



VILLE DE DIEPPE

CITY OF DIEPPE

- et -

- and -

**SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE**

**CANADIAN UNION OF
PUBLIC EMPLOYEES**

**SECTION LOCALE
N^o 4679**

**LOCAL
NO. 4679**

CONVENTION COLLECTIVE

COLLECTIVE AGREEMENT

2021 – 2026

2021 – 2026

TABLE DES MATIÈRES		TABLE OF CONTENT	
No	Articles	Articles	Page
	PARTIE 1 – EMPLOYÉS RÉGULIERS	PART 1 – REGULAR EMPLOYEES	
	Préambule	Preamble	4
1	Reconnaissance et définitions	Recognition and Definitions	4
2	Direction et relations de travail	Management and Labour Relations	6
3	Interdiction de grève et de lock-out	No Strike – No Lock-Out	7
4	Retenues	Check Off	7
5	Information communiquée aux nouveaux employés	Employer Will Acquaint New Employees	8
6	Procédures de grief	Grievance Procedure	8
7	Ancienneté	Seniority	11
8	Heures de travail	Hours of Work	14
9	Jours fériés	Legal Holidays	19
10	Vacances	Vacations	20
11	Promotions et nominations	Promotions and Appointments	23
12	Affectations temporaires	Temporary Transfers	24
13	Rappels au travail	Call-Outs	25
14	Prime de service	Service Pay	27
15	Matériel vestimentaire	Clothing	27
16	État d'urgence général	General Emergency	28
17	État d'urgence local	Local Emergency	28
18	Jours de paie	Pay Days	28
19	Égout sanitaire actif et château d'eau	Live Sanitary Sewer and Water Tower	29
20	Sécurité	Safety	29
21	Affaires syndicales	Union Business	30
22	Négociations relatives aux griefs avec l'employeur	Negotiations of Grievances with the Employer	30
23	Représentant du syndicat national	Representative of National Union	30
24	Appendices	Appendixes	30
25	Heures supplémentaires et prime de quart	Overtime Rates and Shift Differential	31
26	Droits de l'employeur	Employer's Rights	32
27	Réduction des effectifs et rappel au service	Staff Reduction and Recall to Service	34
28	Indemnité de décès	Bereavement Pay	35
29	Sous-traitance	Contracting Out Work	36
30	Transport des employés	Transportation of Employees	36
31	Travail à l'extérieur	Outside Employment	36
32	Autorisation d'absence	Leave of Absence	36
33	Langage offensant	Abusive Language	37
34	Condition générale	General Condition	37
35	Fusion	Amalgamation Clause	37
36	Indemnités d'assurance	Insurance Benefits	37
37	Régime des soins médicaux	Health Plan	40
38	Régime de retraite	Pension Plan	40
39	Indemnité pour invalidité temporaire	Temporary Disability Benefit	40
40	Clauses diverses	Miscellaneous Provisions	41
41	Congé de maternité ou pour soins des enfants	Maternity or Child Care Leave	42
42	Employés auxiliaires	Part-Time Employees	42
43	Date de cessation	Termination Date	42
44	Questions linguistiques	Language Matters	43
	Lettre d'intention F – Évaluation des emplois	Letter of Intent F – Job Evaluation	44
	Lettre d'intention G – Agent d'aménagement en lotissement – Prime d'ajustement du marché	Letter of Intent G – Subdivision Planning Officer – Market Adjustment Premium	45
	Lettre l'intention H – Secteur de la flotte municipale	Letter of Intent H – Municipal Fleet Division	46
	Lettre d'intention I – Inspecteurs seniors – Prime d'ajustement du marché	Letter of Intent I – Senior Inspectors – Market Adjustment Premium	47
	Appendix A – Taux horaires postes permanents	Appendice A – Hourly Rates for Permanent Positions	48
	Appendix B – Taux horaires postes auxiliaires	Appendice B – Hourly Rates for Part-time Positions	49
	PARTIE 2 – EMPLOYÉS AUXILIAIRES	PART 2 – PART-TIME EMPLOYEES	50
100	Définitions	Definitions	51
101	Direction et relations de travail	Management and Labour Relations	51
102	Interdiction de grève et de lock-out	No Strike – No Lock-Out	52
103	Retenues	Check-Off	53
104	Information communiquée aux nouveaux employés	City will Acquaint New Employees	53

105	Procédure de grief	Grievance Procedure	53
106	Ancienneté	Seniority	56
107	Heures de travail	Hours of Work	57
108	Jours fériés	Legal Holidays	58
109	Vacances	Vacations	59
110	Matériel vestimentaire	Clothing	59
111	État d'urgence général	General Emergency	60
112	État d'urgence local	Local Emergency	60
113	Jours de paie	Pay Days	60
114	Égout sanitaire actif et château d'eau	Live Sanitary Sewer and Water Tower	60
115	Sécurité	Safety	61
116	Représentant du syndicat national	Representative of the National Union	61
117	Annexes	Appendices	62
118	Heures supplémentaires et prime de quart	Overtime Rates and Shift Differential	62
119	Droits de la Ville	City Rights	64
120	Congédiement, suspension et discipline	Discharge, Suspension and Discipline	64
121	Indemnité de décès	Bereavement	65
122	Sous-traitance	Contracting Out	66
123	Transport des employés	Transportation of Employees	66
124	Travail à l'extérieur	Outside Employment	66
125	Langage offensant	Abusive Condition	66
126	Pension de retraite	Pension	66
127	Indemnité pour invalidité temporaire	Temporary Disability Benefits	67
128	Clauses diverses	Miscellaneous Provisions	67

PARTIE 1

CONVENTION CONCLUE

ENTRE :

LA VILLE DE DIEPPE (Nouveau-Brunswick), ci-après désignée l'« Employeur »,

- et -

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE N° 4679, ci-après le « Syndicat ».

PRÉAMBULE

Attendu que les deux parties à la présente convention désirent maintenir des rapports harmonieux et régler les conditions de travail entre l'Employeur et le Syndicat, favoriser la coopération et la compréhension entre l'Employeur et son personnel, reconnaître l'avantage mutuel des discussions paritaires et du barème des traitements, encourager l'efficacité dans la prestation des services et favoriser le bon moral, l'avancement, le bien-être et la sécurité de tous les employés membres de l'unité de négociation du Syndicat, les parties s'entendent sur les dispositions qui suivent :

ARTICLE - 1 RECONNAISSANCE ET DÉFINITIONS

Reconnaissance

1.01 L'Employeur ou quiconque est autorisé à agir en son nom reconnaît le Syndicat, section locale du Syndicat canadien de la fonction publique, comme agent négociateur pour les questions de traitement, des heures de travail et des conditions de travail de tous les employés de la municipalité, visés par la convention collective de la section locale n° 4679 du SCFP. Les employés suivants sont exclus:

- le directeur général, adjoint et adjoint exécutif
- le secrétaire municipal et adjoint
- le trésorier et trésorier adjoint
- les chefs de direction
- les gestionnaires principaux, gestionnaires et surintendants
- les directeurs des services et leur adjoint
- les ingénieurs de projet
- les étudiants
- les adjoints administratifs

PART 1

THIS AGREEMENT MADE

BETWEEN:

CITY OF DIEPPE, New Brunswick, herein the "Employer",

- and -

CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, LOCAL NO. 4679, herein the "Union".

PREAMBLE

It is the desire of both parties of this Agreement to maintain harmonious relations and settle conditions of employment between the Employer and the Union, to promote co-operation and understanding between the Employer and its staff, to recognize the mutual value of joint discussions and scale of wages, to encourage efficiency in operations and to promote the morale, advancement, 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 The Employer or anyone authorized to act on its behalf shall recognize the Union, 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 municipality covered under the CUPE Local 4679 Collective Agreement but shall exclude related staff such as:

- Chief Administrative Officer, Assistant and Executive Assistant
- City Clerk and Assistant
- Treasurer and Deputy Treasurer
- Chief Managers
- Senior Managers, Managers and Superintendents
- Directors of Departments and Assistant
- Project Engineers
- Students
- Administrative Assistants

- les employés affectés aux programmes dans les secteurs loisirs et centre aquatique et sportif pour répondre à des besoins opérationnels ponctuels

Le Syndicat accepte que tout employé de la municipalité embauché pour travailler sur des projets particuliers financés, en tout ou en partie, au moyen de subventions des gouvernements provincial ou fédéral, de même que les étudiants, ne peuvent acquérir des droits d'ancienneté sous le régime de la présente convention. Un membre de l'unité de négociation ne peut être mis à pied ou être sur une liste de disponibilité pendant que de nouveaux employés travaillent sur des projets subventionnés. Les membres du Syndicat ont le choix de travailler à des projets subventionnés ou de se mettre en disponibilité, jouissant d'une priorité à cet égard. Le membre du Syndicat qui travaille à des projets subventionnés ne peut être payé moins que le taux de traitement prévu par la présente convention et bénéficie de tous les avantages ci-prévus.

- Employees assigned to programs in the Leisure and Aquatic and Sports Centre divisions to meet specific operational needs

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 or students will not acquire seniority under this Agreement. No members of the bargaining unit shall be laid off or on laid-off list 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 labour rate in this Agreement and shall enjoy all benefits under this Agreement.

Définitions des termes

- 1.02 Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente convention collective.

Employé

Quiconque est un « salarié » au sens défini dans la *Loi sur les relations industrielles* du Nouveau-Brunswick et est membre de l'unité de négociation du Syndicat.

Employé régulier

Employé nouvellement embauché pour une période indéterminée.

Employé régulier permanent

Employé embauché pour une période indéterminée qui a terminé sa période de probation.

Employé auxiliaire

Employé nouvellement embauché pour répondre à des besoins opérationnels pour une période dont la durée et le nombre d'heures de travail n'est pas fixe.

Employé auxiliaire permanent

Employé embauché pour répondre à des besoins opérationnels dont la durée et le nombre d'heures de travail n'est pas fixe et qui a terminé sa période de probation.

Employé temporaire

Employé qui occupe un poste en l'absence d'un employé régulier ou qui travaille à un projet particulier pour une période limitée, généralement avec entente stipulant que le contrat de travail se terminera à la fin de cette période. Les dispositions de l'article 42 s'appliquent à l'exception des articles suivants : 100.01, 106, 108, 109, 118.04, 118.07 et 120.

Definitions of terms used

- 1.02 The following definitions apply in this Collective Agreement.

Employee

A person who is an "employee" as defined in the New Brunswick *Industrial Relations Act* and a member of the bargaining unit of the Union.

Regular employee

Newly hired employee for an indeterminate period.

Regular permanent employee

Employee hired for an indeterminate period who has completed his probationary period.

Part-time employee

Newly hired employee to respond to operational needs for which the length and number of hours worked is not fixed.

Permanent part-time employee

Employee hired to respond to operational needs for which the length and number of hours worked is not fixed and who has completed his probationary period.

Temporary employee

Employee who holds a position while a regular employee is away, or works on a specific project for a limited period of time, generally under an agreement that the contract of service will cease at the end of that period. The provisions of Article 42 shall apply with the

exception of the following Articles: 100.01, 106, 108, 109, 118.04, 118.07 and 120.

Dans l'éventualité qu'un employé régulier ou auxiliaire est nommé à un poste temporaire, il maintient son statut d'emploi original.

In the event that a regular or auxiliary employee is appointed to a temporary position, he shall maintain his or her original employment status.

1.03 Employé auxiliaire

Terme défini exclusivement à l'article 42 de la présente convention collective. Hormis cet article 42, aucune autre disposition de la présente convention collective ne s'applique aux employés auxiliaires.

1.03 Part-time employee

Term defined exclusively at Article 42 of this Collective Agreement. Apart from Article 42, no other provision of this Collective Agreement applies to part-time employees.

1.04 Classes

Les classes et les taux de traitement des employés réguliers visés par la présente convention sont ceux qui figurent à l'appendice A de la présente convention collective.

1.04 Classifications

Classifications and rates of pay of the regular employees covered by this Agreement shall be as set out in Appendix A of this Agreement.

1.05 Employeur

La corporation municipale de la Ville de Dieppe.

1.05 Employer

The Municipal Corporation of the City of Dieppe.

1.06 Nombre et genre

Dans la présente convention collective, le singulier comprend le pluriel et le masculin comprend le féminin de façon interchangeable

1.06 Number and gender

In this Agreement, the singular and plural shall be interchangeable and the masculine shall include the feminine.

1.07 Période de probation

Période d'emploi de six (6) mois ouvrés pour tous les employés.

1.07 Probationary period

Period of six (6) months worked for all employees.

L'employeur avise le syndicat, dans les plus brefs délais lorsqu'un nouvel employé a signé son offre d'emploi.

The Employer shall notify the union, as soon as possible after a new employee has signed an offer of employment.

Pour qu'une personne nouvellement embauchée devienne un employé permanent, la période de six mois est calculée à compter de la première journée ouvrée;

For persons hired to become a permanent employee, the six (6) months shall be calculated from the first day worked;

L'Employeur peut prolonger la période de probation d'un employé, avec l'accord du Syndicat.

The Employer may extend the probationary period of an employee, with the agreement of the Union.

