉGIME DE RETRAITE
(39.02 seulement)
Article 41 – CLAUSES DIVERSES
(par. 41.01 et al. 41.05a) seulement)

Appendice « A »

Article 39 – PENSION PLAN (39.02
only)
Article 41 – MISCELLANEOUS
PROVISIONS (41.01 and 41.05 (a)
only)
Appendix "A"

1.04	« chef » Le chef pompier, soit la personne que l'employeur a nommée pour occuper cette fonction. Le terme s'étend à toute personne désignée pour agir à ce titre ainsi qu'à toute personne à laquelle le chef a délégué une de ses fonctions. Un chef adjoint a les pouvoirs que la présente convention confère au chef en cas d'absence de ce dernier.	1.04	"Chief" means the Fire Chief, being the person appointed by the Employer to act in that capacity, and will include anyone designated to act in that capacity, and anyone to whom the Chief has delegated a function of the Chief's office. A Deputy Chief will have the powers given the Chief under this agreement when the Chief is not present.
1.05	« classes » Les classes et les taux de rémunération des employés visés par la présente convention sont ceux qui sont indiqués à l'appendice « A » de la présente convention.	1.05	<u>Classification</u> : Classification and rates of pay of employees covered by this Agreement shall be as set out in Appendix "A" of this Agreement.
1.06	« employé » Un employé auquel s'applique la présente convention en vertu du paragraphe 1.01.	1.06	Employee means an employee to whom this Agreement applies under Article 1.01.
1.07	« employeur » La Ville de Dieppe.	1.07	Employer means the City of Dieppe.
1.08	« nombre et genre » Dans la présente convention, le singulier comprend le pluriel et inversement, et le masculin comprend le féminin.	1.08	<u>Number and gender</u> : In this Agreement, the singular and plural shall be interchangeable and the masculine shall include the feminine.
1.09	« employé en stage probatoire » Un employé qui n'a pas encore terminé son stage probatoire.	1.09	Probationary employee means an employee who has not yet completed the probationary period.
1.10	Le stage probatoire qui peut comprendre une formation est d'une durée de six (6) mois. Au cours du stage probatoire, l'employeur peut congédier un employé s'il est d'avis que cet employé est inapte à occuper un poste permanent auprès de l'employeur. Si cet employé conteste son congédiement en déposant un grief, l'employeur est alors tenu de prouver à un arbitre qu'il a agi raisonnablement en adoptant une telle mesure.	1.10	Probationary period which may include training shall be six (6) months. During the probationary period, the Employer may terminate an employee if in the opinion of the Employer, such employee is not suitable for permanent employment with the Employer. If such employee grieves such termination, the Employer will be required to demonstrate to an arbitrator that the Employer acted reasonably in terminating such employee.
1.11	« IPO/LDPO » Les instructions permanentes d'opération/Lignes directrices permanentes d'opération établies par le chef, lesquelles ne doivent en aucun cas enfreindre l'une des clauses de la présente convention collective.	1.11	"SOPs/SOGs" refer to the Standard Operating Procedures/ Standard Operating Guidelines established by the Chief and shall not violate any article of this collective agreement.
1.12	« syndicat » La section locale n° 3515 du Syndicat canadien de la fonction publique,	1.12	"Union" means the Canadian Union of Public Employees, Local No. 3515,

	agrée par le Syndicat canadien de la fonction publique.		chartered by the Canadian Union of Public Employees.
1.13	« division des opérations » La division responsable des interventions en cas d'appels d'urgence (service de gestion des urgences, incendies, sauvetage, HAZMAT, service public).	1.13	Operations Division means the division responsible for mitigation during emergency calls (EMS, Fire, Rescue, HAZMAT, Public Service).
1.14	« division de la formation » La division responsable de la formation des salariés.	1.14	Training Division means the division responsible for training of paid employees.
1.15	« division de la prévention des incendies » La division responsable de la sensibilisation du public, des inspections et des enquêtes.	1.15	Fire Prevention Division means the division responsible for providing public education, inspections and investigations.
1.16	« jours civils » Les jours civils excluent les samedis, les dimanches et les jours fériés.	1.16	Calendar Days shall exclude Saturdays, Sundays and holidays.
1.17	«officier» définit comme un capitaine ou capitaine par intérim. Un capitaine par intérim se définit comme étant le pompier ayant le plus d'ancienneté sur chaque quart de travail.	1.17	"Officer" means a Captain or Acting Captain. An Acting Captain means the most senior firefighter on each shift.

ARTICLE 2 – DIRECTION ET RELATIONS DE TRAVAIL

DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur de tous les employés visés par la présente convention collective.
- 2.02 Le syndicat reconnaît et convient que l'employeur a le droit de gérer ses propres affaires, de diriger ses effectifs et d'embaucher, de promouvoir, classer, transférer, rétrograder, mettre à pied, suspendre ou renvoyer des employés pour un motif valable. La question de savoir si l'un quelconque de ces droits est limité par la présente convention est tranchée au moyen de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. L'employeur convient que ces droits ne doivent en aucun cas être exercés de manière discriminatoire ou d'une façon contraire aux dispositions expresses de la présente convention.
- 2.03 L'employeur se réserve le droit d'exiger, à tout moment, un employé à un examen médical et le droit d'exiger un certificat d'un médecin praticien attestant que l'employé est physiquement apte à exercer les fonctions requises par son poste. L'examen

ARTICLE 2 – MANAGEMENT AND LABOUR RELATIONS

MANAGEMENT RIGHTS

- 2.01 The Employer recognizes the Union as the sole bargaining agent for all employees covered by this collective agreement.
- 2.02 The Union recognizes and agrees that the Employer has the right to manage its business, direct the working forces and hire, promote, classify, transfer, demote, lay off, suspend or terminate employees for just cause. The question of whether any of these rights are limited by this agreement shall be decided through the grievance and arbitration procedure. The Employer agrees that these rights shall not be exercised in a discriminatory manner or in any manner which is inconsistent with the expressed provisions of this Agreement.
- 2.03 The Employer reserves the right to require, at any time, a medical examination of an employee and the right to require a certificate from a medical practitioner attesting that the employee is physically fit to perform the duties

est effectué par un médecin choisi par l'employé. L'examen et les pièces exigés sont aux frais de l'Employeur.

required by his position. The examination is conducted by a doctor chosen by the employee. The cost of the examination and required documentation shall be paid by the Employer.

2.04 Abrogé.

2.04 Repealed.

2.05 L'employeur convient que ces droits doivent être exercés en conformité avec l'objet général et l'intention de la présente convention, sous réserve du droit de l'employé de déposer un grief de la manière prévue ci-après.

2.05 The Employer agrees that these functions shall be executed in a manner consistent with the general purpose and intent of this agreement and subject to the right of an employee to lodge a grievance as set forth herein.

RELATIONS DE TRAVAIL

LABOUR RELATIONS

2.06 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, il sera constitué un comité des relations de travail composé de deux (2) membres nommés par l'employeur et de deux (2) membres nommés par le syndicat. Ces membres nommeront le président du comité.

2.06 A management and labour relations committee shall be established within thirty (30) days of this Agreement and shall consist of two (2) members appointed by the Employer and two (2) members appointed by the Union. The members shall appoint the Chairman of the Committee.

2.07 Réunions : L'une ou l'autre des parties pourra demander la tenue d'une réunion du comité qui devra avoir lieu dans les dix (10) jours de cette demande, à la date, à l'heure et à l'endroit fixés d'un commun accord. L'une ou l'autre partie présentera sa demande par écrit par l'entremise du chef (le comité se réunit au moins une fois tous les deux mois).

2.07 Meetings: A meeting may be requested by either party and shall be held within ten (10) days of the request, at a time and place mutually agreed upon. The request shall be made in writing by either party through the Chief (There shall be at least one such meeting in every two month period).

Rémunération : Les membres nommés par le syndicat pour siéger à ce comité reçoivent leur taux de rémunération normal pour les heures qu'ils assistent à une réunion.

Remuneration: Members appointed by the Union to sit on this committee shall receive their normal rate of pay for the hours they attend a meeting.

2.08 **Mandat** : Le comité peut se pencher sur des questions d'intérêt commun concernant la présente convention.

2.08 **Functions**: The Committee may consider matters of mutual concern pertaining to this Agreement.

ARTICLE 3 – INTERDICTION DE GRÈVE ET DE LOCK-OUT

ARTICLE 3 – NO STRIKE – NO LOCK-OUT

3.01 **Responsabilités du syndicat**

3.01 **Union Responsibilities**

Le syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève et qu'il n'ordonnera pas d'interruption de travail pendant la durée de la présente convention.

The Union agrees that there shall be no strikes or ordered stoppages of work by the Union during the term of this Agreement.

3.02 **Responsabilités de l'employeur**

L'employeur convient qu'il ne mettra pas les employés en lock-out pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 4 – RETENUES DE COTISATIONS

4.01 L'Employeur retient sur le traitement de tous les employés visés par la présente convention, la cotisation mensuelle fixée par le Syndicat. Les sommes ainsi retenues sur le traitement des employés sont remises chaque mois au secrétaire-trésorier national du Syndicat national. Il remettra la liste complète des noms des employés dont le traitement a fait l'objet d'une retenue pendant le mois suivant la signature de la présente convention.

4.02 La Ville indique le montant des cotisations syndicales versées par l'employé au cours de l'année précédente sur le formulaire d'impôt sur le revenu T-4 remis à chacun des employés.

ARTICLE 5 – ORIENTATION DES NOUVEAUX EMPLOYÉS PAR LA VILLE DE DIEPPE

5.01 L'employeur convient d'informer les nouveaux employés de l'existence d'une convention collective et des conditions d'emploi visées aux articles 1, 3 et 4. À cette fin, l'employeur remet une copie de la convention collective en vigueur à tous les nouveaux employés.

5.02 L'employeur accorde du temps aux membres de la direction du syndicat pour informer les nouveaux employés du service au sujet de la convention collective.

ARTICLE 6 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

6.01 **Élection des délégués syndicaux**

Afin d'établir une procédure ordonnée et expéditive de règlement des griefs, l'employeur reconnaît le droit du syndicat de nommer ou d'élire des délégués syndicaux chargés d'aider tout employé membre du syndicat à préparer et à présenter un grief conformément à la procédure de règlement des griefs.

3.02 **Employer Responsibilities**

The Employer agrees that there shall be no lock-out of employees during the term of this Agreement.

ARTICLE 4 – DUES DEDUCTIONS

4.01 The employer shall deduct monthly dues as set by the Union from all employees covered by this Agreement. The monies so deducted from wages of the employees shall be forwarded to the National Secretary-Treasurer of the National Union on a monthly basis. The Employer shall forward a complete list showing names of employees from whom deductions have been made in the month following the signing of this Agreement.

4.02 The City shall indicate the amount of union dues paid by each employee in the previous year on the T-4 income tax form provided to each employee.

ARTICLE 5 – CITY OF DIEPPE WILL ACQUAINT NEW EMPLOYEES

5.01 The Employer agrees to acquaint new employees with the fact that a Union Agreement is in effect, and with the conditions of employment as set out in Articles 1, 3 and 4. For this reason, all new employees shall be given a copy of the current Collective Agreement by the Employer.

5.02 The employer will provide the Union Executive Members time in the department to acquaint new employees with the Union Agreement.

ARTICLE 6 – GRIEVANCE PROCEDURE

6.01 **Election of Stewards**

In order to provide an orderly and speedy procedure for settling of grievance, the Employer acknowledges the right of the Union to appoint or elect stewards, whose duties shall be to assist any employee which the steward represents in preparing and in presenting this grievance in accordance with the grievance procedure.

6.02 **Délégué syndical en chef**

Chaque service est représenté par un délégué syndical et le syndicat peut nommer un de ces délégués comme délégué syndical en chef.

6.03 **Noms des délégués syndicaux**

Le syndicat communique par écrit à l'employeur le nom de chaque délégué syndical, le service qu'il représente et le nom du délégué syndical en chef avant que l'employeur ne soit tenu de les reconnaître.

6.04 **Permission de s'absenter du travail**

L'employeur reconnaît que les délégués syndicaux ne peuvent faire l'objet d'entrave, de contrainte, de restriction ou d'ingérence de quelque façon que ce soit dans l'exercice de leurs fonctions lorsqu'ils enquêtent sur des différends ou soumettent des mesures réparatoires conformément au présent article. Le syndicat comprend et reconnaît que chaque délégué syndical est un employé à temps plein au service de l'employeur et qu'il ne doit pas s'absenter de son travail pendant les heures de travail sauf pour exercer les fonctions qui lui incombent en vertu de la présente convention. Par conséquent, le délégué syndical ne peut quitter son travail qu'avec la permission du chef, laquelle doit lui être accordée dans les délais prévus dans les différentes étapes de la procédure de règlement des griefs.

6.05 **Comité de griefs**

Les délégués syndicaux ainsi choisis constituent le comité de griefs tant qu'ils demeurent des employés ou jusqu'à ce que leurs successeurs soient choisis.

Le président du comité de griefs, s'il l'estime nécessaire, peut se réserver le droit d'être représenté par ce comité et, en cas de comparution devant le conseil municipal ou devant un conseil d'arbitrage, par le représentant du Syndicat canadien de la fonction publique dans les provinces de l'Atlantique.

6.06 **Étape 1 a)**

Lorsqu'un employé a une plainte à formuler, il doit commencer par en discuter avec le chef dans les quatre (4) jours civils qui

6.02 **Chief Steward**

Each department shall be represented by a steward. One steward may be appointed by the Union as Chief Steward.

6.03 **Names of Stewards**

The Union shall notify the Employer in writing of the name of each Steward and the department the Steward represents and the name of the Chief Steward before the Employer shall be required to recognize him.

6.04 **Permission to Leave Work**

The Employer agrees that Stewards shall not be hindered, coerced, restrained or interfered with, in any way, in the performance of their duties while investigating disputes and presenting adjustments as provided in this Article. The Union understands and agrees that each Steward is employed to perform full time work for the Employer and that the Steward will not leave his work during working hours except to perform his duties under this agreement. Therefore, no Steward shall leave his work without obtaining permission of the Chief, which permission shall be given within the time limits spelled out in all steps of the grievance procedure.

6.05 **Grievance Committee**

The stewards so selected shall constitute the Grievance Committee so long as they remain employees or until their successors are chosen.

The Chairman of the Grievance Committee may reserve the right, if s/he deems it necessary, to be represented by the Grievance Committee, and when appearing before the Council or before a Board of Arbitration by the representative of the Canadian Union of Public Employees in the Atlantic Provinces.

6.06 **Step 1 (a)**

When an employee has a complaint, the employee shall first discuss it with the Chief within four (4) calendar days after

suivent la date de survenance des circonstances donnant lieu à la plainte, ou dans les sept (7) jours suivant le retour au travail de l'employé. L'employé doit être accompagné par un membre du comité de griefs s'il le désire.

Étape 1 b)

Si la discussion n'aboutit pas à un règlement jugé satisfaisant par l'employé en cause, le grief est établi par écrit et signé par cet employé; le grief énonce tous les détails de la situation ainsi que la mesure réparatoire sollicitée et il est présenté au chef par le comité de griefs du syndicat dans les cinq (5) jours civils qui suivent la date à laquelle le chef a mis un terme à la discussion prévue à l'étape 1 a).

Dans les sept (7) jours civils qui suivent la réception du grief par écrit, le chef remet par écrit au comité de griefs une décision relative au grief.

Étape 2

Si l'employé visé n'accepte pas la décision écrite du chef, dans les sept (7) jours civils suivant la réception de cette décision, le comité de griefs du syndicat transmet au directeur général une copie du grief accompagnée de la réponse écrite du chef.

Le directeur général rend sa décision relativement au grief dans les sept (7) jours civils qui suivent la réception du grief par écrit.

Étape 3

Si l'employé visé n'accepte pas la décision écrite du directeur général, dans les sept (7) jours civils de la réception de cette décision, le comité de griefs du syndicat transmet le grief au comité de griefs du conseil municipal.

Dans les sept (7) jours civils qui suivent la réception d'une copie du grief, le comité de griefs du conseil municipal doit rencontrer le comité de griefs du syndicat pour discuter

the circumstances giving rise to the complaint occur, or within seven (7) days of the employee's return to work. The employee shall be accompanied by a member of the Union Grievance Committee if the employee so wishes.

Step 1 (b)

Failing settlement, satisfactory to the aggrieved employee through discussion, such complaint shall be put in writing and signed by the employee concerned, giving all particulars of the situation as well as the redress sought, and shall be presented by the Union Grievance Committee to the Chief within five (5) calendar days after the Chief has concluded the discussion in Step 1 (a).

The Chief shall render a decision in writing to the Grievance Committee in connection with the grievance within seven (7) calendar days after the grievance has been presented to him/her in writing.

Step 2

If the written decision of the Chief is not acceptable to the aggrieved employee, the Union Grievance Committee shall, within seven (7) calendar days after receiving the decision of the Chief, forward a copy of the grievance to the Chief Administrative Officer together with a copy of the Chief's written reply.

The Chief Administrative Officer shall render a decision in connection with the grievance within seven (7) calendar days after the grievance has been presented to him/her in writing.

Step 3

If the written decision of the Chief Administrative Officer is not satisfactory to the aggrieved employee, the Union Grievance Committee shall, within seven (7) calendar days of receiving the decision of the Chief Administrative Officer, forward the grievance to the Grievance Committee of the City Council.

The Grievance Committee of the City Council shall, within seven (7) calendar days after receiving a copy of the grievance, meet with the Grievance

du grief, et le comité de griefs du conseil municipal doit alors, dans les sept (7) jours civils qui suivent cette rencontre, aviser par écrit le syndicat de la décision qu'il a rendue sur le grief.

Si le litige porte sur une question d'application générale ou d'interprétation, la Ville et le syndicat peuvent convenir de sauter les étapes 1 et 2 du présent article.

Étape 4

Si la décision écrite du comité de griefs du conseil municipal n'est pas satisfaisante et que le syndicat souhaite poursuivre le grief, il peut, dans les quatorze (14) jours de la réception de cette décision, renvoyer le grief au conseil municipal pour que ce dernier l'entende lors de sa prochaine réunion ordinaire ou lors d'une réunion extraordinaire.

À défaut d'un règlement satisfaisant dans les quinze (15) jours civils qui suivent l'audience devant le conseil municipal, le syndicat peut, s'il souhaite poursuivre le grief, renvoyer le grief à l'arbitrage après en avoir avisé le directeur général ou le secrétaire municipal dans les trente (30) jours civils qui suivent l'audience devant le conseil municipal.

6.07

Étape 5

Le conseil d'arbitrage se compose de trois membres choisis de la façon suivante :

Le conseil municipal et le syndicat nomment chacun un membre au conseil dans les dix (10) jours civils de la réception d'une demande écrite d'arbitrage; dans les cinq (5) jours de leur nomination, les membres ainsi nommés choisissent un troisième membre qui sera le président du conseil. Si l'une ou l'autre partie refuse ou néglige de nommer un membre à un conseil d'arbitrage de la manière susmentionnée, l'autre partie peut demander au ministre responsable des relations industrielles dans la province de Nouveau-Brunswick de nommer un membre.

Si les deux membres nommés ne parviennent pas à s'entendre sur le choix

Committee of the Union to discuss the grievance, and the Grievance Committee of the City Council shall, within a further seven (7) working days after meeting with the Union Grievance Committee, notify the Union in writing of its decision with respect to the grievance.

Where a dispute involving a question of general application or interpretation occurs, the City and the Union may agree to by-pass Steps 1 and 2 of this Article.

Step 4

If the written decision of the Grievance Committee of the City Council is not satisfactory, and the Union wishes to pursue the grievance, the Union may, within fourteen (14) days of receiving the decision, forward the grievance to the City Council for hearing at the Council's next regular or special meeting.

Failing satisfactory settlement within fifteen (15) calendar days following the City Council's hearing, and if the Union wishes to pursue the Grievance, the Union may, after giving notice within thirty (30) calendar days of the City Council meeting to the Chief Administrative Officer or City Clerk, refer the grievance to arbitration.

6.07

Step 5

The Board of Arbitration shall consist of three members who shall be selected as follows:

The City Council shall appoint one member and the Union shall appoint one member to the Board, each to be appointed within ten (10) calendar days upon written request for arbitration, and the members so appointed shall select within five (5) calendar days after their appointment a third member who shall be Chairman. If either party should refuse or neglect to appoint a member as aforesaid to a Board of Arbitration, the Minister responsible for industrial relations for the Province of New Brunswick may be requested by the other party to name a member.

In the event that the two members appointed are unable to agree upon the

d'un président, le ministre responsable des relations industrielles dans la province du Nouveau-Brunswick procède à la nomination de ce président.

selection of a Chairman, the Minister responsible for industrial relations for the Province of New Brunswick shall appoint the said Chairman.

6.08 a) Les dépenses et la rémunération du président sont prises en charge à parts égales par le syndicat et la Ville de Dieppe.

6.08 (a) The expenses and remunerations of the Chairman shall be borne in equal amounts by the Union and the City of Dieppe.

b) Les dépenses et la rémunération des deux autres membres du conseil sont prises en charge par les parties qui les ont choisis ou pour lesquelles le ministre responsable des relations industrielles les a nommés.

(b) The expenses and remunerations of the other two members of the Board shall be borne by the parties by whom they were selected or for whom they were appointed by the said Minister responsible for industrial relations.

6.09 Le conseil d'arbitrage constitué en vertu de la présente convention n'a pas le pouvoir de modifier quelque clause que ce soit de la présente convention. La décision majoritaire du conseil d'arbitrage est reconnue par les deux parties comme une ordonnance exécutoire obligatoire. En cas de suspension ou de congédiement, le conseil d'arbitrage a le pouvoir de modifier la sanction.

6.09 An Arbitration Board, when constituted under this Agreement, shall not have the power to amend any article contained in this agreement. The majority decision of the said Board shall be recognized by both parties as a binding order of compliance. In case of suspension or dismissal, the Board shall have the right to vary the penalty.

6.10 Le syndicat se réserve le droit de déposer un grief pour le compte d'un employé régi par la présente convention et ce faisant, il doit respecter les délais prescrits au paragraphe 6.06.

6.10 The Union reserves the right to file a grievance on behalf of an employee covered by this agreement and in doing so, the Union must respect the time limits prescribed in article 6.06.

ARTICLE 7 – ANCIENNETÉ

ARTICLE 7 – SENIORITY

7.01 a) L'ancienneté s'entend de la durée de service pour le compte de l'employeur et doit être utilisée pour déterminer la préférence ou la priorité aux fins des avancements, mutations, rétrogradations, mises à pied et rappels, à condition que l'employé possède les qualités requises.

7.01 (a) Seniority is defined as length of service with the Employer and shall be used in determining preference or priority for promotions, transfers, demotions, lay-offs and recalls, provided the employee has the required qualifications.

b) L'ancienneté doit être comptabilisée à compter du premier jour de travail.

(b) Seniority of employees shall commence on the first day worked.

c) Si deux (2) employés ou plus commencent à travailler le même jour, l'ancienneté est tirée au sort par le Service des ressources humaines en présence des employés visés et d'un représentant du syndicat.

(c) If two (2) or more employees start working on the same day, seniority shall be determined at random draw by the Human Resources Department in the presence of the employees concerned and a representative of the union.

d) Tous les employés permanents régis par la présente convention doivent être considérés comme appartenant au même groupe d'ancienneté.

(d) All permanent employees covered by this agreement shall be considered to be in the same seniority group.

7.02

Perte d'ancienneté

Les motifs suivants entraînent la perte des droits d'ancienneté et de rappel :

- a) le congédiement justifié;
- b) la démission volontaire;
- c) le non-retour au travail après que l'employé a reçu du chef, en mains propres ou par courrier recommandé à sa dernière adresse connue, un avis portant qu'il y a du travail, à moins qu'une explication satisfaisante ne soit fournie dans les cinq (5) jours civils;
- d) une mise à pied d'une durée supérieure à dix-huit (18) mois continus;
- e) la cessation du stage probatoire sans réintégration de l'employé dans le poste antérieur.
- f) de ne pas avoir effectué le minimum d'heures de travail au 31 décembre annuellement pendant deux (2) années consécutives. Le minimum étant équivalent à dix-huit (18) quarts de travail annuellement pour l'employé occasionnel.

7.03

L'employé visé par la présente convention qui passe volontairement d'un service à un autre sous le régime de la présente convention perd, après soixante (60) jours, son ancienneté dans le service d'origine à compter de la date de la mutation. Toutefois, l'employé qui est affecté à un autre service par l'Employeur conserve son ancienneté dans son service d'origine à moins que sa mutation ne soit fondée sur un motif valable. Si le poste auquel l'employé a été muté est aboli par la Ville de Dieppe, l'employé réintègre alors son poste antérieur tout en conservant son ancienneté.

7.04

Une liste d'ancienneté pour chaque groupe d'ancienneté (employés permanents et employés occasionnels) doit être affichée en janvier de chaque année aux endroits où travaillent les employés dont les noms y figurent. La préparation et la mise à jour de ces listes relève de l'Employeur. Des

7.02

Loss of Seniority

Seniority and recall rights shall be forfeited for the following reasons:

- (a) Dismissal for cause
- (b) Voluntarily leaves the service
- (c) Failing to return to work after having been notified by the Chief, by personal advice or registered mail at last known address, that employment is available, unless a satisfactory explanation is furnished within five (5) calendar days.
- (d) Lay-off for more than eighteen (18) continuous months.
- (e) Termination of probationary employee and not reinstated.
- (f) Not having completed the minimum number of hours of work on December 31, each year, for two (2) consecutive years. The minimum being equivalent to eighteen (18) shifts annually for a casual employee.

7.03

When an employee covered by this agreement voluntarily transfers from one Department to another within the confines of this Agreement, the employee will lose, after sixty (60) days, his/her seniority in the Department transferred from as of the date of transfer. However, should an employee be assigned to another Department by the Employer, the employee shall retain his/her original departmental seniority, unless transferred for a cause. Should the position to which the employee transfers be abolished by the City of Dieppe, the employee shall revert to his/her former position and seniority.

7.04

A seniority list shall be posted in the respective seniority groups (permanent employees and casual employees) in January of each year at such places where employees whose names appear thereon are employed. Seniority lists shall be prepared and updated by the

modifications sont apportées chaque mois si nécessaire. Toute contestation relative à l'ancienneté doit être présentée par écrit dans les trente (30) jours suivant la date de l'affichage. Toute erreur doit être corrigée sur présentation de la preuve voulue par l'employé ou son représentant. Après correction, la date d'ancienneté arrêtée est définitive. Aucun changement ne peut être apporté à l'ancienneté reconnue d'un employé à moins que ce changement ne soit approuvé par le président du comité de griefs.

7.05 L'employé visé par la présente convention qui demande à réintégrer son ancienne classe d'emploi dans les six (6) mois de sa reclassification obtient sa réintégration et reprend son ancienneté au sein du service à moins que sa mutation n'ait été fondée sur un motif valable.

7.06 Abrogé.

ARTICLE 8 – HEURES DE TRAVAIL

8.01 a) La journée normale de travail de tous les employés, à l'exception des capitaines affectés à la formation et des capitaines affectés à la prévention des incendies, se compose d'une période de vingt-quatre (24) heures de travail suivie d'une période de soixante-douze (72) heures de repos et le travail par quarts doit s'appliquer.

b) Les heures de travail des capitaines affectés à la prévention des incendies se composent de deux (2) journées de dix (10) heures et de deux (2) journées de onze (11) heures qui commencent à 8 h du matin, du lundi au jeudi.

c) Les heures de travail des capitaines affectés à la formation se composent d'une (1) journée de quatorze (14) heures, deux (2) journées de dix (10) heures et une (1) journée de huit (8) heures qui commence à 8 h du matin, du lundi au jeudi.

d) Tout employé qui a un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste se verra accorder au besoin un congé non rémunéré, avec l'approbation du chef.

Employer. Adjustments to be made monthly, if necessary. Protests in regard to seniority status shall be submitted in writing within thirty (30) days from the date seniority lists are posted. When proof of error is presented by an employee or the employee's representative, such error shall be corrected and when so corrected, the agreed upon seniority date shall be final. No change shall be made in the existing seniority status of an employee unless concurred in, by the Chairman of the Grievance Committee.

7.05 Should an employee covered by this Agreement request to revert to the employee's previous classification within six (6) months of the employee's reclassification, such employee shall revert to his/her former classification and seniority status within the employee's department unless such employee had previously been transferred for cause.

7.06 Repealed.

ARTICLE 8 – HOURS OF WORK

8.01 (a) The regular working day for all employees, with the exception of Captains of Training and Captains of Fire Prevention, shall consist of a twenty-four (24) hour period of work followed by a seventy-two (72) hour period of rest and shift work shall apply.

(b) Hours of work for the Captains of Fire Prevention shall consist of two (2) ten (10) hour days and two (2) eleven (11) hour days starting at 8:00 a.m. from Monday to Thursday.

(c) The hours of work for Captains assigned to training shall consist of one (1) day fourteen (14)-hour day, two (2) ten(10)-hour days and one (1) eight(8)-hour day starting at 8 am, Monday to Thursday.

(d) An employee shall be allowed time off without pay when necessary for medical or dental appointments with the approval of the Chief.

- e) Tous les employés doivent avoir une pause de 15 minutes sur les lieux du travail dans la première et la deuxième moitié des 8 heures de travail.
- (e) All employees shall have a 15-minute rest period within the premises in the first half and second half of 8 hours of work.
- 8.02 L'horaire de travail de tous les employés affectés à la division des opérations qui sont visés par la présente convention doit être fixé conformément à l'appendice « B » de la présente convention. Tous les employés doivent être affectés à un quart de travail et une caserne. L'horaire de travail de tous les employés affectés à la division de la prévention des incendies et à la division de la formation qui sont visés par la présente convention doit être fixé conformément à l'appendice « C » de la présente convention. Toute modification éventuelle des appendices « B » et « C » ou un changement de caserne doit d'abord faire l'objet de négociations avec les représentants du syndicat ou s'effectuer par consentement mutuel des parties ou encore par le biais des changements de quarts et de caserne qui pourra être effectués une fois par an au mois de janvier. Si la direction procède à un changement de quart, aucun employé ne doit subir de perte de rémunération, même s'il bénéficie de ce fait de journées de congé supplémentaires.
- 8.02 The working schedule for all employees in operations division covered by this Agreement shall be arranged in accordance with Appendix "B" of this Agreement. All employees shall be assigned to a shift and a fire station. The working schedule for all employees in the fire prevention and training divisions covered by this Agreement shall be arranged in accordance with Appendix "C" of this Agreement. Any contemplated changes in Appendix "B" and "C" or a change of fire station shall first be negotiated with the Representatives of the Union or by mutual consent of the parties or by shift and fire station changes which may be done once a year during the month of January. In the event of a shift change, by management, no employee shall lose monies even if the employee ends up with extra days off.
- 8.03 Advenant qu'au moins deux (2) employés affectés au même quart, dans une (1) caserne, soient absents du travail en raison de congés de maladie ou d'invalidité prolongés, l'employeur peut modifier le quart de travail d'un employé qui se porte volontaire pour travailler ce quart de travail. Si aucun employé ne se porte volontaire d'une caserne ou l'autre, pour travailler ce quart de travail, l'employeur peut modifier le quart de travail de l'employé qui a le moins d'ancienneté dans la même caserne. Le changement de quart ne dure que pendant l'absence d'au moins deux (2) employés affectés au même quart de travail à la même caserne.
- 8.03 In the event that two (2) or more employees from the same shift within one (1) fire station are off due to extended sickness or disability the Employer may change the scheduled shift of an employee who volunteers for the shift change. In the event of no employee volunteering from any station, the Employer may change the shift of the least senior employee within the same station. The shift change shall only continue as long as the situation exists of two (2) or more employees missing from a single shift within one (1) fire station.
- 8.04 Les demandes visant à changer des journées normales de travail ou à remplacer un autre employé au taux de rémunération normal ne contreviennent pas aux dispositions de la présente convention lorsqu'elles sont dûment approuvées par le chef.
- 8.04 Requests by employees to change regular days, or to substitute for another employee at regular rates shall not be in contravention of any of the terms of this agreement when duly approved by the Chief.
- 8.05 Aucun employé n'est tenu de travailler pendant trente-six (36) heures consécutives à moins qu'une situation d'urgence ne soit
- 8.05 No employee shall be required to work thirty-six (36) hours straight unless an emergency is declared as defined under

déclarée en vertu de l'article 17. Advenant qu'il soit demandé à un employé de faire un quart de travail supplémentaire de douze (12) heures, l'employé ne pourra pas faire ce quart de travail supplémentaire de douze (12) heures dans les douze (12) heures qui précèdent ou qui suivent son quart normal de travail de vingt-quatre (24) heures.

Cours de formation

8.06 Le chef, à sa discrétion, peut à la fois :

- a) ordonner à des employés de suivre des cours de formation en leur donnant quatre (4) jours de préavis et
- b) autoriser des employés à suivre des cours.

8.07 Moyennant un préavis de dix (10) jours civils, le quart de travail normal d'un employé peut être modifié dans le but de faciliter la formation à la condition que les alinéas 8.01a), b) et c) ne soient pas enfreints. En ce qui concerne les cours de formation d'une durée d'une semaine ou plus qui nécessitent la présence de l'employé pendant cinq (5) journées consécutives ou plus, l'employé est rémunéré à son taux de rémunération normal et le quart et l'horaire de travail de l'employé peuvent être modifiés pendant toute la durée du cours pourvu que l'employé reçoive la rémunération d'au moins quarante-deux (42) heures par semaine.

8.08 a) Les employés qui suivent des cours approuvés par le chef, exception faite de ceux qui sont visés au paragraphe 8.07, reçoivent leur rémunération normale pour les journées où le cours est donné pendant leur quart de travail normal de vingt-quatre (24) heures, et sont payés au taux d'une fois et demie (1 1/2) pour leurs heures de présence au cours pendant les journées où ils ne sont pas normalement tenus de travailler.

b) Relativement aux cours de formation obligatoires que prescrit le chef, le taux de rémunération des heures supplémentaires s'applique aux heures effectivement travaillées, étant entendu que l'employé ne peut recevoir un montant inférieur au montant de quatre (4) heures payées au taux d'une fois et demie (1 1/2).

Article 17. In the event that an employee is requested to work a twelve (12) hour overtime shift, the employee cannot work the (12) twelve hour overtime shift within (12) hours of the employee's regular (24) twenty-four hour shift.

Training Courses

8.06 The Chief may, in his discretion, both:

- (a) Upon four (4) days' notice require employees to attend training courses; and
- (b) Authorize employees to attend courses.

8.07 On ten (10) calendar days' notice, an employee's scheduled shift may be changed to accommodate training providing that articles 8.01(a), (b) and (c) are not violated. For training courses requiring employee attendance for five (5) or more consecutive days and of a duration of one week or more, the employee shall be paid at straight time rates and the employee's shift and work schedule may be changed for the duration of the course provided the employee receives no less than forty-two (42) hours per pay week.

8.08 (a) Employees who attend courses approved by the Chief, other than those courses described in 8.07 shall receive their regular pay for the days where the course is given during their regular twenty-four (24) hour shift, and pay at time and one-half (1 1/2) for the hours attending the course during days where they are not regularly scheduled to work.

(b) For mandatory training courses ordered by the Chief, overtime rates shall apply for the actual time worked, but in no event shall an employee receive less than the amount of four (4) hours pay at time and one-half (1 1/2).

- 8.09 a) Les employés qui suivent des cours liés à leur emploi et qui sont obligés de coucher hors de chez eux sont en droit de recevoir un montant égal à ce qui suit :
- (i) le coût réel de tout mode de transport utilisé à la condition que dans le cas où l'employé se sert de son véhicule automobile, ce coût soit réputé être le même montant que celui qui est remboursé conformément à la politique de la Ville;
 - (ii) les frais d'hôtel réels qui ont été payés, sur présentation d'un reçu;
 - (iii) les dépenses de repas, selon les montants prévus par la politique de la Ville.
- b) Lorsque les employés suivent des cours liés à leur emploi en dehors des limites de la municipalité pendant plus de deux (2) heures consécutives qui coïncident avec la période normale du repas et que le repas n'est pas fourni, la Ville leur rembourse les montants prévus par sa politique.

ARTICLE 9 – JOURS FÉRIÉS

- 9.01 a) Tous les employés visés par la présente convention, à l'exception de ceux qui travaillent par quarts et sont tenus d'être de service ces jours-là, doivent se voir accorder les jours fériés suivants avec rémunération :

Le jour de l'An
 Le Vendredi saint
 Le dimanche de Pâques
 La fête de Victoria
 La fête du Canada
 La fête du Travail
 Le jour de l'Action de grâces
 Le jour du Souvenir
 Le jour de Noël
 Le lendemain de Noël
 La fête du Nouveau-Brunswick
 Le 15 août (la Fête des Acadiens)

- b) Si l'un de ces jours fériés, à l'exception du 15 août, tombe un vendredi, un samedi ou un dimanche, les employés de la division de prévention des incendies doivent avoir un congé payé le lundi suivant.
- c) Chaque employé a également droit à un (1) congé mobile rémunéré de vingt-quatre (24) heures par an. Avec l'autorisation du

- 8.09 (a) Employees who attend courses related to their employment and are required to sleep away from home shall be entitled to receive an amount equal to:

- (i) The actual cost of any mode of transportation used, provided however, that should the employee use his/her automobile, such cost shall be deemed to be the same amount paid according to City policy;
- (ii) Actual hotel expenses supported with receipt;
- (iii) In the event the employee incurs meal expenses, the City will reimburse the employee as per City policy;

- (b) Employees who attend courses related to their employment outside the municipal boundaries for more than two (2) consecutive hours over the regular meal time and a meal is not provided, the City will reimburse the employee as per City policy.

ARTICLE 9 – LEGAL HOLIDAYS

- 9.01 (a) All employees covered by this Agreement except employees on shift work required to be on duty on such days, shall be granted the following holidays with pay:

New Year's Day
 Good Friday
 Easter Sunday
 Victoria Day
 Canada Day
 Labour Day
 Thanksgiving Day
 Remembrance Day
 Christmas Day
 Boxing Day
 New Brunswick Day
 August 15 (Fête des Acadiens)

- (b) Should any of these holidays, except August 15, fall on a Friday, Saturday or Sunday, employees working in fire prevention division shall have the following Monday off with pay.
- (c) Each employee is also entitled to one (1) twenty-four (24) hour floating holiday per year with pay. With approval of the Chief,

chef, l'employé doit donner un préavis de cinq (5) jours consécutifs de son intention de prendre ce congé mobile. Ce congé mobile doit être pris entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année et ne peut être reporté ou accumulé d'une année à l'autre.

an employee must give five (5) consecutive days' notice of the employee's intention to take this floating holiday. This floating holiday must be taken between January 1st and December 31st of each year and cannot be carried over or accumulated from one year to the next.