**ARTICLE - 2
DIRECTION ET RELATIONS DE TRAVAIL**

**ARTICLE - 2
MANAGEMENT AND LABOUR
RELATIONS**

2.01 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention sera créé un comité des relations de travail formé de trois (3) membres nommés par l'Employeur et de trois (3) membres nommés par le Syndicat.

2.01 A management and labour relations committee shall be established within thirty (30) days of this Agreement. The Committee shall consist of three (3) members appointed by the Employer and three (3) members appointed by the Union.

2.02 Réunions

L'une ou l'autre des parties peut demander la tenue d'une réunion du comité, qui a alors lieu dans les dix (10) jours qui suivent, aux date, heure et lieu convenus entre les parties. La demande du syndicat est présentée par écrit au secteur des ressources humaines. La demande

2.02 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 Union's request shall be made in writing to the Department of Human

des ressources humaines est présentée par écrit au syndicat.

Resources. The request from the Department of Human Resources shall be made in writing to the Union.

2.03 Fonctions

Le Comité peut être saisi de questions d'intérêt commun concernant la présente convention.

2.03 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 Engagement du Syndicat

Le Syndicat accepte 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.

3.01 Union Responsibilities

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

3.02 Engagement de l'Employeur

L'Employeur accepte qu'il ne déclarera pas de lock-out des employés pendant la durée de la présente convention.

3.02 Employer Responsibilities

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

3.03 Coopération

Le Syndicat accepte de coopérer avec l'Employeur pour assurer la ponctualité, l'assiduité au travail et le respect absolu des modalités et conditions de la présente convention.

3.03 Co-operation

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.

3.04 L'Employeur et tous les employés conviennent qu'il ne sera exercé aucune discrimination, ni restriction, ou coercition fondée sur la race, la couleur, la croyance, l'origine nationale, l'ascendance, le lieu d'origine, l'âge, l'incapacité physique, l'incapacité mentale, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle, le sexe, la condition sociale ou des convictions ou activités politiques, la langue ou pour cause d'adhésion au Syndicat.

3.04 The Employer and all employees agree that there shall be no discrimination, restriction or coercion exercised or practised on any employee by reason of race, colour, creed or religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, marital status, sexual orientation, sex, social condition, political belief or activity, language nor by reason of membership in the Union.

3.05 Tous les employés visés par la présente convention deviennent et demeurent membres du Syndicat comme condition de leur emploi.

3.05 All employees covered by this Agreement shall become and remain members of the Union as a condition of employment.

**ARTICLE - 4
RETENUES**

**ARTICLE - 4
CHECK OFF**

4.01 L'Employeur retient sur le traitement de tous les employés visés par la présente convention, à l'exception de ceux visés à l'article 1.01, 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. Mensuellement, l'Employeur 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.

4.01 The Employer shall deduct monthly dues as set by the Union from all employees except for employees defined in Article 1.01 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. 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 L'Employeur indique le montant de la cotisation syndicale payée par chaque employé au cours de l'année précédente sur le feuillet fiscal T4 remis à l'employé.

4.02 The Employer 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 INFORMATION COMMUNIQUÉE AUX NOUVEAUX EMPLOYÉS

ARTICLE - 5 EMPLOYER WILL ACQUAINT NEW EMPLOYEES

5.01 L'Employeur s'assure que la convention collective en vigueur ainsi que la liste des membres de l'exécutif de la section locale 4679 sont disponibles pour les nouveaux employés. De plus, l'Employeur informe l'employé de l'article 4.01.

5.01 The Employer shall ensure that the current collective agreement and the list of members of the Executive of Local 4679 are available to new employees. The Employer shall also inform the employee of section 4.01.

ARTICLE - 6 PROCÉDURE DE GRIEF

ARTICLE - 6 GRIEVANCE PROCEDURE

6.01 Dispositions générales

Le Syndicat et l'Employeur conviennent que les griefs et les mésententes doivent être réglés le plus promptement possible.

6.01 General

The Union and the Employer agree that grievances and misunderstandings must be settled as quickly as possible.

6.02 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 dans la préparation et la présentation d'un grief.

6.02 Election of Stewards

In order to establish an orderly and speedy procedure for settling grievances, the Employer acknowledges that the Union has the right to appoint or elect Stewards responsible for assisting any employee in preparing and submitting a grievance.

6.03 Ingérence

L'Employeur comprend et reconnaît que le délégué syndical ne peut faire l'objet d'entrave, de contrainte, de restriction ou d'ingérence, de quelque façon que ce soit, dans l'exercice de ses fonctions, lorsqu'il enquête sur des différends ou lorsqu'il discute de règlements de griefs conformément au présent article.

6.03 Interference

The Employer understands and acknowledges that Stewards shall not be hindered, coerced, restrained or interfered with, in any way, in the performance of their duties while investigating disputes or discussing grievance settlements in accordance with this Article.

6.04 Permission de s'absenter du travail

L'employeur accepte que le délégué syndical ne pourra faire l'objet d'entrave, de contrainte, de restriction ou d'ingérence, de quelque façon que ce soit, dans l'exercice de ses fonctions, lorsqu'il enquête sur des différends ou présente des rajustements conformément au présent article. Le syndicat comprend et accepte 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 de son directeur de service. Cette permission ne lui sera pas refusée sans raison.

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 he 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 Department Head concerned. Such permission shall not be denied without reason.

6.05 Comité syndical des griefs

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

6.05 Comité syndical des griefs

The designated Stewards shall constitute the Union Grievance Committee so long as they remain employees or until their successors are designated.

6.06 Discussions (superviseur immédiat)

- (a)** Rien dans le présent article ne doit être considéré comme ayant pour effet d'empêcher de discuter de quelque question que ce soit avec les parties intéressées non plus que de discuter avec elles dans le but d'éviter ou de régler un grief possible ou naissant.

- (b)** Avant qu'un grief ne soit formulé, l'employé s'estimant lésé, son délégué syndical ou le délégué syndical principal doit d'abord discuter du problème, en présence ou non de l'employé s'estimant lésé selon la préférence de ce dernier, avec son superviseur immédiat ou son représentant dans un délai de quatre (4) jours ouvrables de la date où a eu lieu l'événement qui donne lieu au grief ou dans un délai de sept (7) jours suivant le retour au travail de l'employé. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un avis disciplinaire écrit, la discussion se tient avec la personne qui a signé cet avis.

6.07 Première étape (directeur de service)

- (a)** Si la discussion prévue à l'article 6.06 ne mène pas à un règlement ou si le directeur de service ou son représentant a mis un terme à la discussion, le Syndicat peut soumettre le grief par écrit, au directeur de service ou à son représentant, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la date où a eu lieu la discussion. Une copie du grief est remise au président du Syndicat, au directeur du service des ressources humaines et au directeur général.

- (b)** Le directeur de service ou son représentant rend sa décision par écrit dans un délai de dix (10) jours ouvrables. Une copie de la réponse est remise au président du Syndicat, au directeur du service des ressources humaines et au directeur général.

6.08 Deuxième étape (directeur général)

- (a)** S'il y a absence de réponse ou si la réponse du directeur de service ou de son représentant est jugée insatisfaisante, le grief peut être transmis par le Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivants au directeur général.

- (b)** Le directeur général ou son représentant rend sa décision dans un délai de dix (10) jours ouvrables.

6.06 Discussions (Immediate Supervisor)

- (a)** Nothing in this Article shall be construed as preventing discussion of any issue with the concerned parties or as preventing discussion with the parties with a view to avoiding or settling a possible or arising grievance.

- (b)** Before a grievance is drawn up, the aggrieved employee, his Steward or the Head Steward shall first discuss the issue, in the presence of the aggrieved employee if he so wishes, with the employee's immediate Supervisor or his representative, within four (4) working days after the incident giving rise to the grievance occurs, or within seven (7) days following the return to work of the employee. However, in the case of a disciplinary notice given in writing, the discussion shall be held with the person who signed the notice.

6.07 Step 1 (Department Director)

- (a)** If the discussion mentioned in Article 6.06 does not lead to a settlement or if the Department Director or his representative has terminated the discussion, the Union may present the grievance in writing to the Department Director or his representative within five (5) working days after the date of the discussion. A copy of the grievance shall be forwarded to the Union President, the Director of Human Resources and the Chief Administrative Officer.

- (b)** The Department Director or his representative shall render his decision in writing within ten (10) working days. A copy of the response shall be forwarded to the Union President, the Director of Human Resources and the Chief Administrative Officer.

6.08 Step 2 (Chief Administrative Officer)

- (a)** If there is no response or if the response of the Department Director or his representative is considered unsatisfactory, the grievance may be forwarded to the Chief Administrative Officer by the Union within the next ten (10) working days.

- (b)** The Chief Administrative Officer or his representative shall render his decision within ten (10) working days.

6.09 Troisième étape (Médiation et Arbitrage)

a) S'il y a absence de réponse ou si la réponse du directeur général ou de son représentant est jugée insatisfaisante, le grief peut être transmis à la procédure de médiation dans les dix (10) jours ouvrables. La demande de médiation sera envoyée au Bureau des directions des relations industrielles selon la procédure établie par le ministre responsable du service de la médiation des griefs de la Province du N.B.. La médiation aura lieu dans un délai raisonnable.

b) **ABROGÉ.**

c) Dans un délai de quinze (15) jours ouvrables, suivant la médiation entre les parties, le grief peut être soumis à l'arbitrage si un règlement n'a pas été conclu. Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre, et, à défaut d'une entente, l'une ou l'autre des parties peuvent demander au ministre responsable des relations industrielles de la province du Nouveau-Brunswick de désigner un arbitre.

6.10 Quatrième étape (arbitrage)

a) Tout grief non réglé à la satisfaction du Syndicat en conformité avec les dispositions de la procédure ci-dessus peut être déféré à l'arbitrage trente (30) jours au plus tard sur avis écrit au service des ressources humaines. Les parties peuvent convenir de prolonger ce délai.

b) Dans un délai de dix (10) jours suivant la soumission du grief à l'arbitrage, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre et, à défaut d'une entente, l'une ou l'autre des parties peuvent demander au ministre responsable des relations industrielles de la province du Nouveau-Brunswick de désigner un arbitre.

c) Si les deux membres nommés ne peuvent s'entendre sur le choix d'un président, celui-ci est nommé par le ministre responsable des relations industrielles de la province du Nouveau-Brunswick.

6.11 Conseil d'arbitrage

a) Aucun arbitre ou conseil d'arbitrage n'a autorité en aucun cas d'ajouter, de soustraire ou de modifier quoi que ce soit dans cette convention. La décision de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage est exécutoire et lie les parties. Dans le cas d'une mesure

6.09 Step 3 (Mediation and Arbitration)

(a) If there is no response or if the response of the Chief Administrative Officer or his representative is considered unsatisfactory, the grievance may be referred to the mediation process within ten (10) working days. The request for mediation will be sent to the Office of Industrial Relations in accordance with the procedure established by the department responsible for the mediation services for grievance of the Province of NB. Mediation will take place within a reasonable time.

(b) **REPEALED.**

(c) Within fifteen (15) working days, following mediation between the parties, the grievance may be referred to arbitration if a settlement has not been reached. The parties shall attempt to agree on the selection of an arbitrator and, failing agreement, either party may request the Minister responsible for industrial relations of the Province of New Brunswick to appoint an arbitrator.

6.10 Step 4 (Arbitration)

(a) Any grievance which was not settled to the satisfaction of the Union in accordance with the provisions of the procedure set out above may be referred to arbitration within the next thirty (30) days on written notice to the Department of Human Resources. The parties may agree to extend the time limit.

(b) Within ten (10) days following the referral of the grievance to arbitration, the parties shall try to agree on the choice of an arbitrator and, if they fail, either party may ask the Minister responsible for industrial relations for the Province of New Brunswick to appoint an arbitrator.

(c) In the event that the two members appointed are unable to agree upon the selection of a Chair, the Minister responsible for industrial relations for the Province of New Brunswick shall appoint the said Chair.

6.11 Arbitration Board

(a) An arbitrator or an arbitration board has no authority whatsoever to add, remove or amend anything in this Agreement. The decision of the arbitrator or the arbitration board is mandatory and binding on the

disciplinaire, tout arbitre ou conseil d'arbitrage a le pouvoir de maintenir la sanction imposée, si elle est justifiée, de la réduire, de la modifier ou de l'annuler.

- b) Les frais de rémunérations et les autres frais de l'arbitre ou du président ou d'un membre d'un conseil d'arbitrage nommé par le Ministre sont partagés entre les deux parties selon la *Loi sur les relations industrielles* du Nouveau-Brunswick.

parties. In the case of a disciplinary action, an arbitrator or an arbitration board has the power to maintain the penalty imposed if it is justified, or to reduce, modify or quash the penalty.

- (b) The remuneration and other expenses of the arbitrator or of the chair or a member of an arbitration board appointed by the Minister shall be shared between both parties in accordance with the *New Brunswick Industrial Relations Act*.

ARTICLE - 7 ANCIENNETÉ

- 7.01 a) L'ancienneté s'entend de la durée du service auprès de l'Employeur et est utilisée pour déterminer la préférence ou la priorité aux fins de l'avancement, des mutations, des rétrogradations, des mises à pied et des rappels, à condition que l'employé possède les qualifications requises.
- b) L'ancienneté des employés est comptée à partir du premier jour de travail à titre d'employé en probation.
- c) Si plusieurs employés ont été embauchés le même jour, l'ancienneté est tirée au sort par le Service des ressources humaines en présence des employés visés et d'un membre de l'exécutif du Syndicat.

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) l'omission de l'employé de retourner au travail après avoir été notifié par le directeur de service, par avis signifié en mains propres ou par courrier recommandé à sa dernière adresse connue, qu'il y a du travail, à moins qu'une explication satisfaisante ne soit fournie dans un délai de cinq (5) jours ouvrables;
- d) une mise à pied pour une période supérieure à vingt-quatre (24) mois continus.
- e) lorsqu'un employé accepte un poste temporaire en dehors de l'unité de négociation pour une période supérieure à douze (12) mois.

ARTICLE - 7 SENIORITY

- 7.01 (a) Seniority is defined as the 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) Seniority of employees shall commence on the first day worked as a probationary employee.
- (c) Whenever more than one employee is hired on the same day, the seniority shall be determined by the flip of a coin and this shall be performed by the Human Resources Department with the employees concerned and a member of the Union executive present at such procedure.

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 Department Head, by personal notice or registered mail at the last known address, that employment is available, unless a satisfactory explanation is furnished within five (5) working days;
- (d) Lay-off for more than twenty-four (24) continuous months.
- (e) When an employee accepts a temporary position outside the bargaining unit for a period exceeding twelve (12) months.

7.03 a) 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. L'employé commence à accumuler de l'ancienneté dans le nouveau service dès sa première journée de travail dans ce nouveau rôle.

b) Toutefois, l'employé qui est affecté à un autre service par l'Employeur conserve son ancienneté de son service d'origine, à moins que sa mutation ne soit fondée sur un motif valable. Il apporte donc son ancienneté avec lui dans son nouveau rôle. Si le poste où l'employé a été muté est aboli plus tard par l'Employeur, l'employé réintègre son poste antérieur et maintient son ancienneté.

7.04 Des listes d'ancienneté pour chaque groupe d'ancienneté sont affichées en janvier de chaque année aux endroits où travaillent les employés dont les noms y figurent. La préparation des listes d'ancienneté relève de l'Employeur. Toute contestation relative à l'ancienneté doit être présentée par écrit dans les trente (30) jours suivant la date de l'affichage. Toute erreur est corrigée si l'employé ou son représentant en fournit la preuve. Après correction, la date d'ancienneté convenue est définitive. Aucun changement ne peut être apporté au rang d'ancienneté établi d'un employé sans l'accord du délégué syndical en chef.

7.05 a) Pour les besoins des rappels au travail et des heures supplémentaires imprévues à l'horaire, des listes d'ancienneté séparées sont tenues pour chacun des groupes d'ancienneté suivants :

- **Centre aquatique et sportif/Centre Uniplex :**
 - préposés à l'accueil et aux renseignements
 - préposé aux réservations
 - sauveteur/moniteur
 - responsable des sauveteurs/moniteurs
- **centre des d'opérations:**
 - soutien administratif et le commis aux opérations
- **communication**
- **eau et égout:**
 - opérateurs des réseaux d'aqueduc et d'égout
 - ouvriers du système d'aqueduc

7.03 a) When an employee covered by this Agreement voluntarily transfers from one Department to another within the confines of this Agreement, he will lose, after sixty (60) days, his seniority in the Department transferred from as of the date of transfer. The employee will begin accruing seniority in the new Department on their first day of work in the new role.

(b) However, should an employee be assigned to another Department by the Employer, he shall retain his original departmental seniority, unless transferred for a cause. He shall bring his seniority with him in his new role. Should the position to which the employee transfers be abolished by the Employer, he shall revert to his former position and maintain his seniority.

7.04 Seniority lists for each respective seniority group shall be posted in January of each year at such places where employees whose names appear thereon are employed; seniority lists shall be the responsibility of the Employer. 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 his 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 Chief Shop Steward.

7.05 (a) For the purposes of unscheduled recalls and overtime, separate seniority lists are maintained for each of the following seniority groups:

- **Aquatic and Sports Centre/ Uniplex Complex:**
 - Reception and Information Clerks
 - Reservation Clerk
 - Lifeguard/Instructor
 - Person responsible of Lifeguards/Instructors
- **Operations Centre:**
 - Administrative Support and Operations Clerk
- **Communication**
- **Water and Sewer:**
 - Water and Sewer Systems Operators
 - Water System Workers

- **finances**
- **flotte:**
 - mécaniciens
 - mécaniciens de véhicules récréatifs
- **foresterie:**
 - technologue en foresterie urbaine
- **ingénierie**
- **installations récréatives:**
 - préposés en entretien et les chef à l'entretien – installations récréatives
 - préposés à l'entretien aquatique et le chef à l'entretien aquatique
 - préposés en conciergerie
- **loisirs:**
 - agents communautaires
- **planification et développement:**
 - inspecteurs
 - agent d'aménagement
- **secrétariat municipal :**
 - agent des arrêtés municipaux
- **soutiens administratifs et préposés à l'accueil et aux renseignements**
(l'Hôtel de Ville et service d'incendie)
- **transport:**
 - ouvriers
 - contremaîtres
 - technologue en génie civil

- **Finances**
- **Fleet:**
 - Mechanics
 - Recreational Vehicle Mechanics
- **Forestry:**
 - Urban Forestry Technologist
- **Engineering**
- **Recreational Facilities:**
 - Facilities Maintenance Attendant and Maintenance Lead – Recreational facilities
 - Aquatic Maintenance Attendant and the Aquatic Maintenance Lead
 - Janitors
- **Leisure:**
 - Community Officers
- **Planning and Development:**
 - Inspectors
 - Development Officer
- **City Clerk Office:**
 - Municipal By-law Officer
- **Administrative Support and Reception and Information Clerks**
(City Hall and Fire Department)
- **Transportation:**
 - Utility Workers
 - Foremen
 - Civil Engineering Technologist

7.05 b) Pour les besoins du calendrier des vacances, des listes d'ancienneté séparées sont tenues pour chacun des groupes selon l'article 10.03.

Le personnel de bureau de l'ensemble des services constitue un même groupe d'ancienneté pour l'application du droit de supplantation en cas de mise à pied.

Les employés permanents peuvent exercer leur droit d'ancienneté dans tout service à l'égard des postes vacants. Nonobstant ce qui précède, en cas d'abolition de poste et de mise en disponibilité, l'ancienneté dans l'unité de négociation s'applique.

(b) For scheduling purposes, separate seniority lists are maintained for each of the groups in accordance with Article 10.03.

Office personnel of all departments shall be considered as one seniority group for the purpose of bumping in case of lay-offs.

Permanent employees may exercise their seniority in any department for job postings. Regardless of the above, in the case of job abolishment and layoff, bargaining unit seniority shall apply.

**ARTICLE - 8
HEURES DE TRAVAIL**

**ARTICLE - 8
HOURS OF WORK**

8.01 Sous réserve du droit de l'Employeur de modifier les horaires et les quarts de travail prévus de tout employé en l'avisant le jeudi de la semaine précédant la semaine où le changement aura lieu, les heures de travail sont fixées comme suit :

8.01 Subject to the right of the Employer to modify the scheduled working hours and shifts of an employee upon notifying him on the Thursday preceding the week in which the change is to take place, hours of work shall be as follows:

a) Service des travaux publics

(a) Public Works Department

i) Secteur transport

La journée normale de travail pour les employés du secteur transport est de huit (8) heures, réparties comme suit : de 8 h à 16 h, de 16 h à minuit et de minuit à 8 h, incluant vingt (20) minutes de repos rémunéré, du lundi au vendredi. Ces employés travaillent quarante (40) heures par semaine.

(i) Transportation Division

The basic workday for the employees of the Transportation Division consists of eight (8) hours, distributed as follows: from 8 am to 4 pm, from 4 pm to midnight and from midnight to 8 am, Monday to Friday, including twenty (20) minutes of paid recess. These employees work forty (40) hours a week.

Les heures de travail prévues par la présente convention seront modifiées s'il y a lieu de procéder au déneigement. Les employés travaillent huit (8) heures par jour, incluant vingt (20) minutes de repos rémunéré. Ces employés travaillent quarante (40) heures par semaine, le régime de travail par quarts étant applicable.

The hours of work mentioned in this Agreement are subject to change if snow removal is needed. The employees work eight (8) hours a day, including twenty (20) minutes of paid recess. These employees work forty (40) hours a week, in shifts.

Durant la période hivernale, la journée normale de travail est de huit (8) heures, réparties comme suit : de 8 h à 16 h, de 16 h à minuit et de minuit à 8 h incluant vingt (20) minutes de repos rémunéré. Ces employés travaillent quarante (40) heures par semaine.

During the winter season, the basic workday consists of eight (8) hours, distributed as follows: from 8 am to 4 pm, from 4 pm to midnight and from midnight to 8 am, including twenty (20) minutes of paid recess. These employees work forty (40) hours a week.

Les employés sont affectés au travail par quarts par ordre d'ancienneté, excluant les employés en formation. Les employés bénéficient de deux (2) jours de repos consécutifs par semaine.

Employees shall be assigned to shift work in order of seniority, excluding employees in training. Employees shall have two (2) consecutive days off per week.

ii) Secteur eau et égout

La journée normale de travail pour les employés du secteur eau et égout va de 8 h à 16 h, du lundi au vendredi, soit huit (8) heures par jour, incluant vingt (20) minutes de repos rémunéré. Ces employés travaillent quarante (40) heures par semaine et bénéficient de deux (2) jours de repos par semaine.

(ii) Water and Sewer Division

The basic workday for the employees of the Water and Sewer Division consists of eight (8) hours per day from 8:00 a.m. to 4:00 p.m., Monday to Friday, including twenty (20) minutes of paid recess. These employees work forty (40) hours a week with two (2) consecutive days of rest per week.

Pour les ouvriers du système d'aqueduc et leurs suppléants, des quarts de travail variables peuvent être mis en vigueur pour le programme de rinçage unidirectionnel. La journée normale de travail pour les employés assignés à ce programme est de 6 h à 16 h, du lundi au jeudi,

For waterworkers and their substitutes, variable shifts may be implemented for the unidirectional flushing program. The standard workday for employees assigned to this program is from 6 a.m. to 4 p.m., Monday to Thursday, ten (10)

soit dix (10) heures par jour, incluant vingt (20) minutes de repos rémunéré. Ces employés travaillent quarante (40) heures par semaine et bénéficient de trois (3) jours de repos par semaine.

hours a day, including twenty (20) minutes of paid rest. These employees work forty (40) hours per week and receive three (3) days of rest per week.

iii) Secteur de la flotte municipale

La journée normale de travail pour un minimum de quatre (4) mécaniciens, incluant le contremaître, va de 8 h à 16 h, du lundi au vendredi, soit huit (8) heures par jour, incluant vingt (20) minutes de repos rémunéré.

La journée normale de travail pour les autres employés du secteur de la flotte va de 8 h à 16 h, du lundi au vendredi, soit huit (8) heures par jour, incluant vingt (20) minutes de repos rémunéré.

Ces employés travaillent quarante (40) heures par semaine et bénéficient de deux (2) jours de repos par semaine. Les employés sont affectés au travail par quarts par ordre d'ancienneté.

(iii) Municipal Fleet Division

The basic workday for a minimum of four (4) mechanics, including the foreman, consists of eight (8) hours per day from 8:00 a.m. to 4:00 p.m., Monday to Friday, including twenty (20) minutes of paid rest.

The basic workday for the other employees of the Fleet Division consists of eight (8) hours per day from 8:00 a.m. to 4:00 p.m., Monday to Friday, including twenty (20) minutes of paid rest.

These employees work forty (40) hours per week and receive two (2) days of rest per week. Employees are assigned to shift work on a seniority basis.

iv) Centre des opérations

La journée normale de travail pour l'employé affecté au poste de commis et au poste de soutien administratif (au Centre des opérations) est de huit (8) heures, incluant vingt (20) minutes de repos rémunéré pour le repas. Les employés sont affectés au travail par quarts par ordre d'ancienneté. Ces employés travaillent quarante (40) heures par semaine.

(iv) Operations Centre

The basic workday for clerks and Administrative Support employees (at the Operation Centre) consists of eight (8) hours including twenty (20) minutes of paid recess for a meal. Shifts are attributed in order of seniority. These employees work forty (40) hours a week.

b) Service culture, loisirs et vie communautaire

(b) Culture, Leisure and Community Life Department

i) Secteur installations récréatives (Conciergerie)

La journée normale de travail pour les employés à la conciergerie est de huit (8) heures consécutives par quart de travail sur une période de neuf (9) heures qui inclus une (1) heure de repas ou huit (8) heures sur une période de huit (8) heures consécutives, incluant vingt (20) minutes de repos rémunéré pour le repas. L'employé travaille quarante (40) heures par semaine et bénéficie de deux (2) jours de repos consécutifs par semaine. Les employés sont affectés au travail par quarts par ordre d'ancienneté.