9.02 Tous les employés visés par la présente convention qui travaillent par quarts reçoivent la rémunération de huit (8) heures de travail pour chaque jour férié, à l'exception du 15 août. Seuls les employés qui travaillent entre 8 h et 23 h 59 le 15 août recevront la rémunération de huit (8) heures pour ce jour férié. Cette somme doit être versée à chaque employé admissible entre le 1^{er} décembre et le 15 décembre de chaque année.

9.02 All employees covered by this Agreement and who are subject to shift work shall receive eight (8) hours pay each of the statutory holidays, except August 15. Only employees who work between 8:00 a.m. and 11:59 p.m. on August 15 shall receive eight (8) hours pay for that holiday. This shall be paid to each eligible employee between December 1 and December 15 of each year.

9.03 Afin de pouvoir être rémunéré au titre d'un des jours fériés, tout employé doit avoir effectué au moins soixante (60) jours de travail au cours des douze (12) mois précédant le jour férié.

9.03 In order to be eligible for pay for any one of the holidays, an employee must have performed at least sixty (60) days' work in the twelve (12) months preceding the holiday.

Tout employé de la division de la formation et de la division de la prévention doit aussi avoir travaillé ou s'être présenté au travail le jour normal de travail précédant immédiatement le congé et le jour normal de travail suivant immédiatement le congé, sauf s'il présente un justificatif médical de son absence établi par un médecin.

An employee of the Training Division and the Prevention Division must also have worked or reported for work on the normal work day immediately preceding the holiday and the normal work day immediately following the holiday unless he presents a medical certificate from a doctor for his absence.

L'employé absent qui reçoit une indemnité d'accident du travail, une indemnité hebdomadaire ou une indemnité pour invalidité de longue durée n'est pas tenu d'avoir effectué au moins soixante (60) jours de travail avant le jour férié pour être admissible à cette rémunération.

An employee who has been absent on Workers' Compensation, Weekly Indemnity coverage, Long Term Disability coverage, will not be required to have performed at least 60 days of work preceding the holiday to be eligible for holiday pay.

ARTICLE 10 – CONGÉ ANNUEL

ARTICLE 10 - VACATIONS

10.01 Droit à congé annuel

10.01 Entitlement

Après 1 an de service - 5 quarts (120 heures)
Après 7 ans de service - 7 quarts (168 heures)
Après 13 ans de service - 9 quarts (216 heures)
Après 20 ans de service -10 quarts (240 heures)

After 1 year service - 5 shifts (120 hours)
After 7 years service - 7 shifts (168 hours)
After 13 years service - 9 shifts (216 hours)
After 20 years service -10 shifts (240 hours)

Les jours de repos sont exclus de la période de congé annuel.

Rest days shall not be included in the said vacation period.

Pour les employés de la division des opérations, un (1) quart de congé annuel est

One (1) vacation shift for employees in the operations division shall be equivalent

	équivalent à un (1) quart normal de travail de vingt-quatre (24) heures.		to one (1) twenty-four (24) hour working shift.
10.02	Lorsqu'un jour férié tombe pendant le congé annuel d'un employé, cet employé a droit à un (1) jour de congé rémunéré supplémentaire, lequel doit être pris immédiatement après son congé annuel.	10.02	When a legal holiday occurs during an employee's annual vacation, such employee shall be entitled to one (1) additional days' vacation with pay and such day shall immediately follow the vacation period of such employee.
10.03	Les demandes de congé annuel déposées par les employés avant le 15 avril de chaque année doivent être inscrites au tableau des congés annuels avec indication des périodes réservées. Les dates choisies par les requérants doivent leur être accordées par ordre d'ancienneté, et ces requérants ont la priorité sur les autres requérants.	10.03	Applications for vacations filed by employees prior to April 15 th of each year shall be placed on the vacation roster showing the period of vacation. Applicants shall be given preference in order of seniority, and shall be given preference over other applicants.
	Pour plus de précision, le tableau des congés annuels va du 16 avril au 31 décembre de chaque année.		For further clarification, the vacation roster shall be between April 16 th of each year and December 31 st of each year.
	L'employeur autorise les employés à prendre leur congé annuel de façon ininterrompue s'ils le souhaitent. Sauf accord mutuel, il ne peut y avoir plus d'un employé permanent en congé annuel par quart, par caserne, au même moment.		The Employer will permit employees to take their vacations in an unbroken period should the employee so desire. No more than one permanent employee per shift per fire station may be on vacation at the same time, unless mutually agreed.
	Avec l'approbation du chef, laquelle approbation ne peut être refusée sans motif valable, les employés du service des incendies peuvent prendre leur congé annuel un quart à la fois moyennant un préavis d'une semaine.		With the approval of the Chief, which approval will not be unreasonably withheld, fire department employees may take their vacation one shift at a time on a one-week prior notice.
10.04	Tous les employés en congé annuel reçoivent de l'Employeur le taux de rémunération correspondant à leur classe d'emploi respective.	10.04	All employees while on vacation shall receive from the Employer, the rate of pay for the employee's classification.
10.05	La liste des droits à congés annuels est affichée au plus tard le 31 janvier de chaque année; elle fait état des jours de congé que chaque employé a accumulés durant l'année courante. Il incombe à l'employeur la responsabilité de dresser la liste des droits à congés annuels.	10.05	Vacation entitlement list shall be posted on or before the 31 st day of January of each year, showing the days' vacation that each employee earns in the current year. Vacation entitlement list shall be the responsibility of the Employer.
10.06	Les employés doivent prendre leurs congés annuels au plus tard un mois après la fin de l'année civile et les congés annuels ne peuvent être reportés ou accumulés d'une année à l'autre, sauf dans des cas exceptionnels avec l'approbation du directeur général.	10.06	Employees shall take their vacation no later than one month following the end of the calendar year and vacations shall not be carried over or accrued from one vacation year to the next except in special circumstances with the approval of the Chief Administrative Officer.

- 10.07 L'employé peut annuler ses congés annuels en donnant à l'employeur un préavis de cinq (5) jours consécutifs.
- 10.07 An Employee may cancel his or her vacation by giving the Employer five (5) consecutive days' notice.

ARTICLE 11 – AVANCEMENTS ET NOMINATIONS

ARTICLE 11 – PROMOTIONS AND APPOINTMENTS

- 11.01 Toutes les nominations et tous les avancements à des postes régis par la présente convention relèvent du directeur général sous réserve des dispositions procédurales suivantes :
- 11.01 All appointments and promotions for positions within this Agreement shall be made by the *Chief Administrative Officer*, subject to the following procedures:
- a) Les postes vacants ou les nouveaux postes régis par la présente convention doivent être affichés par les Ressources humaines sur les tableaux d'affichage de tous les services visés par la présente convention pendant au moins dix (10) jours civils avant d'être comblés. Des copies de tous ces avis d'emplois vacants sont envoyées au secrétaire du syndicat. Ces avis indiquent la classe d'emploi, renferment une courte description du poste affiché et font état de la scolarité et des autres qualifications requises. Les avis de postes vacants permanents sont affichés avant de faire l'objet d'une annonce publique.
 - a) Vacancies or new positions within this Agreement shall be posted by the Human Resources on the bulletin boards in all Departments covered by this Agreement for at least ten (10) calendar days before being filled. Copies of all such postings shall be forwarded to the Secretary of the Union. Such postings will include the name of the classification and a brief description of the position being posted and will include the educational and other qualifications required. Such postings for any permanent position will be made before any public advertising for the position.
 - b) Les avancements doivent être fondés sur les aptitudes requises et l'ancienneté. Les qualifications requises par la Ville étant suffisantes, l'ancienneté doit l'emporter. Afin de donner aux employés la possibilité de devenir admissibles à un avancement, la Ville de Dieppe peut choisir périodiquement des employés et leur faire suivre une formation appropriée. Pendant que ces employés sont en formation et jusqu'à ce que le chef les recommande comme étant admissibles à un avancement, leur taux de rémunération horaire reste celui qu'ils recevaient au moment où ils ont été choisis pour suivre une formation et une fois qu'ils ont les qualifications requises, ils doivent être reclassés sous réserve des dispositions du présent article.
 - b) Promotions shall be based on required ability and seniority. Qualifications required by the City being sufficient, seniority shall govern. In order to give employees the opportunity of being qualified for promotion, the City of Dieppe may select employees from time to time for suitable training. While being trained and until such time as these trainees are recommended by the Chief as being qualified for promotion, their hourly rates of pay will remain at the rate paid upon selection as trainees and upon qualifications, shall be reclassified subject to the provisions of this Article.
 - c) Le chef doit faire droit à l'avancement ou à la nomination dans les 48 heures de son approbation par le directeur général.
 - c) The Chief shall make the promotion or appointment within 48 hours after such promotion or appointment has been approved by *the Chief Administrative Officer*.

- | | |
|--|---|
| <p>d) La période d'essai ne doit pas dépasser six (6) mois. Advenant que l'employé retenu n'ait pas un rendement satisfaisant pendant la période d'essai ou soit incapable de s'acquitter des fonctions de la nouvelle classe d'emploi, il doit alors être réintégré dans son ancien poste sans perte d'ancienneté et recevoir la rémunération associée à l'ancien poste.</p> <p>e) Les employés promus ou nommés à de nouveaux postes qui se révèlent inaptes à occuper leur nouveau poste au terme de leur période d'essai doivent être réintégré dans leur ancien poste sans perte d'ancienneté, après quoi les candidatures des autres employés qui ont répondu à l'avis initial doivent être prises en considération. Tout autre employé qui a été promu ou muté par suite de la réorganisation des postes doit également être réintégré dans son ancien poste sans perte d'ancienneté et recevoir la rémunération associée à l'ancien poste.</p> <p>f) Au cours du stage probatoire, la Ville peut congédier un employé si elle est d'avis que cet employé est inapte à occuper un poste permanent au service de la Ville. Si cet employé conteste son congédiement en déposant un grief, la Ville est tenue de démontrer à l'arbitre qu'elle a agi raisonnablement en procédant à son congédiement.</p> | <p>d) The trial period shall not exceed six (6) months. In the event the successful applicant proves unsatisfactory in the position during the trial period, or if the employee is unable to perform the duties of the new job classification, the employee shall be returned to his former position without loss of seniority wage or salary of the previous position.</p> <p>e) Employees promoted or awarded new positions and failing to qualify at the completion of their trial period shall be returned to their former position without loss of seniority, in such former position after which other applicants responding to the original bulletin shall be considered. Any other employee promoted or transferred because of the rearrangement of positions shall also be returned to his former position, without loss of seniority, wage or salary of the previous position.</p> <p>f) During the probationary period, the City may terminate an employee if in the opinion of the City, such employee is not suitable for permanent employment with the City. If such employee grieves such termination, the City will be required to demonstrate to the arbitrator that the City acted reasonably in terminating such employee.</p> |
|--|---|

11.02 Il n'est pas nécessaire d'afficher un poste qui doit être comblé temporairement pendant une période maximale de trente (30) jours pour cause de maladie, de surcharge de travail ou de congé annuel.

11.02 A position being filled temporarily for a period of not more than thirty (30) days, for reasons of sickness, work overload or vacation may be filled without the necessity of posting.

11.03 **Nouveaux postes et reclassifications**

11.03 **New Positions and Reclassification**

Le taux de rémunération correspondant à tout poste non régi par l'appendice « A » qui peut être créé pendant la durée de la présente convention ou par suite d'une reclassification doit faire l'objet de négociations entre l'employeur et le syndicat.

The rate of pay for any position not covered by Appendix A which may be established during the life of this Agreement, or a reclassification, shall be subject to negotiations between the Employer and the Union.

Si les parties sont incapables de s'entendre sur la reclassification ou sur le taux de rémunération applicable, l'employeur est

If the parties are unable to agree to the reclassification and/or rate of pay of the job in question, the employer shall be

autorisé à afficher le poste et à le combler et le litige doit alors être soumis à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage.

L'employeur doit verser les taux de rémunération prévus dans la présente convention à l'ensemble des employés embauchés pour remplacer des employés d'une classe d'emploi donnée.

11.04 **Assignment des officiers**

- a) Un officier se définit comme un capitaine ou capitaine par intérim. Un capitaine par intérim se définit comme étant le pompier ayant le plus d'ancienneté sur chaque quart de travail.
- b) Il y aura quatre (4) capitaines et quatre (4) capitaines par intérim à chaque caserne. La personne chargée du quart de travail est déterminée par la politique 19-2010. Un officier doit répondre aux exigences du poste.
- c) L'Employeur assure qu'un officier est en fonction, par caserne, en tout temps. Donc, lors de l'attribution des heures supplémentaires, si aucun officier n'est en devoir, l'Employeur peut sauter le pompier suivant, qui est prévu de travailler des heures supplémentaires, s'il n'est pas un officier.
- d) Lorsque la liste d'attribution pour les heures supplémentaires est épuisée et qu'il n'y a aucun officier disponible pour remplacer un quart de travail, un des deux (2) officiers qui travaillent à une autre caserne peut être assigné comme remplaçant.
- e) Le syndicat reconnaît que lorsqu'un employé fait une demande de changement de quart de travail, l'employé doit s'assurer qu'un officier sera en devoir.

11.05 **Service pour des instructeurs**

- a) Les mots cours, formation et éducation sont utilisés dans le même sens dans cet article.

allowed to post and fill the position, and such dispute shall be submitted to grievance and arbitration.

The Employer shall pay rates of pay spelled out in this contract for all employees that are hired to replace employees within a given classification.

11.04 **Assigning Officers**

- (a) An officer is defined as a Captain or Acting Captain. An Acting Captain is defined as the firefighter with the most seniority on each shift.
- (b) There will be four (4) Captains and four (4) Acting Captains per station. The person in charge of the shift is determined by policy 19-2010. An officer must meet the job requirements.
- (c) The employer assures that an officer is on duty, in each station, at all times. Therefore, when assigning overtime, if no officer is on duty, the Employer may have to skip the next firefighter due for overtime, if he is not an officer.
- (d) In the case where no officer is available for a shift replacement, after the overtime list is exhausted, and there are two (2) officers at another station, one of these officers may be assigned as replacement.
- (e) The union agrees that when a shift change is requested by an employee, the employee must make sure that an officer will be on duty.

11.05 **Service for Instructors**

- (a) The words course, training and education are used with the same meaning in this article.

- b) Un instructeur se définit comme un individu ayant réussi le cours d'incendie «Instructeur Niveau 1 (IFSAC)». Ce cours est un prérequis pour pouvoir suivre d'autres cours d'instructeur.
- c) L'Employeur peut retenir les services d'un employé occasionnel, à titre d'instructeur, pour offrir de la formation en tant que cinquième employé sans enfreindre l'article 1.03 de la convention collective. Ceci s'applique même si trois (3) employés permanents aux opérations et un (1) employé occasionnel sont prévus de travailler le même jour que la formation.
- d) Une liste rotative sera utilisée en ordre décroissant, à partir de la première personne sur la liste, pour retenir les services d'un instructeur qualifié et intéressé. Le nom de l'instructeur sera mis au bas de la liste seulement s'il offre le cours.
- e) L'Employeur retiendra, en premier lieu, les services d'un employé avec les qualifications à titre d'instructeur pour offrir une formation à l'intérieur du service. Une formation à l'intérieur du service se définit comme étant une classe ayant cinquante pour cent (50%) ou plus d'employés du service d'incendie de la Ville de Dieppe. Si le pourcentage de la classe est moins élevé, l'Employeur peut retenir les services d'une personne provenant de l'extérieur du service d'incendie de la Ville de Dieppe à titre d'instructeur ou co-instructeur pour offrir de la formation.

11.06 Employé en stage probatoire

- a) Un employé en stage probatoire est jugé apte à joindre la division des opérations lorsqu'il a réussi son évaluation à la division de la formation. L'assignation à la division des opérations est recommandée par la division de la formation et approuvée par le chef.
- b) L'employeur peut prolonger le stage probatoire pour une période de temps jugée nécessaire pour compléter la formation.

- b) An instructor is defined as an individual who has successfully completed the "Fire Service Instructor Level 1 Course (IFSAC)". This course is the prerequisite in order to take any other instructor courses.
- c) The Employer can hire a casual employee as an instructor to offer training as a fifth employee without violating Article 1.03 of the collective agreement. This applies even if three (3) permanent employees from operations and one (1) casual employee are scheduled to work the same day of training.
- d) An instructor's rotation list will be utilized in descending order, starting from the first person on the list, to retain a qualified and interested instructor. The name of the instructor will only be placed at the bottom of the list if he or she offers the course.
- e) The Employer will first retain services from an employee with qualifications as an instructor to offer in-house training. An in-house training is defined as a class with fifty (50) per cent or more employees from the City of Dieppe Fire Department. If the percentage of the class is lower, the Employer may retain services from an outside source of the City of Dieppe Fire Department to act as an instructor or co-instructor to offer training.

11.06 Employee on probationary period

- (a) A probationary employee will be deemed ready to join the operations division once he or she has been successfully evaluated by the training division. The assignment to the operations division shall be recommended by the training division and approved by the Chief.
- (b) The Employer may extend the probationary period if it is deemed that additional time will be necessary to complete the training.

- c) Un employé en stage probatoire peut être tenu de participer à des sessions additionnelles de formation avant qu'une recommandation peut être émise.
 - d) Un employé en stage probatoire peut être assigné à un quart de travail pour des fins de formation même lorsqu'un employé occasionnel est prévu à l'horaire pour cette journée en question.
 - e) Un employé en stage probatoire peut répondre aux rappels au travail et sera ajouté à la liste d'attribution pour les heures supplémentaires lorsqu'il sera déchargé de la division de la formation et lorsqu'il sera jugé admissible conformément à la convention collective.
 - f) Un employé en stage probatoire peut être assigné à un quart de travail, mais pas approuvé comme conducteur jusqu'à ce qu'il soit autorisé par le chef.
 - g) L'employeur assure qu'un conducteur autorisé est en devoir en tout temps. Lors de l'attribution des heures supplémentaires, si aucun conducteur, autre qu'un officier, n'est en devoir, l'employeur peut passer au prochain employé sur la liste d'attribution des heures supplémentaires, s'il n'est pas un conducteur autorisé.
- (c) A probationary employee may be required to participate in additional training sessions before a recommendation can be made.
 - (d) Probationary employee may be assigned to a shift for training purposes even when a casual employee is scheduled on that day.
 - (e) A probationary employee may respond to call outs and will only be added to the overtime rotation list once he is released from training division and once he is deemed eligible in accordance with the collective agreement.
 - (f) A probationary employee can be assigned to a shift, but not be approved as a driver, until he is authorized by the Chief.
 - h) The Employer assures that an approved driver is on duty at all times. Therefore, when assigning overtime, if no driver is on duty besides the officer, the Employer may have to skip the next employee on the overtime list, if he is not an approved driver.

ARTICLE 12 – MUTATIONS (aussi appelées transferts)

Mutations temporaires

- 12.01 a) L'employé appelé à occuper temporairement un poste dont le taux de rémunération est supérieur à celui de son poste régulier doit recevoir le taux plus élevé pendant qu'il occupe le poste en question, tandis que l'employé appelé à occuper temporairement un poste dont le taux de rémunération est inférieur à celui de son poste régulier doit continuer de recevoir son taux de rémunération normal. Aucun employé ne peut être obligé d'accepter un poste dont le taux de rémunération est plus élevé.

ARTICLE 12 – TRANSFERS

Temporary Transfers

- 12.01 (a) Any employee required to fill temporarily a position for which a higher rate of wages than that for such employee's regular work is paid, the employee shall receive the higher rate while so employed and employees required to fill temporarily positions for which a lower rate than that paid of such employee's work has been established, shall not suffer any reduction in pay by reason thereof. An employee may not be compelled to accept such positions having a higher rate of wages.