(i) Recreational Facilities Division (Janitorial)

The basic workday for janitors consists of either eight (8) consecutive hours per shift over a period of nine (9) hours, including one (1) hour for a meal, or eight (8) hours over a period of eight (8) consecutive hours, including twenty (20) minutes of paid recess for the meal. An employee works forty (40) hours a week and has two (2) consecutive days of rest per week. Shifts are attributed in order of seniority.

ii) Secteur installations récréatives (Entretien)

La journée normale de travail pour les employés de ce secteur est de huit (8) heures consécutives par quart de travail incluant vingt (20) minutes de repos rémunéré pour le repas. Ces employés

(ii) Recreational Facilities Division (Maintenance)

The basic workday for employees of this division consists of eight (8) consecutive hours per shift, including twenty (20) minutes of paid recess for

travaillent quarante (40) heures par semaine et bénéficient de deux (2) jours de repos consécutifs par semaine. Les employés sont affectés au travail par quarts par ordre d'ancienneté. Un employé ne peut être tenu de travailler selon un horaire de dix (10) jours consécutifs plus de deux (2) fois par année afin d'accommoder les changements de saison.

iii) Unité foresterie urbaine

La journée normale de travail pour l'employé affecté au poste de technologue en foresterie urbaine est de huit (8) heures consécutives par quart de travail, incluant vingt (20) minutes de repos rémunéré pour le repas. Ces employés travaillent quarante (40) heures par semaine. Les employés sont affectés au travail par quarts par ordre d'ancienneté.

iv) Secteur loisirs

La semaine normale de travail pour les employés de ce secteur est de trente-cinq (35) heures par semaine, lesquelles peuvent être ouvrées selon un horaire flexible.

Ces employés travaillent trente-cinq (35) heures par semaine et bénéficient de deux jours de repos par semaine. La semaine de travail va du samedi au vendredi. La semaine de travail est de trente-cinq (35) heures, les heures supplémentaires étant payées à une fois et demie (1 ½) le taux de traitement normal. Les heures supplémentaires doivent être autorisées au préalable par le supérieur immédiat. Pour les heures ouvrées le sixième jour de la semaine, les employés reçoivent une rémunération égale à une fois et demie (1 ½) leur taux de traitement normal. Pour les heures ouvrées le septième jour de la semaine, ils reçoivent le double de leur taux de traitement normal. Le supérieur immédiat doit autoriser au préalable tout travail devant être effectué le sixième et/ou le septième jour de la semaine pour un total de plus de trente-cinq (35) heures.

Un employé qui travaille quatre (4) heures ou moins durant les fins de semaine, sera rémunéré aux taux supplémentaires et ne sera pas demandé de travailler un relais de sept (7) heures au complet. Si un employé travaille plus que quatre (4) heures, celui-ci pourrait être demandé de faire un relais de sept (7) heures.

Les heures ouvrées en sus de ces heures sont rémunérées selon les dispositions de la présente convention collective relatives aux heures supplémentaires, étant entendu que les heures supplémentaires peuvent être prises sous forme de congé compensatoire équivalent à une date convenue entre l'employé et son directeur de service.

the meal. These employees shall work forty (40) hours a week with two (2) consecutive days of rest per week. Shifts are attributed in order of seniority. An employee shall not be required to work on a schedule of ten (10) consecutive days more than two (2) times a year, due to change of season.

(iii) Urban Forestry Unit

The basic workday for urban forestry technologists consists of eight (8) consecutive hours per shift, including twenty (20) minutes of paid recess for a meal. These employees work forty (40) hours a week. Shifts are attributed in order of seniority.

(iv) Leisure Division

The basic workweek for the employees of this division consists of thirty-five (35) hours a week, which may be worked on a flexible schedule.

These employees work thirty-five (35) hours a week, with two (2) days of rest per week. The workweek goes from Saturday to Friday. The workweek consists of thirty-five (35) hours; overtime is paid at time and a half (1 ½) the regular pay rate. Overtime must be authorized in advance by the immediate supervisor. An employee who works on the sixth day of the workweek is paid time and a half (1 ½) his regular pay rate. An employee who works on the seventh day of the workweek is paid double his regular pay rate. The immediate supervisor must authorize in advance any work to be performed on the sixth and/or seventh day of the workweek over and above a total of thirty-five (35) hours.

An employee who works four (4) hours or less during weekends will be paid at the overtime rates and will not be required to work a full seven (7) hour shift. If an employee works more than four (4) hours, the employee may be required to work a seven (7) hour shift.

Any time worked beyond these hours is paid in accordance with the provisions of this Collective Agreement concerning overtime, provided that overtime can be taken as equivalent time off on a day agreed to between the employee and his Department Head.

- v) Secteur Centre aquatique et sportif et Uniplex**
La journée normale de travail pour les employés de l'entretien aquatique est de huit (8) heures consécutives par quart de travail incluant vingt (20) minutes de repos rémunéré pour le repas. Ces employés travaillent quarante (40) heures par semaine et bénéficient de deux (2) jours de repos consécutifs par semaine. Les employés sont affectés au travail par quarts par ordre d'ancienneté. Un employé ne peut être tenu de travailler selon un horaire de dix (10) jours consécutifs plus de deux (2) fois par année.

La journée normale de travail pour les employés du centre aquatique et sportif et Uniplex affectés au poste de préposé à l'accueil et aux renseignements, préposé aux réservations, sauveteur/moniteur et responsable des sauveteurs/moniteurs est de sept (7) heures consécutives par quart de travail incluant vingt (20) minutes de repos pour le repas, ou sept (7) heures sur une période de huit (8) heures consécutives par quart de travail, dont une (1) heure non rémunérée pour le repas. Ces employés travaillent trente-cinq (35) heures par semaine et bénéficient de deux (2) jours de repos consécutifs par semaine. Les employés sont affectés au travail par quarts par ordre d'ancienneté. Un employé ne peut être tenu de travailler selon un horaire de dix (10) jours consécutifs plus de deux (2) fois par année.

c) Service d'ingénierie

La journée normale de travail pour les employés du service d'ingénierie va de 8 h 00 à 16 h 30, du lundi au vendredi, soit huit (8) heures par jour, incluant trente (30) minutes de repos non rémunérée pour le dîner.

Ces employés travaillent (40) heures par semaine et bénéficient de deux (2) jours de repos par semaine.

d) Service des communications, service des finances et soutiens administratifs

La journée normale de travail pour les employés du Service des communications, du Service des finances et des soutiens administratifs va de 8 h 30 à 16 h 30, du lundi au vendredi, soit sept (7) heures par jour avec une (1) heure de repos non rémunérée pour le dîner.

e) Service de planification et développement

La journée normale de travail pour les employés du service de planification et développement va de 8 h 30 à 16 h 30, du lundi au vendredi, soit sept (7) heures par jour, incluant une (1) heure de repos non rémunérée pour le dîner.

(v) Aquatic and Sports Centre and Uniplex Division

The basic workday for pool maintenance employees consists of eight (8) consecutive hours per shift, including twenty (20) minutes of paid recess for a meal. These employees work forty (40) hours a week with two (2) consecutive days of rest per week. Shifts are attributed in order of seniority. An employee shall not be required to work on a schedule of ten (10) consecutive days more than two (2) times a year.

The basic workday for employees of the Aquatic and Sports Centre and Uniplex assigned to the positions of Reception and Information Clerk, Reservation Clerk, Lifeguard/Instructor, Person responsible of Lifeguards/Instructors consists of either seven (7) consecutive hours per shift, including twenty (20) minutes of paid recess for a meal, or seven (7) hours over a period of eight (8) consecutive hours of work per shift including one (1) unpaid hour for a meal. These employees work thirty-five (35) hours a week with two (2) consecutive days of rest per week. Shifts are attributed in order of seniority. An employee shall not be required to work on a schedule of ten (10) consecutive days more than two (2) times a year.

(c) Engineering Department

The basic workday for Engineering Department consist of eight (8) hours per day from 8 am to 4:30 pm, Monday to Friday, including thirty (30) minutes of unpaid recess.

These employees work forty (40) hours a week with two (2) days of rest per week.

(d) Communications Department, Finance Department and Administrative Support

The basic workday for employees of the Communications and Finance departments and for Administrative Support employees consists of seven (7) hours a day from 8:30 am to 4:30 pm, Monday to Friday, including one (1) unpaid hour for lunch.

(e) Planning and Development Department

The basic workday for the Planning and Development Department employees consists of seven (7) hours a day from 8:30 am to 4:30 pm, Monday to Friday, including one (1) unpaid hour for lunch.

- f) Bureau du secrétaire municipal –
Secteur de l'application des arrêtés municipaux**
La journée normale de travail pour les employés du secteur de l'application des arrêtés municipaux est de huit (8) heures par jour, lesquelles peuvent être ouvrées selon un horaire flexible, et inclus vingt (20) minutes de repos rémunéré pour le repas.

Ces employés travaillent quarante (40) heures par semaine et bénéficient de deux (2) jours de repos par semaine. La semaine de travail va du samedi au vendredi. Leur journée de travail est de huit (8) heures par jour, lesquelles peuvent être réparties sur la même journée, les heures supplémentaires étant payées à une fois et demie le taux de traitement normal. Les heures supplémentaires doivent être autorisées au préalable par le supérieur immédiat. Pour les heures ouvrées le sixième jour de la semaine, les employés reçoivent une rémunération égale à une fois et demie leur taux de traitement normal. Pour les heures ouvrées le septième jour de la semaine, ils reçoivent le double de leur taux de traitement normal. Le supérieur immédiat doit autoriser au préalable tout travail devant être effectué le sixième et/ou le septième jour de la semaine pour un total de plus de quarante (40) heures et de huit (8) heures par jour, lesquelles peuvent être ouvrées selon un horaire flexible.

- g)** L'employé qui a un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste peut, avec l'approbation de son superviseur, travailler pendant une partie de sa pause de dîner en remplacement du temps nécessité par son rendez-vous.
- h)** Tout directeur de service peut, si l'intérêt public l'exige, prendre des mesures pour faire face à toute urgence. (L'absence d'un employé pour cause de maladie n'est pas un cas d'urgence).
- i)** Tous les employés ont une pause de quinze (15) minutes dans la première et la seconde moitié des sept (7) ou huit (8) heures de travail. Le moment et l'endroit pour ces pauses relèvent du pouvoir discrétionnaire du superviseur, étant entendu que, sauf urgence, elles doivent autant que possible être prises au milieu de la matinée et au milieu de l'après-midi.

8.02 L'horaire de travail pour tous les employés visés par la présente convention est fixé en conformité avec le présent article. Toute modification éventuelle du présent article 8 doit d'abord faire l'objet de négociations avec le représentant du Syndicat.

8.03 La demande d'un employé qui travaille par quarts de changer de jour de travail ou de remplacer un autre employé au tarif ordinaire ne contrevient pas aux clauses de la présente convention dès lors qu'elle est approuvée par le directeur de service concerné.

- (f) City Clerk Office – By-law Enforcement
Division**

The basic workday for By-Law Enforcement Division employees consists of eight (8) hours a day, which may be worked on a flexible schedule, and includes twenty (20) minutes of paid recess for a meal.

These employees work forty (40) hours a week, with two (2) days of rest per week. The workweek goes from Saturday to Friday. The workday consists of eight (8) hours spread over the same day; overtime is paid at time and a half the regular pay rate. Overtime must be authorized in advance by the immediate supervisor. An employee who works on the sixth day of the workweek is paid time and a half his regular pay rate. An employee who works on the seventh day of the workweek is paid double his regular pay rate. The immediate supervisor must authorize in advance any work to be performed on the sixth and/or seventh day of the workweek over and above a total of forty (40) hours and eight (8) hours a day, which may be worked on a flexible schedule.

- (g)** An employee who has a medical or dental appointment may, with the approval of his supervisor, work over part of his lunch break to make up for the time needed for his appointment.
- (h)** Any department head may, if required in the interest of the public, take measures to deal with any emergency. (The absence of an employee by reason of illness is not an emergency situation.)
- (i)** All employees have a fifteen (15) minute break during each half of the seven (7) or eight (8)-hour workday. The time and place for these breaks are at the discretion of the supervisor, provided that, except in case of emergency, they must be taken as much as possible in mid-morning and mid-afternoon.

8.02 The working schedule for all employees covered by this Agreement shall be arranged in accordance with Article 8 of this Agreement. Any contemplated changes to Article 8 shall first be negotiated with the Representative of the Union.

8.03 Request by employees on shift work 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 Department Head concerned.

ARTICLE - 9 JOURS FÉRIÉS

9.01 Tous les employés visés par la présente convention, à l'exception de ceux qui travaillent par quarts et qui sont tenus d'être de service ces jours-là, bénéficient des jours fériés suivants avec traitement :

le jour de l'An
le jour de la famille
le Vendredi saint
le lundi de Pâques
la fête de la Reine
la fête du Canada
la fête du Nouveau-Brunswick
le 15 août (Fête des Acadiens)
la fête du Travail
la journée nationale de la vérité et de la réconciliation
le jour de l'Action de grâces
le jour du Souvenir
le jour de Noël
le lendemain de Noël

Chaque employé a également droit à deux (2) jours de congé mobiles payés par année. Sous réserve de l'approbation de son superviseur, l'employé doit donner un préavis de quarante-huit (48) heures de son intention de se prévaloir de ces jours de congé mobiles.

Si un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, le lundi suivant est considéré le jour férié, sauf

- a) dans le cas des quarts de travail auxquels l'article 9.02 s'applique;
- b) dans le cas du 15 août (Fête des Acadiens), un jour de congé est accordé à tous les employés lorsque le 15 août tombe du lundi au vendredi. Si le 15 août tombe sur un samedi ou dimanche, aucun employé ne bénéficie du jour de congé peu importe leur horaire de travail.

Tous les employés visés par la présente convention se verront octroyer un congé payé d'une durée maximum de quatre (4) heures le dernier demi-quart de travail avant le jour de Noël et avant le jour de l'An.

L'employé qui doit travailler pendant les demi-quarts indiqués ci-dessus a droit à un congé compensatoire de durée équivalente avec traitement, ce congé devant être pris à un moment convenu entre l'employé et son superviseur.

Tous les employés rappelés au travail un jour férié recoivent, en sus du traitement normal payable pour le travail effectué un jour férié, une rémunération équivalente à une fois et demie (1½) du taux salarial pour toutes les heures ouvrées.

ARTICLE - 9 LEGAL HOLIDAYS

9.01 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
Family Day
Good Friday
Easter Monday
Victoria Day
Canada Day
New Brunswick Day
August 15 (Fête des Acadiens)
Labour Day
National Day for Truth and Reconciliation
Thanksgiving Day
Remembrance Day
Christmas Day
Boxing Day

Two (2) floating holidays per year with pay. With the approval of the supervisor, an employee shall give forty-eight (48) hours' notice of his intention to take this floating holiday.

Should any of the above holidays fall on a Saturday or a Sunday, the following Monday shall be considered the holiday, except for:

- (a) shift work to which article 9.02 applies; and
- (b) August 15th (Acadian Day), a day off is granted to all employees when August 15th falls from Monday to Friday. If August 15th falls on a Saturday or Sunday, no employee will be granted the day off regardless of their work schedule.

All employees covered by this Agreement shall be granted to have the last one-half working shift off with pay before Christmas and New Year's Day, which shall not exceed four (4) hours.

In the event that any employee is scheduled to work during this above-mentioned time, he will be able to have equivalent time off with pay at a time that is convenient to the employee and supervisor.

All employees called upon to work on any holiday will be compensated for all time worked at one and one-half (1½) times the wage rate in addition to the regular day's pay allowed for the holiday.

9.02 Les employés visés par la présente convention qui travaillent par quarts reçoivent huit (8) heures de traitement pour chaque jour férié. Un tel employé tenu de travailler un jour férié est rémunéré à une fois et demie (1½) son taux de traitement normal.

9.03 Afin d'avoir droit à son traitement pour un jour férié, l'employé devra avoir effectué au moins soixante (60) jours de travail dans les douze (12) mois précédant le congé et 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 écrit de son absence établi par un médecin. L'employé absent qui reçoit une prestation de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail, une indemnité hebdomadaire, une indemnité pour invalidité de longue durée ou qui est en congé parental ne sera pas tenu d'avoir effectué au moins soixante (60) jours de travail avant le jour férié pour être admissible à ce traitement.

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 and shall be paid one and one-half (1½) times the regular hourly rate for such employees, when required to work on such a statutory holiday.

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 of work in the twelve (12) month period prior to the holiday and worked or reported for work on the regular scheduled working day immediately before and on the regular scheduled working day immediately following the holiday, unless the employee supplies a written medical justification for his absence from a medical doctor. An employee who has been absent on Workplace, Health, Safety and Compensation Commission, Weekly Indemnity coverage, Long Term Disability coverage or Parental Leave will not be required to have performed at least 60 days of work preceding the holiday to be eligible for holiday pay.

ARTICLE - 10 VACANCES

10.01 L'Employé permanent bénéficie des vacances annuelles payées comme suit:

Après :

1 an - 15 jours ouvrables
7 ans - 20 jours ouvrables
13 ans - 25 jours ouvrables
20 ans - 30 jours ouvrables

Les jours de repos sont exclus de la période des vacances.

10.02 Lorsqu'un jour férié a lieu pendant les vacances annuelles d'un employé, celui-ci reçoit un (1) jour de vacances supplémentaire avec traitement suite à un accord mutuel avec le directeur de service ou le surintendant.

10.03 a) i) Les demandes de vacances déposées avant ou le 30 avril sont inscrites au tableau du service indiquant les périodes retenues. L'Employeur confirme les vacances retenues au plus tard le 15 mai. Les employés prennent leurs vacances par ordre d'ancienneté. La priorité est accordée à ceux qui soumettent leur demande avant le 30 avril à 13 h. L'Employeur permettra aux employés de prendre des vacances d'au plus deux (2) semaines ininterrompues.

ARTICLE - 10 VACATIONS

10.01 Permanent employees are entitled to paid vacation as follows:

After:

1 year - 15 working days
7 years - 20 working days
13 years - 25 working days
20 years - 30 working days

Days of rest shall not be included in the vacation period.

10.02 When a statutory holiday falls during an employee's annual vacation, the employee shall be entitled to one (1) additional vacation day with pay as mutually agreed with the Department Director or the Superintendent.

10.03 (a) (i) Applications for vacation submitted on or before April 30 shall be posted on the departmental board showing the chosen dates. The Employer shall confirm the chosen dates no later than May 15. The employees shall take their vacation in order of seniority, with priority given to employees who submit their applications before April 30 at 1p.m. The Employer shall allow employees to take a vacation of two (2) weeks' uninterrupted maximum duration.

- ii) Après le 30 avril, les demandes de vacances seront acceptées dans l'ordre où les demandes ont été présentées et conformément aux dispositions ci-dessous.
- iii) Chaque employé peut confirmer son choix de vacances sur préavis de deux (2) semaines et l'approbation du directeur de service ou du surintendant. Sans préavis de deux (2) semaines, l'Employeur a la discrétion d'accepter une demande de vacances selon les besoins opérationnels.
- iv) L'employé qui confirme son choix de vacances peut toutefois faire une modification sur accord mutuel avec le directeur de service ou le surintendant.
- b) Sept (7) employés à la fois peuvent prendre leurs vacances dans chacun des services ou secteurs suivants (durant la période du 1 mai au 30 septembre) :
- installations récréatives
 - parmi les préposés en entretien, contremaître, contremaître général et chefs à l'entretien
- c) Cinq (5) employés à la fois peuvent prendre leurs vacances dans chacun des services ou secteurs suivants :
- transport
 - parmi ouvrier 1 et ouvrier 2
- Ce chiffre augmentera à six (6) employés durant la période du 1 mai au 30 septembre.
- d) Quatre (4) employés à la fois peuvent prendre leurs vacances dans chacun des services ou secteurs suivants entre le 01 octobre et le 30 avril:
- installations récréatives (durant la période du 01 octobre au 30 avril)
 - parmi les préposés en entretien, contremaître, contremaître général
- e) Deux (2) employés à la fois peuvent prendre leurs vacances dans chacun des services ou secteurs suivants :
- Loisirs – agents communautaires
 - finances
 - transport
 - parmi les contremaîtres
 - flotte municipale (durant la période du 1 mai au 30 septembre)
- (ii) After April 30, vacation requests will be accepted in the order in which they were submitted and in accordance with the provisions below.
- (iii) Every employee may confirm his choice of vacation dates subject to two (2) weeks' notice and the approval of the Department Director or the Superintendent. Without two (2) weeks' notice, the Employer shall have the discretion to accept a vacation request based on operational requirements.
- (iv) Nevertheless, the employee who has confirmed his vacation dates may change them upon mutual agreement with the Department Director or the Superintendent.
- (b) Six (6) employees from each of the following departments or divisions may take their vacation at the same time (between May 1 and September 30):
- Recreational Facilities
 - among Facilities Maintenance Attendant, Foremen, General Foreman and Maintenance Leads
- (c) Five (5) employees from each of the following departments or divisions may take their vacation at the same time:
- Transportation
 - among Utility 1 and Utility 2
- This number will increase to six (6) employees between May 1 and September 30.
- (d) Four (4) employees from each of the following departments or divisions may take their vacation at the same time between October 1 and April 30:
- Recreational Facilities (between October 1 and April 30)
 - among Facilities Maintenance Attendant, Foremen and General Foreman
- (e) Two (2) employees from each of the following departments or divisions may take their vacation at the same time:
- Leisure – Community Officers
 - Finance
 - Transport
 - among Foremen
 - Municipal Fleet (between May 1 and September 30)

- parmi les mécaniciens et le contremaître

- among Mechanics and Foreman

- f) Un (1) employé à la fois peut prendre ses vacances dans chacun des services ou secteurs suivants :
- application des arrêtés municipaux
 - centre aquatique et sportif
 - parmi les préposés à l'accueil
 - parmi le préposé aux réservations
 - parmi les sauveteurs/moniteurs et le responsable des sauveteurs/moniteurs
 - soutiens administratifs (Hôtel de ville et service d'incendie) et préposés à l'accueil et aux renseignements (Hôtel de ville)
 - parmi les soutiens administratifs (Hôtel de ville et service d'incendie)
 - parmi les préposés à l'accueil et aux renseignements (Hôtel de ville)
 - centre des opérations
 - parmi le soutien administratif et le commis aux opérations
 - communications
 - eau et égout
 - parmi les opérateurs
 - parmi les ouvriers du système d'aqueduc
 - flotte
 - parmi les mécaniciens et le contremaître (du 1 octobre au 30 avril)
 - parmi les mécaniciens de véhicules récréatifs
 - ingénierie
 - parmi les technologues en génie civil
 - inspection
 - parmi les inspecteurs des bâtiments (entre Noël et le jour de l'An, si la décision est de fermer l'Hôtel de ville, un inspecteur doit être en appel afin de couvrir les heures où l'Hôtel de ville est fermé)
 - installations récréatives
 - parmi les préposés à la conciergerie
 - parmi les préposés à l'entretien aquatique et le chef à l'entretien aquatique
 - foresterie
 - parmi les technologues en foresterie urbaine

- (f) One (1) employee at a time may take his vacation from each of the following departments or divisions:
- By-law Enforcement
 - Aquatic and Sports Centre
 - among Reception Clerks
 - among the Reservation Clerk
 - among Lifeguards/Instructors and Supervisor of Lifeguards/Instructors
 - Administrative Support (City Hall and Fire Department) and Reception and Information Clerks (City Hall)
 - among Administrative Support (City Hall and Fire Department)
 - among Reception and Information Clerks (City Hall)
 - Operations Centre
 - among Administrative Support and Operations Clerk
 - Communications
 - Water and Sewer
 - among Operators
 - among Water Workers Labourers
 - Fleet
 - among Mechanics and the Foreman (between October 1 and April 30)
 - among Recreational Vehicle Mechanics
 - Engineering
 - among Civil Engineering Technologists
 - Inspection
 - among Building Inspectors (between Christmas Day and New Year's Day, if the decision is made to close City Hall, an inspector must remain on call to cover the hours when City Hall is closed)
 - Recreational Facilities
 - among Janitors
 - among Pool Maintenance Attendants and Pool Maintenance Lead
 - Forestry
 - among Urban Forestry Technologists

10.04 Les employés en vacances reçoivent de l'Employeur le taux de traitement correspondant à leur classe.

10.04 All employees while on vacation shall receive from the Employer the rate of pay for their classification.

10.05 Les listes des crédits de vacances sont préparées et affichées, par l'Employeur, au plus tard le 31 janvier de chaque année. Ces listes indiquent les crédits de

10.05 Lists of vacation credits shall be prepared and posted by the Employer no later than January 31 of each year. The lists shall show the

vacances accumulés par chaque employé dans l'année en cours.

vacation credits accumulated by each employee for the current year.

10.06 Les crédits de vacances ne peuvent être reportés ni accumulés d'une année à l'autre sauf dans des situations spéciales. Toute demande à cet effet doit être soumise au directeur de service dont la recommandation est transmise au directeur général pour approbation.

10.06 Vacation credits cannot be carried forward or accumulated from one year to the next, except in special circumstances. All applications to that effect shall be submitted to the Department Director who will forward them to the Chief Administrative Officer for approval.

ARTICLE - 11 PROMOTIONS ET NOMINATIONS

ARTICLE - 11 PROMOTIONS AND APPOINTMENTS

11.01 Toute promotion et nomination est conforme à la procédure d'embauche de l'Employeur et aux dispositions suivantes :

11.01 All promotions and appointments shall be in accordance with the hiring procedures of the Employer and the following provisions:

- a) L'Employeur avise le Syndicat et les employés de tout poste vacant qu'il veut combler et de tout nouveau poste à pourvoir. Cet avis présente la description du poste et les exigences de l'emploi. Cet avis est affiché à l'interne sur les tableaux d'affichage pour une durée de cinq (5) jours civils et peut également être affiché à l'externe simultanément. De plus, l'avis est acheminé à tous les employés par l'entremise de leur courriel électronique de la Ville de Dieppe. Tout candidat interne possédant comme qualifications les exigences minimales de l'emploi requis pour le poste est reçu en entrevue et considéré de façon prioritaire par rapport à tout candidat externe.
- b) Les promotions et nominations sont basées sur les exigences minimales de l'emploi : l'éducation, la formation, les certifications, les connaissances, l'expérience et les habiletés selon les dispositions du paragraphe 11.01 a). À qualifications égales, le poste est accordé au postulant bénéficiant d'un statut d'employé régulier ayant le plus d'ancienneté. Exceptionnellement, un candidat ayant l'habileté d'obtenir la certification requise comme qualification dans douze (12) mois suivant sa nomination ne sera pas exclue. Afin de donner aux employés la possibilité d'être admissibles à des nominations, l'Employeur peut choisir des employés pour leur faire suivre une formation appropriée.
- c) Tout employé nommé à un nouveau poste est sujet à une période d'essai de trois (3) mois ouvrés. La période d'essai est prévue pour permettre à l'Employeur d'éprouver les aptitudes professionnelles de l'employé ou à l'employé de s'assurer que les fonctions lui conviennent.