- b) L'employé qui exerce des fonctions dont la rémunération est supérieure à celle de son poste régulier pendant une période ininterrompue de six (6) mois doit alors être reclassé au taux plus élevé à condition qu'il existe un poste vacant au sein du service dont il s'agit. Rien dans le présent article ne donne à un employé le droit de continuer à toucher le taux de rémunération qu'il recevait avant d'être reclassé de façon permanente dans une classe d'emploi moins bien rémunérée pour un motif valable, notamment en raison d'un changement de service, d'un manque de qualifications requises ou d'une sanction disciplinaire.

Mutations volontaires

- 12.02 a) Les employés des divisions de la formation ou de la prévention des incendies qui occupaient auparavant des postes permanents au sein de la division des opérations peuvent réintégrer cette division en posant leur candidature aux postes vacants appartenant à une classe d'emploi égale ou inférieure à celle qui était la leur à la division des opérations.
- b) Les employés des divisions de la formation ou de la prévention des incendies qui n'ont jamais occupé de poste permanent au sein de la division des opérations peuvent obtenir une mutation à la division des opérations en posant leur candidature uniquement aux postes vacants de pompier.
- c) Les employés qui changent de division ne doivent pas perdre leur ancienneté et doivent recevoir le taux de rémunération correspondant à leur nouveau poste.
- d) Toute personne nouvellement embauchée sur une base permanente ou temporaire sur plus d'un (1) an dans la division de la formation ou de la prévention, après la signature de cette convention, ne serait pas admissible à la liste de rotation des heures supplémentaires dans la division des opérations, à moins que ce ne soit mentionné dans les paragraphes ci-dessus ou à des fins de formation. L'employé nouvellement embauché maintiendra son admissibilité aux heures supplémentaires et aux rappels au travail pour le travail relatif à sa division.

- (b) Any employee after six (6) months continuous employment at a higher rate of wages than that paid for the employee's regular work shall be reclassified at the higher rate, provided there is a vacancy in the Department concerned. Nothing in this Article shall entitle an employee to retain the employee's rate of pay in effect prior to being permanently reclassified to a lower job classification for cause including change of establishment, qualification and discipline.

Voluntary Transfers

- 12.02 (a) Employees from Training or Fire Prevention Divisions, who prior held permanent positions in the operations division, can transfer back to the operations division by applying for vacant positions at a classification equal or lower than the one they held while working in the operations division.
- (b) Employees in Training or Fire Prevention Division, who never held permanent positions in the operations division, can transfer to the operations division by applying for vacant firefighters' positions only.
- (c) Employees transferring between divisions shall not lose their seniority and shall receive the rate of pay of the new position.
- (d) Anyone newly hired on a permanent basis or on a temporary basis of over one (1) year into the Training or Prevention Division, after the signing of this contract, would not be eligible for the overtime rotation list in the Operations Division unless the above noted paragraphs apply or for training purposes. The newly hired employee will maintain his eligibility for overtime and call outs for work pertaining to his division.

ARTICLE 13 – RAPPEL AU TRAVAIL

13.01 Les parties conviennent que le chef classera les appels reçus par le service des incendies, à partir de l'entrée en vigueur de la présente convention, dans les catégories suivantes : appels de première alarme, appels de deuxième alarme et appels de troisième alarme.

13.02 Le classement de tous les appels doit être déterminé en conformité avec les IPO/LDPO.

13.03 Un officier du service des incendies peut classer un appel dans une catégorie plus élevée en suivant les IPO/LDPO.

13.04 Appels de première alarme: il s'agit des appels pour premier intervenant médical.

Appels de deuxième alarme: il s'agit des appels visant un service (par exemple un animal dans une situation périlleuse, une aide pour aider à soulever une personne ou l'extinction d'un foyer extérieur) ou d'une seconde demande d'assistance médicale dans le même district.

Appels de troisième alarme: il s'agit des incendies, des alarmes, des accidents de la route, des accidents industriels (éventualité de devoir procéder à un sauvetage), des appels relatifs à des matières dangereuses et des opérations de sauvetage sur les eaux.

13.05 a) Dans le cas d'un appel de première alarme, deux (2) employés du quart précédent de vingt-quatre (24) heures de la caserne qui a répondu à l'appel ont le droit de répondre à l'appel dans la période de 24 heures qui suit immédiatement la fin de leur quart. Ces deux (2) employés sont autorisés à désigner pour les remplacer des personnes de la caserne qui a répondu à l'appel.

b) Tous les employés de la caserne qui a répondu à l'appel qui ne sont pas de service sont en droit de répondre à tous les appels de deuxième alarme provenant de cette caserne.

c) Tous les employés qui ne sont pas de service sont en droit de répondre à tous les appels de troisième alarme.

d) Le syndicat et l'employeur conviennent tous deux qu'un « appel » commence lorsqu'il est reçu et prend fin une fois que les employés de service ont quitté les lieux, que l'équipement et les véhicules utilisés pendant l'appel ont été nettoyés et remis en

ARTICLE 13 – CALL-OUTS

13.01 The parties agree that calls received by the Fire Department, from the date of commencement of this agreement, will be classified by the Chief as first, second or third alarm calls.

13.02 The classification of all calls shall be determined by the SOPs/SOGs.

13.03 An officer in the Fire Department may upgrade the classification of a call in accordance with the SOPs/SOGs.

13.04 First alarm calls: are medical first responder calls.

Second alarm calls: are public service calls (ie: animal trapped, assist to lift and outdoor fireplaces) or a second medical call in the same district.

Third alarm calls: are fires, alarms, MVA, industrial accident (possible rescue required), hazardous material calls and water rescue.

13.05 (a) In the event of a First Alarm call, two (2) employees from the previous twenty-four (24) hour shift from the responding fire station shall be entitled to answer within the 24-hour period following their shift. Those two (2) employees shall be allowed to appoint designates from the responding station.

(b) All off duty employees from the responding fire station, shall be entitled to answer all second alarm calls from the responding station.

(c) All off duty employees shall be entitled to answer all third alarm calls.

(d) It is agreed by both the union and the employer that a "call" starts when it is paged and ends when the on-duty employees have cleared the scene, the equipment and vehicles used during the call have been cleaned and returned to

- service ou que l'officier de service a autorisé l'employé affecté à l'appel à rentrer chez lui.
- service, or that the on-duty officer has released the employee on call.
- e) Il est interdit à un employé qui répond déjà à un appel de réclamer un autre appel si ce second appel a commencé avant la fin du premier.
- (e) An employee already on a call shall not be able to claim another call if such call started prior to the end of the call he was on.
- f) Sauf autorisation du chef, nul employé n'est autorisé à répondre à des rappels au travail pendant un quart ou une journée de travail pendant lequel il est censé être en congé annuel. L'employé que le chef autorise à répondre à des rappels au travail pendant un quart ou une journée de travail pendant lequel il est en congé annuel reçoit un crédit de congé annuel correspondant à son taux normal de rémunération.
- (f) An employee shall not be eligible for call-outs while on scheduled vacation shift/workday, unless authorized by the Chief. An employee who is authorized by the Chief to do call-outs while on scheduled vacation shift/workday shall be credited equivalent time at regular rate of pay to the employee's vacation entitlement.
- g) Les employés qui répondent à des appels de première, de deuxième ou de troisième alarme reçoivent une fois et demie (1½) leur taux de rémunération normal pendant un minimum de deux (2) heures même si la durée de l'appel est inférieure à deux (2) heures. La totalité du temps passé à répondre aux appels dont la durée dépasse deux (2) heures est rémunérée à raison d'une fois et demie (1½) le taux normal de l'employé.
- (g) Employees answering first, second or third alarm calls shall be paid one and one-half (1 1/2) times their regular rate for a minimum of two (2) hours even if the call duration is less than two (2) hours. Time worked on calls, which extend beyond two (2) hours, shall be paid at one and one-half (1 1/2) time their regular rate for all time worked.
- h) La présente disposition doit respecter les dispositions en matière de rappel au travail de la présente convention et après avoir satisfait aux exigences de ces dispositions, l'employeur a le droit d'appeler un peloton de pompiers volontaires pendant un appel de première et de deuxième alarme et tous les pelotons de pompiers volontaires pendant des appels de troisième alarme pour assurer un soutien aux employés lorsqu'il y a un appel.
- (h) This provision shall satisfy the call-out provisions of this agreement and after meeting the requirements of these provisions, the Employer shall have the right to call one platoon of volunteer firefighters during a first and second alarm and all platoons of volunteer firefighters during third alarm calls, for support of employees when there is a call.
- 13.06 S'il est demandé à un employé de faire des heures supplémentaires, il doit alors être payé au taux des heures supplémentaires pour les heures de travail réelles, mais il ne reçoit en aucun cas une rémunération inférieure à celle qui correspond à l'indemnité de rappel au travail, qui est de quatre (4) heures au taux d'une fois et demie (1½).
- 13.06 In the event an employee is required for overtime, overtime rates shall apply for the actual time worked, but in no event, shall an employee receive less than the amount specified as call-out pay which shall be four (4) hours pay at time and one-half.
- 13.07 a) Tous les rappels au travail d'employés doivent être effectués par rotation suivant la liste de rotation actuelle, les dispositions du paragraphe 8.05 devant s'appliquer. Advenant qu'un employé dont le nom figure au tableau ne soit pas appelé dans l'ordre
- 13.07 (a) All call-outs of employees shall be done on a rotational basis and shall follow the current rotation list that is exercised taking into consideration Article 8.05. Should an employee on the roster be called out of rotation again taking into

de rotation, encore une fois les dispositions du paragraphe 8.05 s'appliquant, l'employé qui a été oublié doit être rémunéré pour le temps perdu.

- b) Pour qu'un employé puisse être rappelé au travail dans une division qui n'est pas la sienne, il faut qu'il possède les qualités exigées dans cette division.

13.08 Les employés tenus d'être en disponibilité pendant les jours de repos et les jours fériés reçoivent une rémunération de huit (8) heures par période de vingt-quatre (24) heures de disponibilité. S'ils sont tenus de travailler, ils doivent recevoir une rémunération au taux d'une fois et demie (1½) pour les heures de travail en plus de l'indemnité de disponibilité. Aucune indemnité de disponibilité n'est versée si l'employé qui est tenu de travailler est incapable de se présenter au travail et des mesures disciplinaires peuvent être prises si cela est jugé nécessaire.

13.09 Le personnel de direction n'effectue le travail normalement exécuté par les employés membres de l'unité de négociation qu'aux fins de former ces employés ou lors d'une urgence au sens de l'article 17.

ARTICLE 14 – PRIME D'ANCIENNETÉ

14.01 Entre le 15 et le 31 décembre de chaque année, la prime d'ancienneté suivante doit être versée aux employés visés par la présente convention :

Après 1 an de service -	110 \$
Après 5 ans de service -	135 \$
Après 10 ans de service -	195 \$
Après 15 ans de service -	250 \$
Après 20 ans de service -	320 \$
Après 25 ans de service -	370 \$

ARTICLE 15 – HABILLEMENT

- 15.01 a) Les employés doivent recevoir ce qui suit :
- (i) trois (3) chemises et trois (3) pantalons chaque année;
 - (ii) un (1) manteau quatre saisons, une (1) cravate et un (1) uniforme de grande tenue ainsi qu'une paire de chaussures ou de bottes de travail et une (1) paire de gants, au besoin.

b) Abrogé.

consideration Article 8.05, the employee who has been overlooked shall be paid for the time lost.

- (b) In order for an employee to be called-out in a division other than his own, the employee must meet the qualifications of that division.

13.08 Employees required to be on stand-by on days of rest and Statutory Holidays shall receive eight hours per 24 hours for stand-by duty. If required to work, they shall receive time and a half for hours of work in addition to stand-by pay. No stand-by allowance shall be paid if the employee who is required to work is unable to report for duty and disciplinary action may be taken, if deemed necessary.

13.09 Management personnel shall only perform work normally done by bargaining unit employees for the purpose of training bargaining unit employees or during an emergency as defined by Article 17.

ARTICLE 14 – SERVICE PAY

14.01 Employees covered by this agreement shall be paid service pay as follows between the 15th and 31st day of December each year:

After 1 year service -	\$110.00
After 5 years service -	\$135.00
After 10 years service -	\$195.00
After 15 years service -	\$250.00
After 20 years service -	\$320.00
After 25 years service -	\$370.00

ARTICLE 15 – CLOTHING

15.01 (a) Employees shall receive the following:

- (i) three (3) shirts and pants on a yearly basis.
- (ii) one (1) all season jacket, tie and dress uniform, as well as one (1) pair of work shoes or boots, and gloves, as required.

(b) Repealed

- | | |
|---|--|
| <p>c) Les vêtements et l'équipement fournis par la Ville ne doivent être portés que pendant que l'employé est de service.</p> | <p>(c) Clothing and equipment supplied by the City is to be worn while the employee is on duty only.</p> |
| <p>d) Si, dans l'exercice de ses fonctions, un pompier salit son uniforme en raison d'un événement extraordinaire, l'employeur paiera les frais de nettoyage de cet uniforme.</p> | <p>(d) If in the line of duty, a firefighter suffers a dirty uniform due to an extraordinary event, the Employer will pay the cost of cleaning such uniform.</p> |
| <p>e) L'employé qui cesse de travailler pour la Ville ou quitte le service des incendies restitue à la Ville la totalité des vêtements et de l'équipement.</p> | <p>(e) Any employee, upon leaving employment of the City or leaving the Department, shall return all clothing and equipment to the City.</p> |
| <p>f) Les pompiers ont le droit de faire nettoyer à sec trois paires de pantalons et trois chemises chaque mois et ce nettoyage est contrôlé par la direction.</p> | <p>(f) Firefighters shall have the right to have 3 pairs of pants and 3 shirts dry cleaned each month which will be controlled by management.</p> |

ARTICLE 16 – ÉTAT D'URGENCE GÉNÉRAL

16.01 En cas d'état d'urgence général, tout employé qui s'enrôle dans l'une des branches des Forces armées canadiennes, y compris la marine marchande, obtient, sur demande, un congé autorisé, et à son retour il reprend son emploi auprès de la Ville de Dieppe sans perdre ses droits d'ancienneté; il a par ailleurs droit à toute augmentation générale de salaire et conserve ses droits à des avancements, à condition que l'employé reprenne son poste auprès de la Ville de Dieppe dans les trois (3) mois suivant sa démobilisation et qu'il soit médicalement apte à l'exercice de ses fonctions, à moins que le gouvernement ne le qualifie de blessé.

ARTICLE 17 – ÉTAT D'URGENCE LOCAL

17.01 Tous les employés visés par la présente convention doivent répondre à tout appel de service en cas d'état d'urgence local. État d'urgence local s'entend de toute situation pour laquelle le maire de Dieppe ou son représentant décide de proclamer un état d'urgence, ou encore d'un cas d'état d'urgence national.

ARTICLE 18 – JOURS DE PAIE

18.01 À partir du 1^e janvier 2018, les employés permanents de la Ville de Dieppe sont payés au plus tard à 16 h 30 tous les deux (2) jeudis. Les heures supplémentaires sont payées au cours de la semaine de paie suivante.

ARTICLE 16 – GENERAL EMERGENCY

16.01 During a state of general emergency, any employee, joining any of the branches of the Canadian Forces, including the Merchant Marine, shall, on application, be granted leave of absence and on the employee's return to the City of Dieppe's employment, shall maintain his-her seniority rights and be entitled to any general pay increases and maintain his-her right of promotions, provided the employee returns to work with the City of Dieppe within three (3) months of the date of discharge from the above mentioned forces and is medically fit to perform his/her duties unless the employee is classified by government as wounded.

ARTICLE 17 – LOCAL EMERGENCY

17.01 All employees covered by this Agreement, if called, shall respond to duty if a local emergency arises. Local emergency shall mean any situation whereby the Mayor of Dieppe or his/her representative, in his/her opinion, declares a local emergency, or in the event of a National Emergency.

ARTICLE 18 – PAY DAYS

18.01 Starting January 1st, 2018, the City of Dieppe permanent employees shall be paid no later than 4:30 p.m. on every second Thursday. Overtime will be paid on the following pay week.

ARTICLE 19 – SÉCURITÉ

- 19.01 a) Le syndicat et la Ville de Dieppe doivent collaborer au maintien et au renforcement des mesures de sécurité actuellement en vigueur.
- b) Le syndicat et la Ville de Dieppe doivent mettre sur pied un comité de sécurité composé de deux (2) représentants nommés par la Ville de Dieppe et d'un (1) représentant, par caserne, nommé par le syndicat. Dans le choix de leurs représentants, les deux parties doivent être motivées par la nécessité de choisir des personnes qui seront les plus aptes à promouvoir la sécurité au travail.
- c) Le comité de sécurité doit tenir des réunions à la demande du syndicat ou de la Ville de Dieppe et toutes les situations peu sûres ou dangereuses doivent être abordées et traitées lors de ces réunions et ce, sans préjudice pour les parties.
- d) Des procès-verbaux de toutes les réunions du comité de sécurité doivent être tenus et des copies doivent être envoyées à la Ville de Dieppe et au syndicat.
- e) Tous les employés exerçant des fonctions dangereuses doivent utiliser le matériel de sécurité nécessaire recommandé par le comité de sécurité, le chef ou son mandataire. Il est obligatoire de porter et d'utiliser le matériel de sécurité recommandé.
- f) Le temps que les employés, dans l'exercice de leurs fonctions pendant les heures normales de travail, consacrent au comité mixte de sécurité doit être considéré comme du temps de travail, lequel est rémunéré au taux normal.
- 19.02 Tous les employés doivent se conformer aux IPO/LDPO et aux procédures, politiques et lignes directrices établies par la Ville ou par le chef.
- 19.03 Pendant sa période de service, aucun pompier ne peut être obligé de travailler sous un véhicule lourd ou sous de l'équipement lourd pendant qu'il est seul ni d'utiliser de l'équipement dans le cadre d'un projet pendant que les employés de la classe requise sont inactifs.

ARTICLE 19 – SAFETY

- 19.01 (a) The Union and the City of Dieppe shall cooperate in continuing and perfecting the safety measures now in effect.
- (b) The Union and the City of Dieppe shall establish a Safety Committee composed of two (2) representatives appointed by the City of Dieppe and one (1) representative per fire station appointed by the Union. Both parties, in making their appointments, shall be motivated by the need of selecting people who will be best capable to promoting safety on the job.
- (c) The Safety Committee shall hold harmless meetings as requested by the Union or by the City of Dieppe and all unsafe or dangerous conditions shall be taken up and dealt with at such meetings.
- (d) Minutes of all Safety Committee meetings shall be kept and copies of such minutes shall be sent to the City of Dieppe and the Union.
- (e) All employees working in any dangerous capacity shall use all necessary safety equipment as recommended by the Safety Committee, the Chief or his/her agent. It shall be compulsory to wear and use recommended safety equipment.
- (f) Time spent by employees in the performance of their duties during regular hours of work as members of the Joint Safety Committee shall be considered as time worked, and payment shall be on the basis of straight time.
- 19.02 All employees shall comply with the SOP's / SOG's and the Procedures, Policies and Guidelines established by the City or the Chief.
- 19.03 During the employee's tour of duty, a firefighter shall not be required to work under a heavy vehicle or heavy equipment while alone, nor operate equipment on any project while employees of the classification required are idle.

ARTICLE 20 – AFFAIRES SYNDICALES

20.01 Un congé rémunéré sans perte d'ancienneté doit être accordé sur demande à deux (2) employés élus ou nommés pour représenter le syndicat relativement aux affaires syndicales à condition que ce congé n'oblige pas l'employeur à payer des heures supplémentaires. Le syndicat rembourse la Ville de Dieppe de la rémunération ainsi versée pendant le congé.

ARTICLE 21 – NÉGOCIATIONS AVEC LA VILLE DE DIEPPE

21.01 L'employeur convient que, sur avis donné au chef ou à son mandataire, le président du comité de griefs et l'un (1) des délégués syndicaux du syndicat doivent être autorisés à quitter temporairement leur emploi, sans perdre la rémunération correspondant à la durée de leur absence, dans le but de participer à des négociations avec l'employeur ou ses représentants au sujet d'une enquête portant sur un grief opposant le syndicat et l'employeur. Le moment choisi pour leur absence temporaire doit être soumis à l'approbation du chef.

ARTICLE 22 – REPRÉSENTANT DU SYNDICAT NATIONAL

22.01 Le syndicat et tout membre de ce dernier doivent avoir le droit de bénéficier en tout temps du soutien d'un représentant du Syndicat canadien de la fonction publique lorsqu'ils font affaire ou négocient avec l'Employeur.

ARTICLE 23 – APPENDICES

23.01 Chacun des appendices de la présente convention, une fois signé par les parties, y est intégré aussi pleinement et complètement que s'il était incorporé au texte.

ARTICLE 24 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET PRIMES DE QUART

24.01 Les heures travaillées par les employés en dehors de leurs heures normales de travail sont considérées comme des heures supplémentaires et doivent être rémunérées, selon un calcul à la minute près, au taux d'une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération normal correspondant à la classe d'emploi visée. En ce qui concerne le travail effectué

ARTICLE 20 – UNION BUSINESS

20.01 Leave of absence with pay and without loss of seniority, shall be granted upon request to any two (2) employees elected or appointed to represent the Union for the union's business, provided the leave does not cause the employer to have to pay overtime. The Union will reimburse the City of Dieppe for wages so paid during such leave of absence.

ARTICLE 21 – NEGOTIATIONS WITH THE CITY OF DIEPPE

21.01 The Employer agrees that permission, on notification to the Chief or his agent, shall be granted to the Chairman of the Grievance Committee and any one (1) Shop Steward of the Union to leave their employment temporarily in order to carry on negotiations with the Employer or its representatives with respect to investigation of a grievance between the Union and the Employer, and they shall suffer no loss of pay for time so spent. The time to leave their employment temporarily shall be subject to the approval of the Chief.

ARTICLE 22 – REPRESENTATIVE OF NATIONAL UNION

22.01 The Union or any member shall have the right at any time to have the assistance of a representative of the Canadian Union of Public Employees when dealing or negotiating with the Employer.

ARTICLE 23 – APPENDIXES

23.01 Each and every appendix to this Agreement, signed by the parties thereof, shall be incorporated therein as fully and completely as if the same were written therein.

ARTICLE 24 – OVERTIME RATES AND SHIFT DIFFERENTIAL

24.01 Time worked by employees outside of their scheduled hours of work shall be considered overtime and shall be paid for, on the actual minute basis, at one and one-half times the regular straight time classified rate for such work. For time worked on Holidays, the overtime shall be paid at double time. For overtime worked,

pendant un jour férié, les heures supplémentaires doivent être rémunérées au taux double. Pour les heures supplémentaires travaillées, un congé peut être pris en remplacement de la rémunération prévue jusqu'à un maximum de trois (3) quarts de travail (72 heures) à un moment mutuellement convenu, au taux des heures supplémentaires, à condition qu'il n'en résulte pas d'heures supplémentaires pour l'employeur.

Il est en outre convenu que tout congé en remplacement de la rémunération pris pendant la période allant du 16 avril au 31 décembre de chaque année est approuvé après le 15 avril de chaque année.

Les heures supplémentaires accumulées peuvent être reportées jusqu'au 31 décembre de l'année courante et tous les congés compensatoires restants qui n'ont pas encore été pris sont alors rémunérés.

24.02 Tous les employés dont la journée de travail normale coïncide avec un jour férié énoncé à l'article 9 de la présente convention reçoivent, en sus de la rémunération normale payable pour un jour férié, une rémunération équivalente à une fois et demie (1 1/2) le taux normal pour toutes les heures travaillées durant le jour férié.

24.03 Si un employé est tenu de travailler pendant l'un quelconque de ses jours de congé, il reçoit une fois et demie (1 1/2) son taux normal pour toutes ses heures de travail à moins d'indication contraire dans la présente convention.

24.04 Sauf dans des situations d'urgence, nul ne peut faire des heures supplémentaires sans y avoir été dûment autorisé. Dans les cas où il a été impossible d'obtenir une autorisation préalable et où les heures supplémentaires sont effectuées dans une situation d'urgence, le paiement des heures supplémentaires n'est autorisé que si une demande à cet effet est présentée dans les quarante-huit (48) heures qui suivent.

24.05 a) Toutes les heures supplémentaires sont réparties à tour de rôle entre les employés permanents en conformité avec l'appendice « D » et le paragraphe 8.05 et à condition que l'employé visé possède les qualités exigées dans cette division.

time off may be taken in lieu of money to a maximum of three (3) shifts (72 hours) at a mutually agreeable time at the overtime rate and provided that it does not result in overtime hours for the Employer.

It is further agreed that time off taken in lieu of money for the period of April 16th to December 31st of each year shall be approved after April 15th of each year.

Banked time may be carried over until December 31st of the current year and all remaining time-in-lieu that has not been taken by this date shall be paid out.

24.02 All employees scheduled to work on any holidays as defined in Article 9 of this agreement, will be compensated for all time worked at one and one-half times the pro rata rate in addition to the regular day's pay allowed for the holiday.

24.03 If an employee is required to work on any of his days off, the employee shall be paid at the rate of time and one-half for all time worked unless otherwise specified in this agreement.

24.04 Except in cases of emergency, overtime shall not be worked without proper authority. When advanced authority has not been obtained and overtime is worked in an emergency, overtime payment will not be allowed unless claim is submitted within forty-eight (48) hours from the time service is performed.

24.05 (a) All overtime will be rotated among permanent employees using Appendix "D", taking into consideration Article 8.05 and providing the employee meets the qualifications of that division.

	b) Lorsqu'il se produit une période d'heures supplémentaires de vingt-quatre (24) heures, elle doit être divisée en deux (2) périodes de douze (12) heures.		(b) When a twenty-four (24)-hour period of overtime occurs, it shall be divided in two (2) twelve (12) hour periods.
24.06	À la condition que le chef ait déjà eu recours à l'appendice « D » sans pouvoir trouver des employés disposés à faire des heures supplémentaires, il est en droit d'ordonner à des employés de revenir au travail. Les employés qui ont été contactés doivent alors se présenter au travail et être rémunérés au taux double. Pour être admissible aux heures supplémentaires, les employés doivent informer le chef par écrit de leur(s) numéro(s) de téléphone à être utilisé(s). Ils doivent également communiquer tout changement de numéro par écrit au chef.	24.06	Providing the Chief has used Appendix "D" once and was unable to obtain employees for overtime, he shall have the right to order employees into work. Any employees contacted shall report for work and be paid double time. To be eligible for overtime, employees shall notify the Chief in writing of the telephone number(s) to be used. Employees shall inform the Chief in writing of any changes to those telephone numbers.
24.07	L'employeur doit fournir un repas d'une valeur de 10 \$ à tout employé qui est tenu de faire deux (2) heures supplémentaires ou plus en sus de ses heures normales à la fin de son quart normal, et par la suite au terme de toutes les périodes de quatre (4) heures de travail. L'employeur convient également de fournir un petit-déjeuner d'une valeur de 5 \$ à tout employé qui est appelé au travail deux (2) heures avant le début de son quart normal. Lorsqu'un employé est appelé au travail dans le cadre d'un rappel au travail alors que c'est son jour de congé, l'employeur doit lui fournir un repas d'une valeur de 10 \$ après chaque période de travail de quatre (4) heures.	24.07	An employee required to work two (2) hours or more of overtime beyond the employee's regular shift at the end of the employee's regular shift and after every four (4) hours of work thereafter, shall be provided a meal of \$10.00 value, by the Employer. The Employer also agrees to supply an employee a breakfast at the value of \$5.00 whenever an employee is called into work two (2) hours prior to the employee's scheduled shift. When an employee is called into work on a call-out on his/her day off, the employer shall provide a meal of \$10.00 value after every four (4) hours of work.
24.08	Tous les employés reçoivent une prime de quart de 80 cents l'heure pour la totalité des heures travaillées payées au taux de rémunération normal qui sont effectuées entre 16 h et 8 h. Les primes de quart accumulées entre le 1 ^{er} janvier et le 15 novembre sont versées aux employés une fois par an entre le 15 et le 30 novembre. Les primes de quart accumulées entre le 15 novembre et le 31 décembre sont payées sur une base hebdomadaire.	24.08	All employees shall receive a shift differential of 80 cents per hour for all hours worked paid at a regular rate of pay between 4:00 p.m. and 8:00 a.m. The shift differential accumulated between January 1 and November 15 shall be paid to each employee once a year between November 15 and November 30. Shift differential accumulated between November 15 and December 31 shall be paid on a weekly basis.
24.09	Prolongation du quart de travail, rappel au travail et ordonner un employé a) Une prolongation du quart de travail est lorsqu'un employé est demandé de travailler plus tôt ou plus tard que son quart de travail prévu. Une offre de	24.09	Shift Extension, Call Out or Ordering Employees (a) Shift extension is when an employee is asked to work earlier or later than his/her scheduled shift. A shift extension will be offered to employees

prolongation sera faite aux employés par ordre sur la liste de rappel à partir de ceux qui sont sur leurs quarts de travail à la caserne où la prolongation est requise. L'employé qui travaille lors d'une prolongation du quart de travail ne verra pas son nom mis au bas de la liste de rappel. Si aucun employé ne veut prendre la prolongation du quart de travail, l'employé, ayant le moins d'ancienneté sur le quart de travail, à la caserne affectée, est ordonné de prendre la prolongation.

- b) Un rappel au travail est lorsqu'un employé n'est pas rappelé au travail immédiatement après ou avant son quart de travail. Un rappel au travail est offert à l'employé conformément au mode d'attribution des heures supplémentaires (Appendice D).
- c) Ordonner un employé est utilisé dans l'éventualité que le mode d'attribution des heures supplémentaires (Appendice D) a été épuisé et qu'aucun employé n'a pu être retenu pour le quart de travail requis. Le quart de travail est ainsi rempli en utilisant la prolongation du quart de travail prescrit à l'alinéa 1. L'employé est payé à double temps son taux de rémunération normale.

24.10 **Heures supplémentaires pour un quart de travail plus court**

- a) Le quart de travail plus court se définit comme étant six (6) heures ou moins.
- b) Lors d'un appel pour attribuer des heures supplémentaires pour un quart de travail plus court, le nom de l'employé ne sera pas mis au bas de la liste.
- c) Il est convenu que l'appendice D de la convention collective demeure en vigueur pour l'attribution des heures supplémentaires pour un quart de travail plus court.

24.11 **Réunions des capitaines**

L'employé qui doit siéger aux réunions des capitaines, en-dehors de son quart de travail, reçoit une rémunération au taux d'une fois et demie (1 ½) de son taux de rémunération normal pour quatre (4) heures minimum lorsqu'il assiste à la réunion.

based on the call out list of those that are on shift at the station where the extension is required. The employee that works the extended shift will not have his name go down the call out list. If no employee wants to take the shift extension, the employee with less seniority on the shift, at said fire station, is mandated to take the shift extension.

- (b) Call out is when an employee is called to work not immediately after or before their shift. A call out will be offered to employees according to the overtime rotation procedure (Appendix D).
- (c) Ordering an employee is used in the event that the overtime rotation procedure (Appendix D) has been exhausted and no employee was able to be retained for the required shift. The shift will therefore be filled by using the shift extension prescribed in paragraph 1. The employee shall be paid double his normal rate of pay.

24.10 **Overtime for shorter shift**

- (a) A short shift is defined as six (6) hours or less.
- (b) When calling for overtime for a short shift, the employee's name will not be placed at the bottom of the list.
- (c) It is agreed that Appendix D of the collective agreement will remain in effect for the allocation of overtime for a short shift.

24.11 **Captains' Meetings**

An employee who is scheduled to attend Captains' Meetings outside his shift shall be paid one and one-half (1½) times his regular rate of pay for a minimum of four (4) hours, when he attends the meeting.

ARTICLE 25 – CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET MESURE DISCIPLINAIRE

- 25.01 Procédure de congédiement – Un employé ne peut être congédié ou suspendu que pour un motif valable et avec le consentement de l'employeur. L'employeur doit informer par écrit l'employé en cause et le syndicat des motifs de ce congédiement ou de cette suspension, et ce dans les plus brefs délais.
- 25.02 Omission des étapes de la procédure de règlement des griefs – L'employé dont le syndicat estime que le congédiement ou la suspension est injustifié a droit à une audience conformément à la procédure de règlement des griefs. Dans de tels cas, les étapes 1 et 2 de la procédure de règlement des griefs doivent être omises.
- 25.03 Suspension ou congédiement injustifié – S'il est conclu après enquête que l'employé en cause a été victime d'une suspension ou d'un congédiement injustifié, celui-ci doit immédiatement être réintégré dans son ancien poste, sans perte d'ancienneté, et il doit recevoir, pour tout le temps qu'il a perdu, une indemnité correspondant à sa rémunération normale pendant la période de paie qui précédait immédiatement ce congédiement ou cette suspension, ou un dédommagement calculé selon une autre formule jugée juste et équitable par les parties ou le conseil d'arbitrage si l'affaire a été renvoyée à un tel conseil.
- 25.04 Le refus d'accepter un avancement ne doit pas constituer un motif de congédiement.
- 25.05 Si, dans les dix-huit (18) mois qui suivent l'infliction d'une sanction disciplinaire à un employé, celui-ci ne fait l'objet d'aucune autre mesure disciplinaire, le dossier de cet employé doit en être purgé et ce fait doit être constaté dans son dossier personnel.
- 25.06 Accès au dossier personnel – Tout employé a le droit de consulter en tout temps son dossier personnel, moyennant un préavis d'une semaine; il a également le droit de répondre par écrit à tout document qu'il renferme, cette réponse faisant alors partie de son dossier permanent.

ARTICLE 25 – DISCHARGE, SUSPENSION AND DISCIPLINE

- 25.01 Discharge Procedure – An employee may be dismissed or suspended only for just cause and only upon authority of the Employer. Such employee and the Union shall be advised promptly in writing by the Employer of the reasons for such dismissal or suspension.
- 25.02 May Omit Grievance Steps – An employee considered by the Union to be wrongfully or unjustly discharged or suspended, shall be entitled to a hearing under the Grievance Procedure. Steps 1 and 2 of the Grievance Procedure shall be omitted in such cases.
- 25.03 Unjust Suspension or Discharge – Should it be found upon investigation that an employee has been unjustly suspended or discharged, such employee shall be immediately reinstated in his/her former position, without loss of seniority rating and shall be compensated for all time lost in an amount equal to the employee's normal earnings during the pay period next preceding such discharge or suspension, or by any other arrangements as to compensation which is just and equitable in the opinion of the parties or the Board of Arbitration, if the matter is referred to such a Board.
- 25.04 Refusal of promotion shall not be grounds for dismissal.
- 25.05 In the event that an employee is disciplined and no further disciplinary action is taken against him/her for a period of eighteen (18) months, the employee's record shall be cleared and this fact shall be noted in the employee's personal file.
- 25.06 Access to Personal File: An employee shall have the right at any time, with a week's notice, to have access to review his/her personal file and shall have the right to reply in writing to any document contained therein. Such reply shall become part of the permanent record.

ARTICLE 26 – RÉDUCTION DU PERSONNEL ET RAPPEL

- 26.01 En cas de réduction du personnel visé par la présente convention, les employés conservent leur emploi par ordre d'ancienneté.
- 26.02 L'employé dont le poste est aboli ou qui est supplanté a le droit d'exercer son ancienneté au sein de son groupe d'ancienneté pour supplanter un employé ayant moins d'ancienneté que lui.
- 26.03 En cas d'augmentation du personnel ou lorsqu'il se produit des postes vacants au sein de leur groupe d'ancienneté, les employés mis à pied sont rappelés par ordre d'ancienneté (voir l'alinéa 7.02 d)).
- 26.04 L'employé mis à pied qui ne se présente pas au travail ou qui ne justifie pas son absence par écrit dans les cinq (5) jours civils de la réception de la notification en mains propres ou par courrier recommandé envoyée à sa dernière adresse connue de l'employeur perd ses droits d'ancienneté et son nom est supprimé de la liste d'ancienneté. Toutefois, il ne perd pas ses droits d'ancienneté s'il occupe un autre emploi et si l'employeur ne lui garantit pas un minimum de vingt (20) jours civils de travail après son rappel au travail.
- 26.05 La préférence doit être accordée à un employé mis à pied plutôt qu'à un nouvel employé lorsqu'il s'agit de combler un nouveau poste ou un poste vacant au sein d'un groupe d'ancienneté autre que celui de l'employé dans les cas où ce groupe ne compte aucun employé mis à pied. Un nouvel employé ne doit pas être engagé pour combler un poste vacant tant qu'un employé mis à pied et en mesure de s'acquitter des fonctions rattachées à ce poste n'a pas eu l'occasion d'être rappelé au travail. Un nouvel employé, un employé occasionnel ou un pompier volontaire ne doit pas s'acquitter des fonctions des membres de l'unité de négociation pendant qu'un employé est mis à pied.
- 26.06 Si une mise à pied est prévue, l'employeur doit informer les employés quatre (4) semaines avant cette mise à pied.

ARTICLE 26 – STAFF REDUCTION AND RECALL TO SERVICE

- 26.01 When staff covered by this agreement is reduced, employment will be retained in order of their seniority.
- 26.02 An employee whose position is abolished, or who is displaced, shall be entitled to exercise his/her seniority within the employee's seniority group, displacing a junior employee.
- 26.03 A laid-off employee shall be recalled to the service in order of seniority when staff is increased, or when vacancies occur in the employee's seniority group (as per Article 7.02 (d)).
- 26.04 A laid-off employee who fails to report for duty, or to give satisfactory reason in writing for not doing so, within five (5) calendar days from date of notification by personal advice or registered mail to the employee's last known address known to the employer, shall forfeit his seniority rights and the employee's name shall be removed from the seniority list. However, such employee shall not forfeit his seniority rights if he has other employment and the Employer does not guarantee the employee will be employed at least twenty (20) calendar days following the employee's call back to work by the Employer.
- 26.05 A laid-off employee shall be given preference of employment over new employees in filling new positions or vacancies in other than the employee's own seniority group when no laid-off employees are available in any such groups. A new employee shall not be hired to fill any vacancy until any laid-off employee capable of performing the vacant position is given an opportunity to be recalled. A new employee, a casual employee or volunteer firefighter shall not perform any of the duties of members of the bargaining unit while any employee is on lay-off.
- 26.06 In the event a lay-off is planned, the Employer shall notify the employees 4 weeks in advance of such lay-off.