- (a) The Employer shall notify the Union and the employees of all vacant positions and new positions to be filled. The notice shall provide a job description and the requirements for the position and shall be posted in-house on the bulletin boards for a period of five (5) calendar days and may be advertised externally simultaneously. In addition, the notice shall be sent to all employees via their City of Dieppe email. All in-house applicants whose qualifications meet the minimal requirements for the position shall be interviewed and given preferential consideration over outside applicants.
- (b) Promotions and appointments shall be based on the minimal requirements for the job as regards to education, training, certification, knowledge, experience and skills, in accordance with paragraph 11.01(a). All qualifications being equal, the position shall be awarded to the applicant who is a regular employee and has the most seniority. Exceptionally, an applicant who has the ability to obtain the required certification within twelve (12) months following his appointment shall not be disqualified. In order to make it possible for an employee to be eligible for a position, the Employer may select employees to be offered appropriate training.
- (c) The appointment of an employee to another position shall be subject to a trial period of three (3) months. The reason for the trial period is to allow the Employer to test the professional skills of the employee or the employee to make sure that the position suits him.

d) Si l'employé nommé à un autre emploi ne désire pas conserver son nouveau poste ou s'il est établi par l'Employeur qu'il ne satisfait pas aux exigences requises au cours de sa période d'essai, l'employé réintègre son ancien poste, sans perte d'ancienneté, au sein du secteur ou service, et il reçoit le taux horaire de son ancien poste.

e) Toute contestation relative à l'ancienneté est soumise par écrit au supérieur immédiat dans un délai de trente (30) jours suivant la date d'affichage. Toute erreur est corrigée si l'employé ou son représentant en fournit la preuve.

11.02 Tout poste existant devant être comblé temporairement pour une période maximale de trois (3) mois civils ne fait pas l'objet d'affichage. Cette période peut être prolongée avec justification auprès du Syndicat.

11.03 Nouveaux postes et reclassement

Le taux de traitement pour tout poste non prévu à l'appendice A qui est créé au cours de la durée de la présente convention, ou pour tout reclassement, fera l'objet de négociations entre l'Employeur et le Syndicat. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le reclassement et/ou sur le taux de traitement pertinent, le différend est soumis à la procédure de grief et d'arbitrage.

L'Employeur verse les taux de traitement prévus par la présente convention collective à tous les employés qui sont embauchés pour remplacer des employés d'une classe donnée.

(d) Should the employee appointed to another position not wish to keep this position, or if the Employer determines that the employee, during his trial period, does not meet the requirements, the employee shall return to his former position, without any loss of seniority in his division or department, with the same hourly rate as before.

(e) Protests in regard to seniority status shall be submitted in writing to the immediate supervisor within thirty (30) days from the posting date. When proof of error is presented by the employee or his representative, such error shall be corrected.

11.02 Existing positions to be filled temporarily for a maximum period of three (3) calendar months need not be posted. The period may be extended provided proper justification is given to the Union.

11.03 New Positions and Reclassification

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. If the parties are unable to agree to the reclassification and/or rate of pay of the job in question, such dispute shall be submitted to grievance and arbitration.

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

**ARTICLE - 12
AFFECTATIONS TEMPORAIRES**

12.01 Tout employé affecté temporairement, pendant trois (3) heures ou plus au cours d'un quart de travail, à des fonctions rémunérées à un taux supérieur à celui de son traitement normal reçoit le traitement supérieur pendant qu'il remplit ces fonctions. Si le taux de traitement des fonctions occupées temporairement par l'employé est inférieur à celui de son emploi ordinaire, l'employé ne doit pas subir, pour cette seule raison, de réduction de traitement. Un employé ne peut être contraint d'occuper ainsi des fonctions à taux de traitement supérieur.

12.02 L'employé qui, pendant six (6) mois continus, exerce des fonctions dont le taux de traitement est supérieur à celui de son emploi ordinaire est reclassé au taux supérieur, à condition qu'il existe un poste vacant au

**ARTICLE - 12
TEMPORARY TRANSFERS**

12.01 If an employee is required to temporarily fill a position for a period of three (3) or more hours during a work shift for which a higher rate of pay than that of the employee's regular work applies, the employee shall receive the higher rate while so employed. Any employees required to temporarily fill a position which has a lower rate of pay than that of the employee's regular work, 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.

12.02 Any employee after six (6) months continuous employment at a higher rate of wages than that paid for his regular work, shall be reclassified at the higher rate, provided there

sein du service concerné. Rien dans le présent article n'accorde à un employé le droit de conserver le taux de traitement qu'il recevait avant d'être reclassé en permanence dans une classe inférieure pour motif légitime, notamment du fait d'une mutation, des qualifications et d'une sanction disciplinaire.

is a vacancy in the Department concerned. Nothing in this Article shall entitle an employee to retain his rate of pay in effect prior to being permanently reclassified to a lower job classification for cause including change of establishment, qualification and discipline.

ARTICLE - 13 RAPPELS AU TRAVAIL

ARTICLE - 13 CALL-OUTS

- 13.01** Les employés rappelés au travail en dehors de leurs heures normales de travail reçoivent une rémunération minimale équivalente à quatre (4) heures de travail à raison d'une fois et demie (1½) leur taux de traitement normal, qu'ils soient ou non tenus de travailler effectivement.
- 13.02** Dans le cas où l'employé est tenu de travailler effectivement, le taux de traitement pour les heures supplémentaires s'applique aux heures ouvrées, étant entendu que l'employé ne peut recevoir un montant inférieur au montant de l'indemnité fixé pour les rappels au travail.
- 13.03** Pour les groupes d'ancienneté énumérés à l'article 7.05, le rappel au travail se fait comme suit, sauf dans les cas d'urgence prévus à l'article 17 :
- a) L'Employeur fait appel à un employé, par ordre d'ancienneté, dans le même emploi régulier à l'intérieur du secteur, à condition que ce dernier possède les qualifications nécessaires pour accomplir le travail et jusqu'à épuisement des noms sur la liste d'ancienneté.
 - b) À l'épuisement de cette liste, l'Employeur fait appel aux autres employés réguliers du service, par ordre d'ancienneté, à condition que ces derniers possèdent les qualifications nécessaires pour accomplir le travail et jusqu'à épuisement des noms sur la liste d'ancienneté.
 - c) À l'épuisement de cette liste, l'Employeur fait appel aux autres employés auxiliaires du secteur, par ordre d'ancienneté, à condition que ces derniers possèdent les qualifications nécessaires pour accomplir le travail et jusqu'à épuisement des noms sur la liste d'ancienneté.
 - d) À l'épuisement de cette liste, l'Employeur fait appel aux autres employés auxiliaires du service, par ordre d'ancienneté, à condition que ces derniers possèdent les qualifications nécessaires pour accomplir le travail et jusqu'à épuisement des noms sur la liste d'ancienneté.

- 13.01** Employees called out to work before or after the regular working day, shall be paid the minimum of four (4) hours pay at one and one-half time (1½) the employee's prevailing rate, whether or not the employee is required to perform duties.
- 13.02** In the event the employee is required to perform duties, 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.
- 13.03** For seniority groups listed in Article 7.05, call-outs shall be effected as follows, except in the emergency situations mentioned in Article 17:
- (a) The Employer shall call out one employee at a time by order of seniority within the same regular job category of the division, provided such employee has the qualifications required to perform the work, until the seniority list is exhausted.
 - (b) Once this list is exhausted, the Employer shall call out other regular employees of the department by order of seniority, provided such employees have the qualifications required to perform the work, until the seniority list is exhausted.
 - (c) Once this list is exhausted, the Employer shall call out other part-time employees of the division by order of seniority, provided such employees have the qualifications required to perform the work, until the seniority list is exhausted.
 - (d) Once this list is exhausted, the Employer shall call out other part-time employees of the department by order of seniority, provided such employees have the qualifications required to perform the work, until the seniority list is exhausted.

- e) À l'épuisement de cette liste, l'Employeur fait appel aux autres employés réguliers des autres services de la division, par ordre d'ancienneté, à condition que ces derniers possèdent les qualifications nécessaires pour accomplir le travail et jusqu'à épuisement des noms sur la liste d'ancienneté.
- f) À l'épuisement de cette liste, l'Employeur fait appel aux autres employés auxiliaires des autres services de la division, par ordre d'ancienneté, à condition que ces derniers possèdent les qualifications nécessaires pour accomplir le travail et jusqu'à épuisement des noms sur la liste d'ancienneté.
- g) Si aucun employé n'est alors disponible, l'employé ayant le moins d'ancienneté dans l'emploi affecté par rapport au secteur doit obligatoirement effectuer le travail.
- 13.04** Si un employé ayant moins d'ancienneté est rappelé au travail alors qu'un employé ayant plus d'ancienneté ne l'a pas été, ce dernier, s'il relève de la même classe, reçoit, sauf en cas d'urgence au sens de l'article 17.01, une indemnité équivalente au temps perdu, à condition d'avoir les qualifications requises.
- 13.05** L'employé qui est en appel durant les jours de repos et les jours fériés reçoit une indemnité équivalente à huit (8) heures de son traitement normal par période de vingt-quatre (24) heures. Si l'employé est tenu de se présenter au travail, il reçoit une indemnité additionnelle équivalente à une fois et demie (1 ½) son traitement normal pour les heures ouvrées. Aucune indemnité additionnelle n'est versée à l'employé en appel incapable de se présenter au travail. Une sanction disciplinaire peut être appliquée si l'employé en appel ne se présente pas au travail pour des raisons injustifiées.
- 13.06** L'employé affecté au secteur d'eau et égout du Service des travaux publics qui est tenu d'être en attente la nuit après son quart de travail normal uniquement pour des activités liées au réseau d'aqueduc reçoit une indemnité équivalente à deux (2) heures et huit (8) minutes de traitement normal pour chaque nuit au cours de laquelle il est en attente. La période d'attente de nuit, qui va de 16 h à 8 h, s'applique à tous les jours autres que les jours de repos et les jours fériés. En plus de son indemnité d'attente, l'employé reçoit une indemnité additionnelle équivalente à une fois et demie (1 ½) son taux de traitement normal pour les heures ouvrées. Aucune indemnité d'attente n'est versée si l'employé tenu de travailler est incapable de se présenter au travail et une mesure disciplinaire peut être appliquée, si cela s'avère nécessaire.
- 13.07** Le personnel de direction ne peut exercer les fonctions normalement effectuées par les membres de l'unité de négociation que pour les fins de la formation des
- (e) Once this list is exhausted, the Employer shall call out other regular employees of other departments of the division by order of seniority, provided such employees have the qualifications required to perform the work, until the seniority list is exhausted.
- (f) Once this list is exhausted, the Employer shall call out other part-time employees of other departments of the division by order of seniority, provided such employees have the qualifications required to perform the work, until the seniority list is exhausted
- (g) If still no employee is available, the employee with the least seniority in the assigned job in relation to the division shall be obliged to do the work.
- 13.04** Should a junior employee be called to perform duties while a senior employee was overlooked or neglected, the senior employee within his classification shall be paid for all the time lost, provided he has the qualifications, with the exception of emergencies as defined in Article 17.01.
- 13.05** Employees who are on call on days of rest and statutory holidays shall receive an indemnity equal to eight (8) hours of regular pay per twenty-four (24) hour period. Employees required to report for work duty shall receive an additional indemnity equal to time and a half (1½) their regular hourly wage for the hours worked. No additional indemnity shall be paid to on-call employees unable to report for work duty. Disciplinary action may be taken if an employee who is on call does not report for work duty for unjustified reasons.
- 13.06** An employee assigned to the Water and Sewer Division of the Public Works Department required to be on stand-by overnight following his regular work schedule for water system related matters only, will receive two (2) hours and eight (8) minutes pay at straight time for each night he is on stand-by. Overnight stand-by will apply to all days other than days of rest and statutory holidays. Overnight stand-by shall be from 4:00 p.m. to 8:00 a.m. If required to work, such stand-by employee shall receive time and a half (1½) 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 work duty and disciplinary action may be taken, if deemed necessary.
- 13.07** Management personnel shall only perform work normally done by bargaining unit employees for the purpose of training

employés de l'unité de négociation ou en cas d'urgence.

bargaining unit employees or in the case of an emergency.

ARTICLE - 14
PRIME DE SERVICE

ARTICLE - 14
SERVICE PAY

14.01 Entre le 1^{er} et le 15 décembre chaque année, les employés permanents visés par la présente convention reçoivent une prime de service selon l'échelle suivante :

après un an de service	-	90 \$
après 5 ans de service	-	115 \$
après 10 ans de service	-	175 \$
après 15 ans de service	-	230 \$
après 20 ans de service	-	300 \$
après 25 ans de service	-	350 \$

14.01 Permanent employees covered by this Agreement shall be paid service pay as follows between the 1st and the 15th day of December each year.

After 1 year service	-	\$ 90.
After 5 years service	-	\$ 115.
After 10 years service	-	\$ 175.
After 15 years service	-	\$ 230.
After 20 years service	-	\$ 300.
After 25 years service	-	\$ 350.

ARTICLE - 15
MATÉRIEL VESTIMENTAIRE

ARTICLE - 15
CLOTHING

15.01 a) L'Employeur fournit à tout employé, selon la nature de son emploi, le matériel vestimentaire suivant :

- imperméables
- vêtements d'hiver appropriés tels que vestes, parkas ou habits de neige
- combinaisons d'été et d'hiver
- bottes en caoutchouc
- gants en caoutchouc
- casques de sécurité
- gants de travail
- bottes de sécurité d'une valeur de deux cents dollars (200 \$) par année civile
- protections visuelle et auditive.

Les parkas usés sont retournés à l'Employeur.

- b) Les vêtements d'hiver sont remis aux employés avant le 31 octobre et ceux d'été avant le 1^{er} mai, à condition que de tels vêtements soient jugés nécessaires.
- c) L'employé ne porte les vêtements fournis par l'Employeur que dans l'exercice de ses fonctions.
- d) L'employé qui quitte son emploi ou un service retourne les vêtements à l'Employeur.

15.01 (a) The Employer shall supply the following items of clothing to all employees, depending on the nature of their duties:

- raincoats
- appropriate winter clothing such as jackets, parkas or snowsuits
- summer and winter overalls
- rubber boots
- rubber gloves
- hard hats
- work gloves
- safety boots valued at two hundred dollars (\$200) per calendar year
- eye and ear protection.

Worn parkas shall be returned to the Employer.

- (b) Winter clothing shall be issued before October 31st and summer clothing shall be issued before May 1st, provided such clothing is deemed necessary.
- (c) Clothing supplied by the Employer is to be worn while the employee is on duty only.
- (d) Any employee, upon leaving employment or a department, shall return all clothing to the Employer.

15.02 Tout mécanicien licencié et apprenti mécanicien embauché à partir du 11 avril 2011 doit fournir et utiliser ses propres outils pour le travail. L'Employeur verse au mécanicien licencié et à l'apprenti mécanicien embauché à partir du 11 avril 2011, une allocation annuelle, en janvier, de cinq cent dollars (500 \$) pour l'achat ou le remplacement d'outils. L'Employeur assure les outils au nom du mécanicien ou de l'apprenti mécanicien.

15.02 Licenced mechanics and apprentice mechanics hired on or after April 11, 2011 must supply and use their own work tools. The Employer shall pay them in January of each year an allowance of five hundred dollars (\$500) for the purchase or replacement of tools. The Employer shall insure the tools in the mechanic's or apprentice's name.

ARTICLE - 16 ÉTAT D'URGENCE GÉNÉRAL

ARTICLE - 16 GENERAL EMERGENCY

16.01 En cas d'état d'urgence général, l'employé qui s'enrôle dans une des branches des Forces armées canadiennes, y compris la Marine marchande, reçoit, sur demande, un congé autorisé et, à son retour, reprend son travail auprès de l'Employeur sans perdre ses droits d'ancienneté. Par ailleurs, il a droit à toute augmentation générale de traitement et conservera son droit à la promotion, à condition de retourner au service de l'Employeur dans les trois mois suivant sa démobilisation, à moins qu'il ne soit classé invalide par le gouvernement.

16.01 During a state of general emergency, any employee joining any of the branches of the Armed Forces of Canada, including the Merchant Marine, shall, on application, be granted leave of absence and on his return to his employment with the Employer, shall maintain his seniority rights and be entitled to any general pay increases and maintain his right to promotions, provided he returns to work with the Employer within three (3) months of the date of discharge from the above-mentioned forces, unless he is classified by government as disabled.

ARTICLE - 17 ÉTAT D'URGENCE LOCAL

ARTICLE - 17 LOCAL EMERGENCY

17.01 Tous les employés visés par la présente convention sont tenus de se présenter au travail, s'ils sont rappelés, dans un cas d'urgence local. Constitue un cas d'urgence local une tempête de neige, une accumulation de glace, un incendie, une opération de sauvetage, la rupture d'une conduite de distribution d'eau ou un problème d'égout ou d'aqueduc pouvant entraîner une inondation ou des dommages à la propriété. Il y a également cas d'urgence locale lorsque le Service d'incendie ou le Service de police décrète l'urgence, dans toute autre situation qui amène le maire de Dieppe ou son représentant à proclamer l'état d'urgence local ou dans le cas d'un état d'urgence national.

17.01 All employees covered by this Agreement, if called, shall respond to duty if a local emergency arises. Local emergency shall mean a snowstorm, ice buildup, fire, emergency rescue situation, watermain break, sewer or water problem where flooding of property or damage could occur or when an emergency is called by the Fire or Police Service, or any other situation whereby the Mayor of Dieppe or his representative, in his opinion, declares a local emergency, or in the event of a National Emergency.

ARTICLE - 18 JOURS DE PAIE

ARTICLE - 18 PAY DAYS

18.01 Les employés de la Ville sont payés au plus tard à 16 h 30 tous les deux (2) jeudis. Les heures supplémentaires sont payées la semaine de paie suivante. Tout manque de paiement pour des heures supplémentaires est corrigé à la paie suivante, sur approbation du directeur du service.

18.01 The City employees shall be paid no later than 4:30 p.m. on every second (2nd) Thursday. Overtime will be paid on the following pay week. Any shortage in overtime pay shall be issued on the next pay, upon approval of the Department Head.

ARTICLE - 19
ÉGOUT SANITAIRE ACTIF ET CHÂTEAU
D'EAU

19.01 Les employés qui réparent les canalisations d'égout dans les tranchées, qui nettoient un égout sanitaire à l'aide de l'arroseuse d'égout, qui utilisent la caméra vidéo d'égout sanitaire dans le réseau d'égout sanitaire, qui dégagent un refoulement d'égout sanitaire ou qui sont tenus de grimper aux murs d'un château d'eau reçoivent une prime d'un dollar (1,00\$) l'heure, qu'ils le fassent pendant les heures normales de travail ou pendant des heures supplémentaires. Cette prime s'ajoute à la dernière paie du mois suivant.

ARTICLE - 19
LIVE SANITARY SEWER AND WATER
TOWER

19.01 Employees repairing sewer pipes in trench, flushing sanitary sewer with the sewer flusher, operating the sanitary sewer video camera in the sanitary sewer system, clearing a sanitary sewer blockage, or required to climb water towers shall be paid a premium of one dollar (\$1.00) per hour while so employed whether on regular or overtime work. This premium shall be paid on the last pay of the following month.

ARTICLE - 20
SÉCURITÉ

- 20.01**
- a) Le Syndicat et l'Employeur collaborent à maintenir et à renforcer les mesures de sécurité actuellement en vigueur.
 - b) Un Comité de sécurité est créé en application de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* du Nouveau-Brunswick. Dans le choix de leurs représentants, les deux parties auront le souci de nommer les personnes les plus aptes à promouvoir la sécurité au travail.
 - c) Le Comité de sécurité tient des réunions sans préjudice à la demande du Syndicat ou de l'Employeur et exerce ses fonctions conformément à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* du Nouveau-Brunswick.
 - d) Les actes de toutes les réunions du Comité de sécurité sont consignés au procès-verbal. Copie du procès-verbal est transmise à l'Employeur et au Syndicat.
 - e) Tous les employés exerçant des fonctions dangereuses utilisent tout le matériel de sécurité nécessaire conformément aux recommandations du Comité de sécurité, du directeur de service ou de son mandataire. Le port et l'utilisation du matériel de sécurité recommandé est obligatoire.
 - f) Les heures consacrées par les employés à l'exercice de leurs fonctions de membres du Comité mixte d'hygiène et de sécurité durant les heures normales de travail sont considérées des heures ouvrées et sont payées au taux de traitement normal.

ARTICLE - 20
SAFETY

- 20.01**
- (a) The Union and the Employer shall cooperate in continuing and perfecting the safety measures now in effect.
 - (b) Pursuant to the NB Occupational Health and Safety Act, a Safety Committee shall be established. 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 Employer and will exercise its functions as defined in the NB Occupational Health and Safety Act.
 - (d) Minutes of all Safety Committee meetings shall be kept and copies of such minutes shall be sent to the Employer and the Union.
 - (e) All employees working in any dangerous capacity shall use all necessary safety equipment as recommended by the Safety Committee, the Department Head or his 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 Health and Safety Committee shall be considered as time worked, and payment shall be on the basis of straight time.

ARTICLE - 21
AFFAIRES SYNDICALES

21.01 Un congé payé et sans perte d'ancienneté est accordé sur demande à trois (3) employés élus ou nommés pour représenter le Syndicat à des cours ou à des conventions provinciales ou nationales à la condition que le congé n'oblige pas l'Employeur à payer des heures supplémentaires. Le Syndicat rembourse à l'Employeur les honoraires et les bénéfices versés au cours d'un tel congé.

21.02 Un congé payé et sans perte d'ancienneté est accordé sur demande à cinq (5) employés élus pour représenter le Syndicat dans les négociations menant au renouvellement de la convention collective à la condition que le congé n'oblige pas l'Employeur à payer des heures supplémentaires à ces représentants.

ARTICLE - 21
UNION BUSINESS

21.01 Leave of absence with pay and without loss of seniority, shall be granted upon request to any three (3) employees elected or appointed to represent the Union for courses or to attend provincial and national conventions, provided the leave does not cause the employer to have to pay overtime. The Union will reimburse the Employer for wages and benefits so paid during such leave of absence.

21.02 Leave of absence with pay and without loss of seniority, shall be granted upon request to any five (5) employees elected to represent the Union for the negotiations to renew the collective agreement, provided the leave does not cause the employer to have to pay overtime to these representatives.

ARTICLE - 22
NÉGOCIATIONS RELATIVES AUX GRIEFS
AVEC L'EMPLOYEUR

22.01 L'employeur accepte d'accorder au délégué syndical en chef et au délégué syndical du groupe syndical concerné, sur avis au directeur du service ou au surintendant, la permission de s'absenter temporairement de leur travail afin de pouvoir tenir des négociations avec l'Employeur ou ses représentants relativement à l'examen d'un grief, et qu'ils continueront d'être rémunérés durant ce temps. Le temps d'absence temporaire est sujet à l'approbation du directeur de service ou du surintendant. La permission de s'absenter ne sera pas refusée sans raison valable.

ARTICLE - 22
NEGOTIATIONS OF GRIEVANCES
WITH THE EMPLOYER

22.01 The Employer agrees that permission, on notification to the Department Head or the Superintendent, shall be granted to the Chief Shop Steward of the Union and the Shop Steward in the particular group 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, 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 Department Head or Superintendent. No leave shall be unreasonably denied.

ARTICLE - 23
REPRÉSENTANT DU SYNDICAT NATIONAL

23.01 Tout employé a droit à la présence d'un représentant du Syndicat lorsqu'il tient avec un membre de la direction une discussion qui pourrait aboutir à une mesure disciplinaire.

ARTICLE - 23
REPRESENTATIVE OF NATIONAL
UNION

23.01 Any employee shall have the right to have a representative of the Union present when he is having any discussion with any member of Management that may result in discipline.

ARTICLE - 24
APPENDICES

24.01 Chacune des appendices de la présente convention, signée par les parties, fait partie intégrante de la présente convention comme si elle était incorporée au texte.