ARTICLE 27 – COMPARUTION DEVANT LES TRIBUNAUX ET PRÉSENCE LORS D'AUTOPSIES

27.01 a) Lorsqu'un employé permanent de la Ville de Dieppe visé par la présente convention est tenu de comparaître à l'audience d'un tribunal, d'assister à une autopsie ou à une enquête du coroner ou de comparaître comme témoin alors qu'il n'est pas de service, cet employé doit recevoir une indemnité de rappel au travail ou une rémunération correspondant à une fois et demie (1 1/2) le temps qu'il a passé devant le tribunal, selon la plus élevée des deux. Si un employé en congé annuel est tenu de rentrer de vacances pour une telle comparution, il doit alors recevoir l'indemnité kilométrique pour la distance qu'il a été obligé de parcourir pour comparaître devant le tribunal. Tout employé qui reçoit une demande de comparution doit en informer son employeur sur-le-champ; s'il est tenu de comparaître à une audience d'un tribunal ou d'assister à une autopsie ou à une enquête du coroner pendant seulement une partie du quart de travail, il doit ensuite reprendre ses fonctions pendant le reste du quart. Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas à une action en justice qu'un employé a intentée pour une affaire personnelle.

b) Lorsqu'un employé occasionnel de la Ville de Dieppe visé par la présente convention est tenu de comparaître à l'audience d'un tribunal, d'assister à une autopsie ou à une enquête du coroner ou de comparaître comme témoin alors qu'il n'est pas de service, cet employé doit recevoir son taux de rémunération normal pour le temps qu'il a passé devant le tribunal. Cette dernière disposition ne s'applique pas à une action en justice qu'un employé a intentée pour une affaire personnelle.

ARTICLE 28 – CONGÉ DE DÉCÈS PAYÉ

28.01 a) **Division des opérations**

(i) En cas de décès du conjoint ou d'un enfant d'un employé visé par la présente convention, la Ville doit lui accorder une autorisation d'absence de deux (2) quarts de travail pendant la semaine des funérailles. En cas de décès de tout autre membre de la famille immédiate d'un employé, cette autorisation d'absence doit être de un

ARTICLE 27 – ATTENDING COURT AND AUTOPSIES

27.01 (a) In cases in which a permanent employee of the City of Dieppe covered by this Agreement is required to attend court, autopsies, Coroner's inquests or to appear as witness, while off duty, the employee shall be paid a call-out or paid time and one-half for time in court, whichever is greater. In the event an employee who is on vacation is required to return from vacation for such a court appearance, the employee shall be paid for any necessary mileage resulting from such required appearance. An employee shall notify the Employer as soon as he/she is advised to attend; if an employee is only required to attend court, autopsies or Coroner's inquests for part of the shift, he/she shall return to duty for the remainder of the shift. The above leave shall not apply for an action that is initiated in court by an employee for a personal matter.

(b) In cases in which a casual employee of the City of Dieppe covered by this Agreement is required to attend court, autopsies, Coroner's inquests or to appear as witness, while off duty, the employee shall be paid its regular rate of pay for time in court. This provision shall not apply for an action that is initiated in court by an employee for a personal matter.

ARTICLE 28 – BEREAVEMENT PAY

28.01 (a) **Operations Division**

(i) In the event of a death of the spouse or child of an employee covered by this agreement, the City shall grant a leave of absence of two (2) shifts off during the week of the funeral. In the event of the death of any other member of the immediate family of an employee, such leave of absence shall be one (1) shift off

	(1) quart de travail pendant la semaine des funérailles.		during the week of the funeral following the death.
	(ii) Si l'un de ces jours tombe un jour de travail de cet employé, il est en droit de recevoir une rémunération de vingt-quatre (24) heures à son taux normal pour le jour de travail. Une (1) journée d'absence supplémentaire est accordée si l'employé doit parcourir au moins 322 kilomètres dans une direction pour assister aux funérailles, à condition qu'il y assiste effectivement.		(ii) If any such days fall on scheduled working days for such employee, the employee will be entitled to receive twenty-four (24) hours pay at the employee's normal rate for such scheduled working days. One (1) additional day leave of absence will be granted if an employee must travel 322 or more kilometers in one direction to attend the funeral, provided the employee attends such funeral.
	b) <u>Division de la prévention et Division de la formation</u>		(b) <u>Prevention Division and Training Division</u>
	(i) En cas de décès du conjoint ou d'un enfant d'un employé visé par la présente convention, la Ville doit lui accorder une autorisation d'absence de quatre (4) jours consécutifs pendant la semaine des funérailles. En cas de décès de tout autre membre de la famille immédiate d'un employé, cette autorisation d'absence doit être de deux (2) journées consécutives pendant la semaine des funérailles.		(i) In the event of a death of the spouse or child of an employee covered by this agreement, the City shall grant a leave of absence of four (4) consecutive days during the week of the funeral. In the event of the death of any other member of the immediate family of an employee, such leave of absence shall be two (2) consecutive days during the week of the funeral following the death.
	(ii) Si l'un de ces jours tombe un jour de travail de cet employé, ce dernier est en droit de recevoir son taux de rémunération normal pour les jours de travail en question. Une (1) journée d'absence supplémentaire est accordée si l'employé doit parcourir au moins 322 kilomètres dans une direction pour assister aux funérailles, à condition qu'il y assiste effectivement.		(ii) If any such days fall on scheduled working days for such employee, the employee will be entitled to receive his regular pay at the employee's normal rate for such scheduled working days. One (1) additional day leave of absence will be granted if an employee must travel 322 or more kilometers in one direction to attend the funeral, provided the employee attends such funeral.
28.02	L'expression « famille immédiate » signifie la mère, le père, la sœur, le frère, la belle-mère et le beau-père.	28.02	Immediate family shall mean: Mother, father, sister, brother, mother-in-law, father-in-law.
28.03	En cas de décès du grand-père, de la grand-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur d'un employé, ce dernier a droit à un congé de décès rémunéré de huit heures pour assister aux funérailles.	28.03	In the event of a death to an employee's grandfather, grandmother, brother-in-law or sister-in-law, said employee shall be entitled to eight hours bereavement leave with pay, to attend the funeral.
28.04	Le congé de décès s'applique au conjoint de fait.	28.04	Funeral leave to cover common law application.

ARTICLE 29 – SOUS-TRAITANCE

- 29.01 a) Afin d'assurer la sécurité d'emploi des membres de l'unité de négociation, l'employeur convient que le travail ou les services exécutés actuellement ou ultérieurement par l'unité de négociation ne doivent pas être sous-traités, transférés, loués, cédés ou concédés, en tout ou en partie, à une autre installation, personne, compagnie ou à un employé qui ne fait pas partie de l'unité de négociation à moins que le ou les membres de l'unité de négociation requis pour ce travail ne soient pas libres pour le faire au moment voulu. L'employeur peut céder la fonction de répartition à un service régional de répartition ou sous-traiter cette fonction à une tierce partie afin d'améliorer le délai d'intervention des pompiers.
- b) Les employés de service ne doivent jamais être inférieurs à quatre (4) employés permanents par caserne, ou, en l'absence d'un employé permanent, inférieurs à trois (3) employés permanents et un (1) employé occasionnel, par caserne, membres de l'unité de négociation, quelle qu'en soit la raison. Ces employés relèvent de la division des opérations.
- c) Les employés qui suivent une formation sur les lieux du travail tout en étant prêts à répondre à des appels d'urgence sont considérés comme des employés en service.

ARTICLE 30 – NOUVELLE CASERNE

30.01 Abrogé.

ARTICLE 31 – AUTRE EMPLOI

31.01 La Ville reconnaît que les employés sont en droit d'occuper d'autres emplois à condition que l'exécution de leurs fonctions pour la Ville n'en souffre pas ou que ces emplois n'entrent pas en conflit avec les intérêts de la Ville.

ARTICLE 32 – AUTORISATION D'ABSENCE

32.01 Le directeur général peut approuver une demande d'absence non rémunérée présentée par écrit au service des Ressources humaines par un employé régi par la présente convention qui en fait la demande pour des raisons personnelles ou autres.

ARTICLE 29 – CONTRACTING OUT WORK

- 29.01 (a) In order to provide job security for the members of the bargaining unit, the Employer agrees that the work or services presently performed or hereafter assigned to the Collective Bargaining Unit shall not be subcontracted, transferred, leased, assigned or conveyed, in whole or in part, to any other plant, person, company or non unit employee unless the member/s of the bargaining unit required for the job is/are not available when required. The Employer may abandon the dispatch function to a Regional dispatch service, or may contract out the dispatching function to a third party, to assist firefighter response time.
- (b) At no time shall there be any less than four (4) permanent employees per fire station or during the absence of a permanent employee three (3) permanent and one (1) casual employee per fire station from the bargaining unit on duty for any reason. These employees shall be from the Operation Division.
- (c) Employees on in-house training but available to answer emergency calls shall be considered to be on duty.

ARTICLE 30 – NEW FIRE STATION

30.01 Repealed.

ARTICLE 31 – OTHER EMPLOYMENT

31.01 The City recognizes the rights of employees of the City to have other employment, provided such other employment does not interfere with such employee's performance of work for the City or does not conflict with the interests of the City.

ARTICLE 32 – LEAVE OF ABSENCE

32.01 Should an employee covered by this agreement request a leave of absence without pay, for personal or other reasons, such leave may be approved by the Chief Administrative Officer upon written request to the Human Resources Department.

ARTICLE 33

Abrogé.

ARTICLE 34 – LANGAGE OFFENSANT

34.01 Les employés qui sont de service ne doivent pas utiliser un langage offensant, blasphématoire ou obscène.

ARTICLE 35 – CONDITION GÉNÉRALE

35.01 Pension de retraite – L'employé visé par la présente convention qui reçoit une pension du régime de retraite de la Ville de Dieppe perd son ancienneté.

ARTICLE 36 – FUSION

36.01 En cas de régionalisation, de fusion ou de regroupement de l'employeur avec une autre entité, l'employeur prend l'engagement de faire en sorte que :

- a) les employés conservent tous leurs droits d'ancienneté auprès du nouvel employeur;
- b) tous les crédits de service ayant trait aux congés annuels payés et aux congés de maladie ainsi que tous les autres avantages soient reconnus par le nouvel employeur;
- c) les classes, les conditions de travail et les taux de rémunération du nouvel employeur soient équivalents aux meilleures conditions offertes par les employeurs qui fusionnent;
- d) aucun employé ne perde son emploi par suite de la fusion;
- e) la préférence en matière de lieu de travail dans la municipalité fusionnée soit accordée sur la base du lieu de travail actuel.

ARTICLE 37 – PRESTATIONS D'ASSURANCE

37.01 L'employeur doit maintenir les régimes d'assurance suivants :

- a) Assurance-vie collective des employés. La prestation d'assurance-vie offerte par ce régime doit être égale à trois fois (3) le

ARTICLE 33

Repealed

ARTICLE 34 – ABUSIVE LANGUAGE

34.01 No abusive, profane or obscene language shall be used by an employee while on duty.

ARTICLE 35 – GENERAL CONDITION

35.01 Superannuation – When an employee covered by this agreement is in receipt of a pension from the City of Dieppe Pension Scheme, the employee's seniority shall cease.

ARTICLE 36 – AMALGAMATION CLAUSE

36.01 In the event the Employer merges, amalgamates or regionalizes with any other body, the Employer undertakes to ensure that:

- (a) Employees shall be credited with all seniority rights with the new Employer.
- (b) All service credits relating to vacation with pay, sick leave, credits, and all other benefits shall be recognized by the new Employer.
- (b) Classifications, conditions of employment and wage rates for the new Employer shall be equal to the best provisions in effect with the merging Employers.
- (d) No employee shall suffer a loss of employment as a result of a merger.
- (e) Preference in location of employment in the merged municipality shall be on the basis of current location of employment.

ARTICLE 37 – INSURANCE BENEFITS

37.01 The Employer shall maintain the following insurance plans:

- (a) Group Life Insurance on the life of employees. Such life insurance shall be equal to triple annual earnings for

montant des gains annuels des employés. Le double de la prestation d'assurance-vie normale doit être versé en cas de décès accidentel. L'employeur doit assumer 100 % du coût de ce régime d'assurance-vie collective.

ASSURANCE-VIE DES RETRAITÉS

Assurance-vie – une indemnité de 5 000 \$ jusqu'à l'âge de 75 ans versée par l'employeur doit être offerte aux retraités.

b) Régime d'indemnités hebdomadaires :

Des prestations égales à soixante-quinze pourcent (75%) des gains hebdomadaires sont versées pour une période maximale de cinquante-deux (52) semaines dans des cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident pour lesquels Travail sécuritaire NB ne verse aucune indemnité.

Pour les employés de la division des opérations, le paiement de ces prestations commence le premier plein quart d'absence pour cause d'accident, le premier jour d'hospitalisation pour cause de maladie entraînant l'hospitalisation ou le deuxième plein quart d'absence pour toute autre maladie.

Pour les employés de la division de prévention ou de formation, le paiement de ces prestations commence le premier jour d'absence pour cause d'accident, le premier jour d'hospitalisation pour cause de maladie entraînant l'hospitalisation ou après le premier vingt-quatre (24) heures d'absence pour toute autre maladie.

L'Employeur prend à sa charge le coût des documents médicaux requis par l'Employeur.

Assurance-invalidité de longue durée. Assurance qui verse une indemnité correspondant à 66,67 % des gains mensuels en cas d'absence du travail pour cause de maladie ou d'accident pour laquelle des indemnités d'accident du travail ne sont pas payables. Cette indemnité doit être versée une fois que le versement des indemnités hebdomadaires a pris fin. Les indemnités peuvent être compensées par des prestations primaires et secondaires offertes par le Régime de pensions du Canada ou toute autre prestation d'origine gouvernementale. Le versement des

employees. Double regular benefits shall be payable in the event of accidental death. The Employer shall pay 100% of the cost of such Group Life Plan.

LIFE INSURANCE ON THE LIFE OF RETIREES

Life insurance - \$ 5,000 to age 75 paid by the Employer shall be made available to retirees.

(b) Weekly Indemnity Insurance

Benefits of seventy-five percent (75%) of weekly earnings are payable for a maximum period of fifty-two (52) weeks in the event of lost time for sickness or accident for which WorkSafe NB is not payable.

For employees of the Operations Division, payment of these benefits begins on the first full shift of absence due to an accident, the first day of hospitalization due to illness leading to hospitalization or the second full lost shift for any other illness.

For employees of the Prevention or Training Division, the payment of these benefits begins on the first day of absence due to an accident, the first day of hospitalization due to illness leading to hospitalization or after the first twenty-four (24) hours of absence for any other illness.

The Employer shall cover the cost of the medical documents required by the Employer.

Long Term Disability Insurance to pay a benefit of 66.67% of monthly earnings in the event of lost time for sickness or accident for which Workers' Compensation is not payable. Such benefit shall be payable following termination of weekly indemnity benefits. Benefits may be offset by any primary and secondary benefits provided by the Canada Pension Plan or any other governmental benefits. Benefits shall terminate at age 65, death or termination of disability.

indemnités prend fin à l'âge de 65 ans, au décès ou à la fin de l'invalidité.

L'invalidité signifie soit qu'au cours des douze premiers mois de toute invalidité de longue durée et par la suite tant que dure la maladie en cause, l'employé est incapable, uniquement en raison de cette maladie ou d'une blessure, d'occuper un emploi quelconque au sein de l'unité de négociation, soit que l'employé est incapable, en raison de cette maladie ou d'une blessure, d'occuper un emploi qu'il est raisonnablement apte à exercer en raison de son éducation, de sa formation ou de son expérience.

Disability shall mean that the employee during the first twelve months of any long term disability, is unable solely because of sickness or injury, to work at any job within the bargaining unit and thereafter during the continuance of such sickness or that the employee is unable because of such sickness or injury to work at any occupation for which the employee is reasonably suited by education, training or experience.

37.02 Pour les besoins de l'assurance-vie collective, les gains annuels correspondent à 52 fois les gains hebdomadaires normaux établis à l'appendice « A » de la présente convention, en vigueur au moment du décès. Pour ce qui est du régime d'indemnités hebdomadaires, les gains hebdomadaires correspondent aux gains hebdomadaires normaux établis à l'appendice « A », en vigueur au commencement de l'invalidité. Pour les besoins de l'assurance-invalidité de longue durée, les gains mensuels sont calculés en fonction du taux de rémunération établi à l'appendice « A », en vigueur au commencement de l'invalidité.

37.02 For the purpose of group life insurance, annual earnings shall be 52 times regular weekly earnings as set out in Appendix A of this Agreement, in effect at the time of death. For the purpose of weekly indemnity insurance, weekly earnings shall be the regular weekly earnings as set out in Appendix A, in effect at the time disability commenced. For the purpose of Long Term Disability Insurance, monthly earnings shall be based on the rate of pay as set out in Appendix A, in effect at the time disability commenced.

37.03 La Ville assume le coût total des primes des régimes d'indemnités hebdomadaires, d'assurance-invalidité de longue durée, de soins médicaux et de soins dentaires.

37.03 The City will pay 100% of the weekly indemnity, long term disability, health insurance and dental plans premiums.

37.04 Lorsqu'un employé reçoit des indemnités d'accident du travail ou des paiements du régime d'indemnités hebdomadaires, la Ville doit payer les primes des régimes d'assurance-vie collective, d'indemnités hebdomadaires, d'assurance-invalidité de longue durée et de soins médicaux pour le compte de cet employé pour ensuite recouvrer de l'employé la part de ces primes qui incombe à ce dernier.

37.04 When an employee is not working for the City and is being paid Workers' Compensation or Weekly Indemnity payments, the City shall pay group life, weekly indemnity and long term disability coverage and health insurance premiums for such employee and the City shall recover the employee share of such premiums from the employee.

Si un employé est mis à pied, la Ville doit payer les primes de soins médicaux et du régime d'assurance-vie collective pour le compte des employés mis à pied pendant une période de douze (12) mois ou jusqu'à ce qu'un employé aille travailler ailleurs, selon l'événement qui survient le premier.

If an employee is laid off, the City shall pay premiums for health insurance and group life insurance coverage for employees on lay-off for a period of twelve (12) months or until such an employee goes to work elsewhere, whichever shall come first.

37.05 a) Les crédits de congé de maladie qu'un employé a accumulés sont conservés dans le but soit d'être utilisés un quart de travail à la fois avant que l'employé intéressé ne devienne admissible au régime d'indemnités hebdomadaires, soit d'être ajoutés à l'allocation de retraite comme le prévoit l'alinéa 37.05c).

b) Les congés de maladie augmentent au rythme de 96 heures par an. Les crédits de congé de maladie ne sont pas cumulatifs, mais ils peuvent être ajoutés à l'allocation de retraite conformément à l'alinéa 37.05c).

c) L'allocation de retraite continue de s'accumuler mais ne peut excéder 768 heures (trente-deux (32) quarts de 24 heures) pour la durée de la présente convention.

ARTICLE 38 – RÉGIME DE SOINS MÉDICAUX

38.01 a) Le régime de soins médicaux de la Ville doit comprendre un régime de soins dentaires de base. L'employeur doit payer la totalité du coût de ce régime (soins dentaires compris).

Le régime de soins médicaux restera en vigueur pendant la durée de la présente convention, tant que le nombre d'employés visés par la présente convention qui y adhèrent sera suffisant.

b) La Ville maintient un régime de soins de la vue qui prévoit le remboursement de la somme maximale de deux cents dollars (200 \$) en une période de vingt-quatre (24) mois.

ARTICLE 39 – RÉGIME DE RETRAITE

39.01 Chaque employé est admissible aux avantages et bénéfices du régime de retraite des employés, adopté ou pouvant être adopté par entente intervenue entre l'employeur et l'employé. À compter du 11 avril 2006, la contribution de contrepartie de la ville est de 7.0% du revenu de l'employé. Tout rapport actuariel concernant le régime est mis à la disposition du syndicat.

39.02 À compter de la signature de la présente convention, l'employé occasionnel peut choisir d'adhérer au régime de retraite aux mêmes conditions que celle prévues à l'article 39.01. L'employé occasionnel peut signifier

37.05 (a) Accrued sick leave shall be retained by the employee for the purpose of being taken one shift at a time prior to qualifying for Weekly Indemnity Insurance or to be added to the retirement allowance as specified in article 37.05(c).

(b) Sick days will increase at the rate of 96 hours per year. Sick leave credits shall be non-cumulative, however, they may be added to the retirement allowance as provided in article 37.05(c).

(c) The retirement allowance shall accumulate up to a maximum of 768 hours (thirty-two (32) 24-hour shifts) for the term of this agreement.

ARTICLE 38 – HEALTH PLAN

38.01 (a) The City Health Plan shall include a basic dental plan. The Employer shall pay 100% of the cost of the Health Plan (including the dental plan).

The Health Plan shall remain in effect subject to the number of subscribed employees covered by this agreement being sufficient and during the life of this agreement.

(b) The City will maintain a Vision Plan which will cover over a twenty-four (24) month period a limit of two hundred dollars (\$200.00).

ARTICLE 39 – PENSION PLAN

39.01 All employees shall be entitled to the privileges and benefits of the employee pension plan which has been or may be adopted by agreement between the Employer and the employee. As of April 11, 2006, the City's matching contribution shall be 7 % of the employee's income. Any actuarial reports respecting the pension shall be made available to the Union.

39.02 As of the date of signature of this collective agreement, all casual employees will be eligible to join the pension plan under the same conditions as in article 39.01. At any time, casual

son intention d'adhérer à l'employeur en tout temps. Une fois complétée, l'adhésion est irrévocable.

employees may signify to the Employer their intention to adhere to the plan. Once completed, adherence to the pension plan cannot be revoked.

39.03 Les parties conviennent de mettre sur pied un comité composé de représentants des différents services afin d'examiner le dossier des retraites et s'engagent à participer à ce comité.

39.03 The Parties agree that they will create and participate in a multi-department committee to review pension.

ARTICLE 40 – PRESTATIONS D'INVALIDITÉ TEMPORAIRE

ARTICLE 40 – TEMPORARY DISABILITY BENEFIT

40.01 a) Tous les employés visés par la présente convention collective sont régis par les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail* de la province du Nouveau-Brunswick.

40.01 (a) All employees subject to this collective agreement shall be covered by the provisions of the *Workers' Compensation Act* of the Province of New Brunswick.

b) Lorsqu'un employé est absent du travail en raison d'un accident ou d'une maladie professionnelle découlant de son emploi et qui est jugée indemnisable par la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail, l'employeur complète l'indemnité versée par la CSSIAT dans la mesure permise par cette commission, sans réduire cette indemnité complémentaire du montant de l'indemnité versée par la CSSIAT, à la condition que cette indemnité complémentaire n'augmente pas le revenu net de l'employé au-delà du revenu normal qu'il touchait avant son invalidité.

(b) When an employee is off work because of an accident or occupational illness resulting from the employee's employment and which is accepted as compensable by the Workplace Health, Safety and Compensation Commission, the Employer will supplement the WHSCC benefit to the extent permitted by WHSCC without offsetting the benefit payable by WHSCC and subject to the provision that any such supplemental payment shall not increase the employee's net take home pay above the employee's regular pre-disability amount.

c) En attendant le règlement de la réclamation assurable, et sous réserve de la condition énoncée à l'alinéa 40.01b), l'employé reçoit de l'employeur un montant correspondant à un pourcentage de sa rémunération normale nette déterminée par la CSSIAT. En contrepartie, l'employé cède à l'employeur son chèque d'indemnités pour accident du travail ainsi que son chèque de prestations du Régime de pensions du Canada, s'il en reçoit un. Ce montant versé par l'employeur est considéré comme une « avance ».

(c) Pending settlement of the insurable claim, and subject to the condition of Article 40.01(b), the employee shall receive from the Employer an amount equal to a percentage of his regular net salary as determined by WHSCC. In return, the employee shall sign the employee's compensation cheque to the Employer, and if applicable, the employee's Canada Pension Plan Cheque. This amount paid from the Employer is considered an "Advance".

d) Sous réserve de l'alinéa 40.01b), l'employeur maintient en vigueur les régimes d'avantages sociaux dont bénéficie l'employé (y compris la cotisation de contrepartie de 7 % au régime de retraite) durant toute la période pendant laquelle l'employé reçoit des prestations pour « perte de gains » de la CSSIAT.

(d) The Employee's Benefit Plans (including matching 7% pension contribution) will be maintained in effect by the Employer during the period that the employee is in receipt of "Loss of Earnings" benefits from WHSCC, subject to Article 40.01(b).

e) Abrogé.

(e) Repealed

f) Les jours d'absence d'un employé qui reçoit des indemnités d'accident du travail en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* ne doivent pas être déduits de ses crédits de congés de maladie ou de ses crédits de congé annuel.

g) L'employeur doit indiquer le montant reçu de la commission d'indemnisation sur le formulaire d'impôt sur le revenu T-4 remis à l'employé. Il est interdit de mettre fin à l'emploi d'un employé par suite d'une absence du travail provoquée soit par une maladie professionnelle, soit par un accident dont l'employé a été victime pendant qu'il exerçait ses fonctions pour l'employeur.

40.02 L'employé qui est blessé pendant les heures de travail et qui est obligé de quitter son poste pour se faire traiter ou qui est renvoyé chez lui par suite d'une telle blessure doit être rémunéré pour le reste de son quart (un maximum de 8 heures) à son taux normal sans qu'aucune déduction ne soit effectuée sur ses crédits de congés de maladie, à moins que l'infirmier ou le médecin traitant ne soit d'avis qu'il est apte à retourner au travail immédiatement. L'employeur autorise tout employé blessé au travail à s'absenter de son travail pour se faire traiter pendant un maximum de huit (8) heures au total sans que ces heures ne soient déduites de ses crédits de congé de maladie ni qu'il y ait perte de rémunération et d'avantages sociaux.

ARTICLE 41 – CLAUSES DIVERSES

41.01 Ponctualité au travail et conscientisation au fait d'être des fonctionnaires municipaux - Les employés doivent être ponctuels au travail, avoir une apparence soignée et, en raison de la nature de leur emploi, être courtois, patients et compréhensifs, l'accent étant mis sur l'apparence soignée et la propreté, et garder constamment à l'esprit le bien-être du public.

41.02 Un montant égal à 5/12^e de toute réduction que la Ville reçoit de la Commission de l'assurance-emploi du Canada au titre du régime d'indemnités hebdomadaires doit être utilisé pour compenser en partie les primes versées pour souscrire un tel régime.

41.03 À son retour au travail, l'employé qui a pris un congé de maternité ou un congé pour soins

(f) The absence of an employee who is receiving compensation benefits under the Worker's Compensation Act shall not be charged against the employee's sick leave credits or vacation credits.

(g) The employer shall indicate the amount received from the Compensation Board on the employee's income tax T-4 form. No employee shall have their employment terminated as a result of absence from work caused by an accident the employee received while performing duties for the Employer or an industrial disease.

40.02 An employee who is injured during work hours, and who is required to leave work for treatment, or who is sent home as a result of such injury shall receive payment for the remainder of the employee's shift (maximum 8 hrs) at the employee's regular rate of pay without deduction from the employee's sick leave, unless the attending medical nurse or doctor states that the employee is fit to return to work immediately. The Employer will allow the employee to be absent from work for a maximum of eight (8) working hours in total without deduction from sick leave with full pay and benefits, to receive treatment for an injury occurring on the job.

ARTICLE 41 – MISCELLANEOUS PROVISIONS

41.01 Punctual attendance at work and awareness of being public employees. Employees shall be required to be punctual in reporting for duty, neat in appearance, and, due to the nature of their employment, be courteous, patient and understanding, with emphasis being placed on neatness and cleanliness, and be ever mindful on the well-being of the public.

41.02 An amount equal to 5/12th of any rebate received by the City from the Canada Employment Insurance Commission as a result of the Weekly Indemnity Plan, shall be used to offset the premiums for said plan.

41.03 An employee on unpaid maternity/child care leave on return to work, shall retain

d'enfants non rémunéré conserve l'ancienneté accumulée à la date de son départ en congé. L'employé qui a pris un congé de maternité ou un congé pour soins d'enfants doit donner à l'employeur un préavis d'au moins deux (2) semaines de son intention de retourner au travail. À son retour, l'employé doit réintégrer son ancien poste ou, si ce poste n'existe plus, il doit être affecté à un poste équivalent au sein de son service.

the seniority which the employee held prior to commencing maternity/child care leave. An employee on maternity/child care leave shall give the Employer no less than two (2) weeks' notice of their intention to return to work. On return to work the employee shall be placed in their former position, or if such position no longer exists, the employee shall be placed in an equivalent position in their department.

41.04 Abrogé.

41.04 Repealed

41.05 a) Indemnisation

L'employeur libère par les présentes tous les membres du service des incendies de l'ensemble des réclamations, demandes, dommages-intérêts, actions, omissions ou causes d'action découlant ou susceptibles de découler de leur emploi ainsi que des demandes, quelles qu'elles soient, en droit ou en équité, qui surviennent dans le cadre des fonctions exercées par l'employé. L'employeur convient de garantir et de dégager tous les membres du service des incendies visés par la présente convention de toute responsabilité relativement à l'ensemble de ces réclamations ou demandes.

41.05 (a) Indemnification Coverage

The Employer hereby releases all members of the Fire Department from all claims, demands, damages, actions, omissions or causes of actions arising or to arise by reason of their employment or demands whatsoever in law or equity which may arise within the scope of the employee's duties. The Employer agrees to indemnify and save harmless all members of the Fire Department covered by this Agreement from all such claims or demands.

b) Chaque pompier doit faire tout en son pouvoir pour obtenir sa certification et conserver sa certification de répondant médical d'urgence (RMU). Aucun employé ne doit perdre son emploi ni subir une interruption d'emploi au motif qu'il a échoué à un examen de certification médicale provincial.

(b) Every firefighter shall make every effort to be certified and retain his/her Emergency Medical Responder (EMR) Certification. No employee shall have his/her employment terminated or interrupted for the reason of not passing any Provincial Medical Certification.

ARTICLE 42 – DATE D'EXPIRATION

ARTICLE 42 – TERMINATION DATE

42.01 La présente convention collective lie les parties et est en vigueur à compter du 11 avril 2016, et elle demeure en vigueur jusqu'au 10 avril 2022, après quoi elle sera renouvelée d'année en année à moins que l'une ou l'autre des parties ne demande la négociation d'une nouvelle convention ou la modification de la convention en donnant à l'autre partie un avis par écrit dans la période de 122 jours civils qui précède la date d'expiration à venir. Dès qu'un tel avis est donné, les négociations visant la conclusion d'une nouvelle convention ou la modification de la convention alors en vigueur doivent commencer dans les 20 jours de la réception de cet avis par l'autre partie.

42.01 This Collective Agreement shall be binding and remain in effect from the 11th day of April 2016 and shall remain in full force and effect between the parties until April 10, 2022 and shall continue in full force and effect from year to year unless either party requests negotiation of a new Agreement or of an amendment to the existing Agreement by giving written notice to the other party within the period of 122 calendar days before the next termination date. Once such notice has been given, negotiations to enter into a new Agreement or to amend the existing Agreement shall commence within 20 days following receipt of such notice by the other party.

Lorsqu'un avis d'intention de modifier la convention est donné, les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention. Si les négociations se poursuivent après la date d'expiration de la convention, toute révision des dispositions qui a été mutuellement convenue s'applique rétroactivement à cette date, à moins qu'il n'en soit disposé autrement.

Where notice to amend the Agreement is given, the provisions of this Agreement shall continue in force until a new Agreement is signed. If negotiations extend beyond the termination of the Agreement, any revision in terms mutually agreed upon shall apply retroactively to that date, unless otherwise specified.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé la présente convention le 15 mars 2021.

IN WITNESS WHEREOF, the parties have signed this Agreement on March 15, 2021.

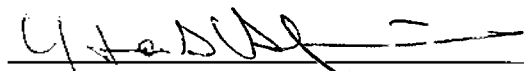
LA VILLE DE DIEPPE




Le maire


Le secrétaire municipal


THE CITY OF DIEPPE



MAYOR


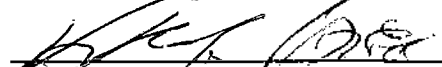
CITY CLERK

**LES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE DIEPPE
S.C.F.P., SECTION LOCALE 3515**





Le président

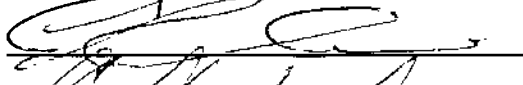
**DIEPPE CITY EMPLOYEES
C.U.P.E. – UNION LOCAL 3515**

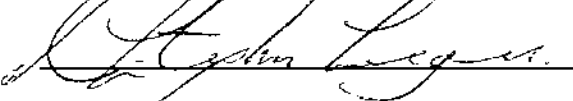



PRESIDENT

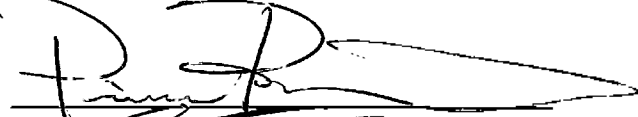





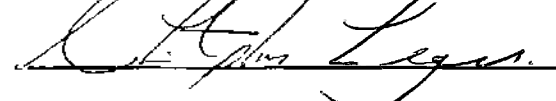












**APPENDICE « A »
TAUX HORAIRES**

SERVICE D'INCENDIE	B	Avant le 11 avril 2016	2,97 %	2,97 %	2,50 %	2,97 %	6,03 %	2,50 %	2,97%
			À compter du 11 avril 2016	À compter du 11 avril 2017	À compter du 1 ^{er} aout 2017	À compter du 11 avril 2018	À compter du 13 juin 2020	À compter du 31 déc. 2020	À compter du 11 avril 2021
Capitaine	110,00 %	34,54	35,57	36,62	37,54	38,65	40,98	42,01	43,26
Capitaine - Formation	110,00 %	34,54	35,57	36,62	37,54	38,65	40,98	42,01	43,26
Capitaine - Prévention	110,00 %	34,54	35,57	36,62	37,54	38,65	40,98	42,01	43,26
Lieutenant	105,00 %	32,97	33,95	34,96	35,83	36,90	39,12	40,10	41,29
Pompier classe 1 (après 3 ans et 6 mois)	100,00 %	31,40	32,33	33,29	34,13	35,14	37,26	38,19	39,32
Pompier classe 2 (après 3 ans)	90,00 %	28,26	29,10	29,96	30,71	31,63	33,53	34,37	35,39
Pompier classe 3 (après 2 ans)	85,00 %	26,69	27,48	28,30	29,01	29,87	31,67	32,46	33,43
Pompier classe 4 (après 1 an)	80,00 %	25,12	25,87	26,64	27,30	28,11	29,81	30,55	31,46
Pompier permanent (après 6 mois)	75,00 %	23,55	24,25	24,97	25,59	26,36	27,94	28,64	29,49
Employé en stage probatoire	72,50 %	22,77	23,44	24,14	24,74	25,48	27,01	27,69	28,51
Employé occasionnel (8320 heures)	70,00 %	21,98	22,63	23,31	23,89	24,60	26,08	26,73	27,53
Employé occasionnel (6240 heures)	67,50 %	21,20	21,83	22,47	23,04	23,72	25,15	25,78	26,54
Employé occasionnel (4160 heures)	65,00 %	20,41	21,02	21,64	22,18	22,84	24,22	24,82	25,56
Employé occasionnel (2080 heures)	62,50 %	19,63	20,21	20,81	21,33	21,96	23,29	23,87	24,58
Employé occasionnel (niveau d'entrée)	60,00 %	18,84	19,40	19,98	20,48	21,08	22,36	22,91	23,59

(*) Grille pour les employés embauchés avant le 31 décembre 2018

Appendice « A » Taux horaire :

L'augmentation annuelle est ajustée par rapport au taux applicable au poste de Pompier classe 1; les autres postes sont ajustés selon le % indiqué à la colonne B en fonction du taux applicable au poste de Pompier classe 1.

**APPENDIX "A"
HOURLY RATES**

			2,97%	2,97%	2,50 %	2,97 %	6,03 %	2,50 %	2,97%
FIRE DEPARTMENT	B	Before April 11th, 2016	As of April 11th, 2016	As of April 11th, 2017	As of August 1st, 2017	As of April 11th, 2018	As of June 13th, 2020	As of Dec 31st, 2020	As of April 11th, 2021
Captain	110.00 %	34.54	35.57	36.62	37.54	38.65	40.98	42.01	43.26
Captain of Training	110.00 %	34.54	35.57	36.62	37.54	38.65	40.98	42.01	43.26
Captain of Fire Prevention	110.00 %	34.54	35.57	36.62	37.54	38.65	40.98	42.01	43.26
Lieutenant	105.00 %	32.97	33.95	34.96	35.83	36.90	39.12	40.10	41.29
Firefighter 1st Class (after 3 ½ years)	100.00 %	31.40	32.33	33.29	34.13	35.14	37.26	38.19	39.32
Firefighter 2nd Class (after 3 years)	90.00 %	28.26	29.10	29.96	30.71	31.63	33.53	34.37	35.39
Firefighter 3rd Class (after 2 years)	85.00 %	26.69	27.48	28.30	29.01	29.87	31.67	32.46	33.43
Firefighter 4th Class (after 1 year)	80.00 %	25.12	25.87	26.64	27.30	28.11	29.81	30.55	31.46
Permanent Firefighter (after 6 months)	75.00 %	23.55	24.25	24.97	25.59	26.36	27.94	28.64	29.49
Probationary Employee	72.50 %	22.77	23.44	24.14	24.74	25.48	27.01	27.69	28.51
Casual Employee (8320 hours)	70.00 %	21.98	22.63	23.31	23.89	24.60	26.08	26.73	27.53
Casual Employee (6240 hours)	67.50 %	21.20	21.83	22.47	23.04	23.72	25.15	25.78	26.54
Casual Employee (4160 hours)	65.00 %	20.41	21.02	21.64	22.18	22.84	24.22	24.82	25.56
Casual Employee (2080 hours)	62.50 %	19.63	20.21	20.81	21.33	21.96	23.29	23.87	24.58
Casual Employee (entry)	60.00 %	18.84	19.40	19.98	20.48	21.08	22.36	22.91	23.59

(*) Table for employees hired before Decembre 31st 2018.

Appendix "A" Hourly Rates:

The yearly increase is applied to the Firefighter 1st Class rate and the other rates are adjusted using the percentage point in column B.

**APPENDICE « B »
HORAIRE DE TRAVAIL**

1 = QUART N° 1
2 = QUART N° 2

3 = QUART N° 3
4 = QUART N° 4

SEMAINE	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
1	n° 1	n° 2	n° 3	n° 4	n° 1	n° 2	n° 3
2	n° 4	n° 1	n° 2	n° 3	n° 4	n° 1	n° 2
3	n° 3	n° 4	n° 1	n° 2	n° 3	n° 4	n° 1
4	n° 2	n° 3	n° 4	n° 1	n° 2	n° 3	n° 4

Le cycle reprend après la quatrième semaine sur la base de la semaine commençant le 8 mai 2016.

APPENDIX "B"
WORKING SCHEDULE

1=SHIFT #1
2=SHIFT #2

3=SHIFT #3
4=SHIFT #4

WEEK	Sunday	Monday	Tuesday	Wednesday	Thursday	Friday	Saturday
1	#1	#2	#3	#4	#1	#2	#3
2	#4	#1	#2	#3	#4	#1	#2
3	#3	#4	#1	#2	#3	#4	#1
4	#2	#3	#4	#1	#2	#3	#4

Cycle repeats after fourth week based on week starting May 8, 2016.

**APPENDICE "C"
HORAIRE DE TRAVAIL**

DIVISION DE LA PRÉVENTION

SEMAINE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE
1	Journée de 11 heures	Journée de 11 heures	Journée de 10 heures	Journée de 10 heures	Jour de repos	Jour de repos	Jour de repos
2	Journée de 11 heures	Journée de 11 heures	Journée de 10 heures	Journée de 10 heures	Jour de repos	Jour de repos	Jour de repos
3	Journée de 11 heures	Journée de 11 heures	Journée de 10 heures	Journée de 10 heures	Jour de repos	Jour de repos	Jour de repos
4	Journée de 11 heures	Journée de 11 heures	Journée de 10 heures	Journée de 10 heures	Jour de repos	Jour de repos	Jour de repos

DIVISION DE LA FORMATION

SEMAINE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE
1	Journée de 14 heures	Journée de 10 heures	Journée de 10 heures	Journée de 8 heures	Jour de repos	Jour de repos	Jour de repos
2	Journée de 14 heures	Journée de 10 heures	Journée de 10 heures	Journée de 8 heures	Jour de repos	Jour de repos	Jour de repos
3	Journée de 14 heures	Journée de 10 heures	Journée de 10 heures	Journée de 8 heures	Jour de repos	Jour de repos	Jour de repos
4	Journée de 14 heures	Journée de 10 heures	Journée de 10 heures	Journée de 8 heures	Jour de repos	Jour de repos	Jour de repos

**APPENDIX "C"
WORKING SCHEDULE**

FIRE PREVENTION DIVISION

WEEK	MONDAY	TUESDAY	WEDNESDAY	THURSDAY	FRIDAY	SATURDAY	SUNDAY
1	11-hour day	11-hour day	10-hour day	10-hour day	OFF	OFF	OFF
2	11-hour day	11-hour day	10-hour day	10-hour day	OFF	OFF	OFF
3	11-hour day	11-hour day	10-hour day	10-hour day	OFF	OFF	OFF
4	11-hour day	11-hour day	10-hour day	10-hour day	OFF	OFF	OFF

TRAINING DIVISION

WEEK	MONDAY	TUESDAY	WEDNESDAY	THURSDAY	FRIDAY	SATURDAY	SUNDAY
1	14-hour day	10-hour day	10-hour day	8-hour day	OFF	OFF	OFF
2	14-hour day	10-hour day	10-hour day	8-hour day	OFF	OFF	OFF
3	14-hour day	10-hour day	10-hour day	8-hour day	OFF	OFF	OFF
4	14-hour day	10-hour day	10-hour day	8-hour day	OFF	OFF	OFF

**APPENDICE « D »
MODE D'ATTRIBUTION DES HEURES
SUPPLÉMENTAIRES**

La Ville de Dieppe et la section locale 3515 du S.C.F.P. conviennent mutuellement qu'en cas d'heures supplémentaires, les lignes directrices suivantes seront utilisées pour rappeler les employés au travail.

- a) La liste de rotation actuelle sera utilisée.
- b) Pour chaque période d'heures supplémentaires à effectuer, les employés seront appelés dans l'ordre dans lequel leur nom est inscrit sur la liste.
- c) En commençant par les personnes dont les noms se trouvent en haut de la liste, l'employeur doit prendre contact avec les employés admissibles et leur offrir les heures supplémentaires.
- d) Lorsqu'un employé est appelé pour des heures supplémentaires son nom est mis au bas de la liste seulement s'il accepte lesdites heures supplémentaires.
- e) Une fois qu'une période d'heures supplémentaires a été attribuée, la liste doit être mise à jour avant d'être utilisée pour une autre période d'heures supplémentaires.

Un employé doit être considéré admissible lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- a) La période d'heures supplémentaires n'amène pas l'employé à effectuer trente-six (36) heures de travail continues.
- b) La période d'heures supplémentaires ne tombe pas pendant la journée de travail ou le quart de travail normalement prévu de l'employé pendant que cet employé est en congé annuel.
- c) L'employé ne touche pas de prestations du régime d'indemnités hebdomadaires, du régime d'assurance-invalidité de longue durée ou du régime d'indemnisation des accidents du travail.
- d) L'employé n'est pas déjà inscrit à un cours ou à une autre activité du service des incendies pendant la période d'heures supplémentaires.
- e) L'employé n'est pas tenu de revenir à Dieppe s'il se trouve à l'extérieur de la ville où se déroulait un cours ou une autre activité du service des incendies dans le but d'effectuer la période d'heures supplémentaires.

**APPENDIX "D"
OVERTIME ROTATION PROCEDURE**

The City of Dieppe and C.U.P.E. Local 3515 mutually agree that the following guidelines will be used when calling employees for overtime.

- a) The existing rotation list will be used.
- b) For each period of overtime to be filled, the employees will be called in the order their names appear on the list.
- c) Starting at the top of the list, any eligible employee will be called and offered the overtime.
- d) When an employee is called for overtime, his name will be placed at the bottom of the list only if he accepts the said overtime.
- e) Once a period of overtime has been filled, the list shall be updated before being used to fill another overtime period.

An employee shall be considered eligible when:

- a) The overtime period does not cause the employee to work thirty-six (36) continuous hours.
- b) The overtime period does not fall on the employee's regular scheduled shift/workday when the employee is on vacation.
- c) The employee is not on weekly indemnity, long-term disability or on worker's compensation.
- d) The employee is not already scheduled on a course or other fire department activity during the overtime period.
- e) The employee does not have to travel back to Dieppe from an out of city course or fire department activity to work the overtime.

- f) Une période de 12 heures supplémentaires ne tombe pas dans les 12 heures qui précèdent ou qui suivent la fin du quart normal de travail de 24 heures de l'employé, que l'employé ait ou non travaillé pendant ce quart.
- g) L'employé possède les qualités requises lorsque les heures supplémentaires doivent être effectuées dans une division autre que la sienne ou nécessitent par ailleurs une formation spécialisée.
- f) A 12-hour overtime period is not within 12 hours of the employee's regular scheduled 24-hour shift, whether or not the employee worked that shift.
- g) The employee has the required qualifications when the overtime is for a division other than his own or other required specialty function.

LETTRE D'ENTENTE

Intervenue entre

La Ville de Dieppe

-et-

**Le Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 3515 (le «Syndicat »)**

Les parties formeront un comité conjoint de mise à jour du système de rappel, afin de revoir, enquêter et rapporter sur le fonctionnement du système de rappel et les modifications qui s'imposent à la convention collective, particulièrement à l'article 13.

Le comité sera formé de 6 membres, dont 3 seront nommés par le Chef du service des incendies de la Ville de Dieppe lorsque le poste de chef sera comblé, et 3 seront nommés par le Syndicat. Parmi ces 3 membres nommés par chaque partie, l'un agira en tant que co-président du comité. Le mandat du comité conjoint sera de revoir le système de rappels afin de réduire les coûts découlant du nombre de répondants aux appels qui excède ce qui est réputé nécessaire par les parties en raison du système actuel. Pour ce faire, le comité conjoint procédera à passer en revue les systèmes de rappel des services d'incendie comparables dans d'autres municipalités.

Le comité conjoint présentera un rapport dans les 12 mois suivant la constitution du comité aux représentants de la ville de Dieppe et du Syndicat. Les représentants des parties devront ensuite se rencontrer afin de discuter du rapport du comité et de toutes modifications réputées nécessaires à la convention collective. Toutes modifications mutuellement acceptées seront ensuite incorporées dans la convention collective.

LETTER OF AGREEMENT
Between
The City of Dieppe
-and-
The Canadian Union of Public Employees
Local 3515 (the “Union”)

The parties shall form a Call-out System Update Joint Committee to review, enquire into and report on the operation of the call-out system and any necessary changes to the collective agreement, particularly Article 13.

The Committee shall consist of six members, three of whom shall be appointed by the Fire Chief of the City of Dieppe when the position of Chief is filled, and three shall be appointed by the Union. One of the three members appointed by each party shall act as co-chairperson of the Committee. The terms of reference of the Joint Committee shall be to review the call-out system in order to reduce costs arising from the number of call-out responders exceeding what is deemed necessary by the parties under the current system.

To make that determination, the Joint Committee shall review the call-out systems of comparable fire departments in other municipalities.

The Joint Committee shall submit a report within 12 months of its establishment to representatives of the City of Dieppe and the Union. The parties' representatives shall then meet to discuss the Committee's report and any amendments deemed necessary to the collective agreement. Any changes mutually agreed upon shall then be incorporated into the collective agreement.

LETTRE D'ENTENTE

Intervenue entre

La Ville de Dieppe (la « Ville »)

- et -

Le Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 3515 (le « Syndicat »)

OBJET : Les questions linguistiques

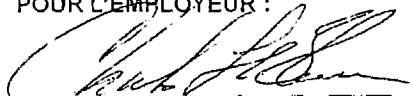
Il est entendu comme suit :

1. En référence aux négociations de la convention collective en cours qui visent le renouvellement de la convention collective échue le 10 avril 2011 (les « négociations 2011 »), lorsque les modifications à la convention collective seront approuvées en principe par les deux parties, la convention collective sera remise, pour des fins de traduction, au Centre de traduction et de terminologie juridiques de l'Université de Moncton (« CTTJ »).
2. Les directives données au CTTJ seront les suivantes :
 - a. Les articles de la convention collective qui auront été négociés en anglais seront traduits vers le français;
 - b. Les articles de la convention collective actuelle en français seront traduits vers l'anglais;
 - c. Les articles de la convention collective actuelle qui n'auront pas été modifiés seront traduits de la version anglaise vers le français.
3. La convention collective sera seulement signée officiellement lorsque la traduction finale sera approuvée par les deux parties.
4. La Ville déboursera au CTTJ les frais de traduction de la convention collective renouvelée de 2006-2011.
5. Toute augmentation salariale et toutes indemnités négociées lors des négociations 2011 seront en vigueur dès que la convention collective est approuvée en principe par les deux parties.
6. Les deux versions de la convention collective auront forces égales.

7. En référence aux négociations visant le renouvellement ultérieur de la convention collective, les deux langues officielles ayant forces égales :
- a. Les modifications à la convention collective, lorsque approuvées en principe par les deux parties, au besoin, seront remises, pour des fins de traduction, au CTTJ.
 - b. La Ville déboursera au CTTJ les frais de traduction des modifications à la convention collective renouvelée.

FAIT à Dieppe, Nouveau-Brunswick le 08 mai 20^e2.

POUR L'EMPLOYEUR :



POUR LE SYNDICAT : (PRÉSIDENT)



LETTER OF AGREEMENT

Between

The City of Dieppe (the "City")

- and -

The Canadian Union of Public Employees,
Local 3515 (the "Union")

SUBJECT: Language Issues


It is agreed as follows:

1. With regard to the negotiations relating to the renewal of the Collective Agreement that expired on April 10, 2011 (the 2011 negotiations), once the amendments have been approved in principle by both parties the amended Collective Agreement will be delivered to the Centre de traduction et de terminologie juridiques ("CTTJ") of the Université de Moncton to be translated.
2. The following instructions will be given to the CTTJ:
 - a. The sections of the Collective Agreement which were negotiated in English are to be translated into French.
 - b. The sections of the current Collective Agreement written in French are to be translated into English.
 - c. The unamended sections of the current Collective Agreement are to be translated from English into French.
3. The Collective Agreement will only be officially signed once both parties have approved the translation.
4. The City will pay the CTTJ for the translation of the amended 2006-2011 Collective Agreement.
5. Clauses regarding increases in salary and benefits negotiated during the 2011 negotiations will come into effect once both parties have approved in principle the Collective Agreement.
6. Both versions of the Collective Agreement will have equal authority.

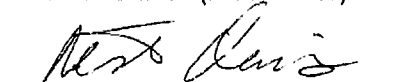
- 7 With regard to future negotiations relating to the renewal of the Collective Agreement, both official languages having equal authority:
- a. Once approved in principle by both parties, all amendments to the Collective Agreement will be sent to the CTTJ to be translated as needed.
 - b. The City will pay the CTTJ for the translation of the renewed Collective Agreement.

SIGNED in Dieppe, New Brunswick, on May 08, 2012.

FOR THE EMPLOYER:



FOR THE UNION: (PRESIDENT)



LETTRE D'ENTENTE

entre
La Ville de Dieppe (« L'employeur »)
- et -
Le Syndicat canadien de la fonction
publique,
Section locale 3515,
(« Le syndicat »)

OBJET: Grille pour les employés embauchés après le 1 janvier 2019.

Malgré la grille salariale retrouvée à l'annexe A de la Convention, la Ville de Dieppe et la section locale 3515 du S.C.F.P. ont mutuellement venu à l'entente ici-bas par rapport à la grille de salaire pour les employés embauchés après le 1 janvier 2019.

L'entente sur les 2 grilles est survenue en résultat de l'implémentation de la décision de Mme Poirier et des diverses décisions exécutoires entre les parties et la complication résultant du paiement de l'ajustement de 2.5% en août 2017. Les parties ont réussi à s'entendre sur la grille ci-bas pour les employés embauchés après le 1^{er} janvier 2019.

LETTER OF AGREEMENT

between
The City of Dieppe (The «Employer»)
-and-
The Canadian Union of Public Employees
Local 3515,
(The «Union»)

SUBJECT: Wage Schedule for employees hired after January 1, 2019

Notwithstanding the wage schedule provided in Appendix A of this Agreement, the City of Dieppe and CUPE Local 3515 have mutually agreed to the wage schedule listed below for employees hired after January 1, 2019.

The agreement regarding the 2 wage grids was made as a result of the implementation of the award rendered by Arbitrator Poirier and the various binding decisions between the parties and the complication arising from the payment of the 2.5% adjustment in August 2017. The parties agreed on the wage grid below for employees hired after January 1, 2019.

SERVICE D'INCENDIE	B	Avant le 11 avril 2016	2,97 %	2,97 %	2,50 %	2,97 %	2,97%	2,97%	2,50 %	2,97%
			À compter du 11 avril 2016	À compter du 11 avril 2017	À compter du 1 ^{er} aout 2017	À compter du 11 avril 2018	À compter du 1 ^{er} jan. 2020	À compter du 11 avril 2020	À compter du 31 déc. 2020	À compter du 11 avril 2021
Capitaine	110,00 %	34,54	35,57	36,62	37,54	38,65	39,80	40,98	42,01	43,26
Capitaine - Formation	110,00 %	34,54	35,57	36,62	37,54	38,65	39,80	40,98	42,01	43,26
Capitaine - Prévention	110,00 %	34,54	35,57	36,62	37,54	38,65	39,80	40,98	42,01	43,26
Lieutenant	105,00 %	32,97	33,95	34,96	35,83	36,90	37,99	39,12	40,10	41,29
Pompier classe 1 (après 3 ans et 6 mois)	100,00 %	31,40	32,33	33,29	34,13	35,14	36,18	37,26	38,19	39,32
Pompier classe 2 (après 3 ans)	90,00 %	28,26	29,10	29,96	30,71	31,63	32,57	33,53	34,37	35,39
Pompier classe 3 (après 2 ans)	85,00 %	26,69	27,48	28,30	29,01	29,87	30,76	31,67	32,46	33,43
Pompier classe 4 (après 1 an)	80,00 %	25,12	25,87	26,64	27,30	28,11	28,95	29,81	30,55	31,46
Pompier permanent (après 6 mois)	75,00 %	23,55	24,25	24,97	25,59	26,36	27,14	27,94	28,64	29,49
Employé en stage probatoire	72,50 %	22,77	23,44	24,14	24,74	25,48	26,23	27,01	27,69	28,51
Employé occasionnel (8320 heures)	70,00 %	21,98	22,63	23,31	23,89	24,60	25,33	26,08	26,73	27,53
Employé occasionnel (6240 heures)	67,50 %	21,20	21,83	22,47	23,04	23,72	24,42	25,15	25,78	26,54
Employé occasionnel (4160 heures)	65,00 %	20,41	21,02	21,64	22,18	22,84	23,52	24,22	24,82	25,56
Employé occasionnel (2080 heures)	62,50 %	19,63	20,21	20,81	21,33	21,96	22,61	23,29	23,87	24,58
Employé occasionnel (niveau d'entrée)	60,00 %	18,84	19,40	19,98	20,48	21,08	21,71	22,36	22,91	23,59

Tableau de grille salariale pour les employés embauchés après le 1^{er} janvier 2019

			2,97%	2,97%	2,50 %	2,97 %	2,97%	2,97%	2,50 %	2,97%
FIRE DEPARTMENT	B	Before April 11th, 2016	As of April 11th, 2016	As of April 11th, 2017	As of August 1st, 2017	As of April 11th, 2018	As of January 1st, 2020	As of April 11th, 2020	As of Dec 31st, 2020	As of April 11th, 2021
Captain	110.00 %	34.54	35.57	36.62	37.54	38.65	39.80	40.98	42.01	43.26
Captain of Training	110.00 %	34.54	35.57	36.62	37.54	38.65	39.80	40.98	42.01	43.26
Captain of Fire Prevention	110.00 %	34.54	35.57	36.62	37.54	38.65	39.80	40.98	42.01	43.26
Lieutenant	105.00 %	32.97	33.95	34.96	35.83	36.90	37.99	39.12	40.10	41.29
Firefighter 1st Class (after 3 1/2 years)	100.00 %	31.40	32.33	33.29	34.13	35.14	36.18	37.26	38.19	39.32
Firefighter 2nd Class (after 3 years)	90.00 %	28.26	29.10	29.96	30.71	31.63	32.57	33.53	34.37	35.39
Firefighter 3rd Class (after 2 years)	85.00 %	26.69	27.48	28.30	29.01	29.87	30.76	31.67	32.46	33.43
Firefighter 4th Class (after 1 year)	80.00 %	25.12	25.87	26.64	27.30	28.11	28.95	29.81	30.55	31.46
Permanent Firefighter (after 6 months)	75.00 %	23.55	24.25	24.97	25.59	26.36	27.14	27.94	28.64	29.49
Probationary Employee	72.50 %	22.77	23.44	24.14	24.74	25.48	26.23	27.01	27.69	28.51
Casual Employee (8320 hours)	70.00 %	21.98	22.63	23.31	23.89	24.60	25.33	26.08	26.73	27.53
Casual Employee (6240 hours)	67.50 %	21.20	21.83	22.47	23.04	23.72	24.42	25.15	25.78	26.54
Casual Employee (4160 hours)	65.00 %	20.41	21.02	21.64	22.18	22.84	23.52	24.22	24.82	25.56
Casual Employee (2080 hours)	62.50 %	19.63	20.21	20.81	21.33	21.96	22.61	23.29	23.87	24.58
Casual Employee (entry)	60.00 %	18.84	19.40	19.98	20.48	21.08	21.71	22.36	22.91	23.59

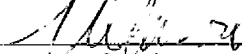
Wage table for employees hired after January 1st, 2019

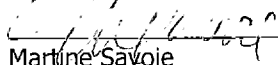
Fait à Dieppe, Nouveau-Brunswick, le 15 mars 2021

Signed in Dieppe, New-Brunswick, March ____ 2021

Pour l'employeur :


For the City:


Martine Savoie


Martine Savoie

Pour le syndicat :

For the Union :


André Caissie, président


André Caissie, President