ARTICLE - 24
APPENDIXES

24.01 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 - 25
HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET PRIME
DE QUART**

**ARTICLE - 25
OVERTIME RATES AND SHIFT
DIFFERENTIAL**

- 25.01** Les heures effectivement ouvrées par les employés en dehors de leurs heures normales de travail constituent des heures supplémentaires qui sont payées à une fois et demie (1 ½) le taux de traitement normal selon la classe.
- a)** Pour ce qui est des heures supplémentaires ouvrées, un congé compensatoire peut être pris à la place d'une rémunération, et ce jusqu'à concurrence de quatre-vingt (80) heures par année, à un moment mutuellement convenu et au taux de rémunération des heures supplémentaires, à condition qu'il n'en résulte pas d'heures supplémentaires pour l'Employeur. Un congé compensatoire ne peut être reporté d'un exercice fiscal au suivant; tout congé compensatoire qui n'aura pas été prévu au calendrier le 30 septembre au plus tard sera payé la dernière semaine d'octobre. Les autres heures accumulées qui n'auront pas été prises sous forme de congé compensatoire à la fin de l'année seront payées avant le 31 décembre.
- b)** Jusqu'au 30 avril, les employés peuvent prendre un congé compensatoire additionnel maximal de quarante (40) heures pour les heures supplémentaires ouvrées à un moment mutuellement convenu, à condition qu'il n'en résulte pas d'heures supplémentaires pour l'Employeur. Ce congé compensatoire n'est pas inclus dans le crédit annuel autorisé de quatre-vingt (80) heures s'il est pris au plus tard le 30 avril. L'employé perd les heures en sus du crédit annuel autorisé de quatre-vingt (80) heures non prises sous forme de congé compensatoire au 30 avril, sauf si l'employé est absent du travail pour cause de maladie ou de blessure, auquel cas ces heures sont payées immédiatement après son retour au travail.
- 25.02** Nonobstant l'article 8.01 b) iv) Secteur loisirs, l'employé tenu de travailler au cours de ses deux (2) jours de repos consécutifs est rémunéré pour les heures ouvrées à raison d'une fois et demie (1 ½) son taux de traitement normal le premier jour et du double le deuxième jour.
- 25.03** Sauf en cas d'urgence, nul ne peut faire des heures supplémentaires sans autorisation en bonne et due forme. Si cette autorisation n'a pas été obtenue, les heures supplémentaires effectuées en cas d'urgence ne sont payables que si une réclamation à cet égard est déposée dans les quarante-huit (48) heures qui s'ensuivent.
- 25.01** 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 (1 ½) times the regular straight time classified rate for such work.
- (a)** For overtime worked, time off may be taken in lieu of money to a maximum of eighty (80) hours per year at a mutually agreeable time at the overtime rate, provided it does not result in overtime for the Employer. There will be no carry over from one fiscal year to the next, with all remaining time-in-lieu that has not been scheduled by September 30th will be paid out the last week of October. Any remaining accumulated time not taken by year-end will be paid out before December 31th.
- (b)** Until April 30th each year, employees may take up to forty (40) hours additional time off in lieu of money for overtime worked, at a mutually agreeable time and not resulting in overtime for the Employer. This time, if taken on or before April 30th, shall not be included in the eighty (80) - hour bank entitlement for the year. Bank hours above the eighty (80)-hour entitlement not taken by April 30th will be forfeited by the employee, unless the employee is absent from work due to illness or injury, whereas these hours will be paid out immediately following the employee's return to work.
- 25.02** Notwithstanding Article 8.01 (b) (iv) Leisure division, if an employee is required to work on each of his two (2) consecutive days of rest, he shall be paid at the rate of time and one-half (1 ½) for all hours on his first such day of work and at the rate of double time for all hours on the second such day.
- 25.03** Except in cases of emergency, overtime shall not be worked without proper authority. When proper 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.

- 25.04** Les heures supplémentaires sont réparties à tour de rôle entre les employés dans leur classe respective et groupes d'ancienneté respectifs conformément à l'article 7.05.
- 25.05** Tous les employés sont tenus de se présenter au travail lorsqu'ils sont convoqués pour faire des heures supplémentaires, sauf s'ils en sont excusés par le directeur du service ou du surintendant.
- 25.06** a) Lorsqu'un travail en cours durant les heures normales de travail doit être continué après les heures normales pour une période maximale de trois (3) heures ou durant la période de repas, l'employé ou l'équipe de travail effectuant le travail en cours peut continuer leur travail en temps supplémentaire.
- b) Si l'employé ne peut continuer d'effectuer le travail en cours, ou que la période maximale de trois (3) heures est écoulée, l'Employeur fait appel à un employé, selon les dispositions à l'article 13.03.
- 25.07** Chaque fois qu'un employé doit travailler deux (2) heures supplémentaires ou plus après son quart de travail régulier prévu et à la fin de chaque période de quatre (4) heures au travail par la suite, l'employé reçoit une indemnité de repas de douze (12,00 \$).
- L'employé qu'on fait venir au travail deux (2) heures ou plus avant le début de son quart prévu reçoit une indemnité de repas de sept (7,00 \$).
- 25.08** Une prime de quart d'un dollar (1,00 \$)/l'heure est versée à tous les employés pour les heures ouvrées entre 16 h et minuit à l'exception des employés dont la majorité des heures de travail prévues se situent normalement entre 8 h et 16 h. Une prime de quart d'un dollar et vingt cents (1,20 \$) /l'heure est versée à tous les employés pour les heures ouvrées entre minuit et 8 h. Les primes de quart ne s'appliquent pas aux heures supplémentaires et aux rappels au travail.
- 25.04** All overtime will be rotated among employees within their respective classifications and seniority groups as per article 7.05.
- 25.05** All employees shall report for work when called for overtime unless excused by the Department Head or Superintendent.
- 25.06** (a) Where work in progress being performed during regular working hours needs to be continued after regular hours for a maximum period of three (3) hours or during meal time, the employee or the work team performing the work in progress may continue doing so on overtime
- (b) Should the employee be unable to continue performing the work in progress, or if the maximum period of three (3) hours is over, the Employer shall call out an employee in accordance with the provisions of Article 13.03.
- 25.07** Every time an employee is required to work two (2) hours or more of overtime beyond his regular scheduled shift and after every four (4) hours of work thereafter, the employee shall be provided a meal allowance of twelve (\$12.00).
- An employee called in to work two (2) hours or more prior to his scheduled shift shall be provided a meal allowance of seven (\$7.00).
- 25.08** A shift premium of one dollar (\$1.00) per hour shall be paid to all employees for hours worked between 4 pm and midnight, except those employees for whom most of the scheduled working hours fall normally between 8 am and 4 pm. A shift premium of one dollar and twenty cents (\$1.20) per hour shall be paid to all employees for hours worked between midnight and 8 am. Shift premiums shall not apply to overtime and call-outs.

ARTICLE - 26 DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 26.01** a) Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a les droits et les pouvoirs de gérer les installations et les services, de diriger le personnel, d'embaucher, de classer, d'affecter, de rétrograder, de mettre à pied, de suspendre, de discipliner les employés ou de leur accorder des promotions.
- b) L'Employeur se réserve le droit d'obliger à tout moment un employé à subir un examen médical et le droit d'exiger un certificat d'un médecin attestant

ARTICLE - 26 EMPLOYER'S RIGHTS

- 26.01** (a) The Union agrees that the Employer has the rights and powers to manage the plants and department, direct the working forces and hire, promote, classify, transfer, demote, lay off, suspend or discipline employees.
- (b) The Employer reserves the right to require a medical examination of any employee at any time and the right to require a

que l'employé est en bonne forme physique pour accomplir les fonctions requises par son poste. L'examen est effectué par un médecin choisi par l'employé. L'examen et les pièces exigés sont aux frais de l'Employeur.

certificate from a medical practitioner that the employee is physically fit to perform the duties of his employment. The examination shall be performed by the medical practitioner of the employee's choice. Any examination and documentation required shall be paid by the Employer.

- c) L'Employeur se réserve le droit d'exiger des preuves de maladie fournies au moyen d'un examen effectué par un médecin.

- (c) The Employer reserves the right to request proof of illness by means of an examination by a medical practitioner.

26.02 L'Employeur accepte que, sous réserve du droit de tout employé de déposer un grief de la manière ci-prévue, ces fonctions seront exercées en conformité avec l'objet et l'esprit général de la présente convention.

26.02 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.

26.03 Congédiement, suspension et discipline

26.03 Discharge, Suspension and Discipline

a) Procédure de congédiement

Un employé peut être congédié, suspendu ou discipliné pour un motif légitime, par ordre de l'Employeur. L'Employeur avise sans délai et par écrit l'employé et le Syndicat des motifs de la suspension, du congédiement ou de la mesure disciplinaire.

(a) Discharge Procedure

An employee may be dismissed, suspended or disciplined for just cause and 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, suspension or discipline.

b) Omission des étapes de la procédure de grief

L'employé dont le Syndicat estime que le congédiement ou la suspension est illégitime ou injuste a droit à une audience suivant la procédure de grief prévue par la présente convention. Les étapes 1 et 2 de cette procédure sont omises dans ce cas.

(b) 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.

c) Suspension ou congédiement injuste

Si, après enquête, il est conclu qu'un employé a été suspendu ou congédié de façon injuste, celui-ci est immédiatement réintégré dans son ancien poste, sans perte d'ancienneté, et reçoit pour le temps perdu une indemnité équivalente à son traitement normal pour la période de paie précédant le congédiement ou la suspension ou calculée selon d'autres formules d'indemnisation jugées justes et équitables par les parties, ou par le conseil d'arbitrage si l'affaire a été déferée à celui-ci.

(c) Unjust Suspension or Discharge

Should it be found upon investigation that an employee has been unjustly suspended or discharged, such employee shall be immediately reinstated in his former position, without loss of seniority rating and shall be compensated for all time lost in an amount equal to his 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 in the Board of Arbitration, if the matter is referred to such a Board.

- d) Le refus d'une promotion ne peut être considéré un motif de congédiement.

- (d) Refusal of promotion shall not be grounds for dismissal.

- e) Si dans les dix-huit (18) mois qui suivent l'application d'une mesure disciplinaire à un

- (e) In the event that an employee is disciplined and no further disciplinary

employé, aucune autre mesure disciplinaire n'est prise contre lui, son dossier personnel en est purgé et mention à cet égard y est faite.

f) Accès au dossier personnel

Un employé a le droit de consulter son dossier personnel à tout moment, sur préavis d'une semaine. Il a le droit de répondre par écrit à tout document se trouvant dans son dossier personnel et sa réponse y est versée.

- g)** Pendant la période de probation, l'Employeur peut congédier un employé s'il estime que celui-ci ne convient pas pour un emploi permanent auprès de l'Employeur. L'employé ainsi congédié peut former un grief.

action is taken against him for a period of eighteen (18) months, his record shall be cleared and this fact shall be noted in his personal file.

(f) Access to personal file

An employee shall have the right at anytime, with a week's notice, to have access to review his 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.

- (g)** 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. Such employee may grieve such termination.

**ARTICLE - 27
RÉDUCTION DES EFFECTIFS ET RAPPEL
AU SERVICE**

**ARTICLE - 27
STAFF REDUCTION AND RECALL TO
SERVICE**

- 27.01** En cas de réduction des effectifs visés par la présente convention, les employés sont gardés en poste par ordre d'ancienneté.
- 27.02** L'employé dont le poste est aboli ou qui est supplanté a le droit d'exercer son ancienneté pour supplanter un employé possédant moins d'ancienneté au sein de l'unité de négociation, à condition de posséder les habiletés et les qualifications requises pour exercer les fonctions en cause.
- 27.03** En cas d'augmentation des effectifs, les employés mis en disponibilité sont rappelés au travail par ordre d'ancienneté, à condition de posséder les aptitudes et les qualités requises pour exercer les fonctions en cause.
- 27.04** L'employé mis en disponibilité qui ne se présente pas au travail ou qui ne justifie pas son absence de façon satisfaisante dans les cinq (5) jours ouvrables après notification par signification en mains propres ou par courrier recommandé envoyé à sa dernière adresse connue de l'Employeur perd ses droits d'ancienneté et son nom est rayé de la liste d'ancienneté. Cependant, il ne perd pas ses droits d'ancienneté s'il a un autre emploi et que l'Employeur ne peut garantir qu'il travaillera au moins vingt (20) jours ouvrables après son rappel au travail.
- 27.05** La préférence est accordée à des employés mis à pied plutôt qu'à de nouveaux employés pour combler de nouveaux postes ou des postes vacants ailleurs que dans son propre groupe d'ancienneté si le groupe en

- 27.01** When staff covered by this Agreement is reduced, employment will be retained in order of their seniority.
- 27.02** An employee whose position is abolished, or who is displaced, shall be entitled to exercise his seniority in displacing a junior employee within the bargaining unit provided he has the required ability and qualifications to perform the work.
- 27.03** A laid-off employee shall be recalled in order of seniority when staff is increased provided the employee has the required ability and qualifications to perform the work.
- 27.04** A laid-off employee who fails to report for duty, or fails to give satisfactory reason in writing for not doing so, within five (5) working days from date of notification by personal advice or registered mail to his last known address known to the Employer, shall forfeit his seniority rights and his name shall be removed from the seniority list. Provided, however, such employee shall not forfeit his seniority rights if he has other employment and the Employer does not guarantee he will be employed at least twenty (20) working days following his call back to work by the Employer.
- 27.05** A laid-off employee shall be given preference of employment over new employees in filling new positions or vacancies in other than his own seniority group when no laid-off

question ne compte aucun employé mis en disponibilité. Un nouvel employé ne peut être embauché tant qu'un employé mis à pied apte à exercer les fonctions du poste visé n'aura pas eu l'occasion d'être rappelé.

27.06 Si l'Employeur entend procéder à des mises en disponibilité, il en donne aux employés visés un préavis de quatre (4) semaines.

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.

27.06 In the event a lay-off is planned, the Employer shall notify the employees four (4) weeks in advance of such lay-off.

ARTICLE - 28 INDEMNITÉ DE DÉCÈS

28.01 En cas de décès du conjoint, de l'enfant, de la mère, du père, de la sœur ou du frère d'un employé visé par la présente convention, l'Employeur lui accorde un congé de cinq (5) jours civils consécutifs, l'un devant être le jour des funérailles. En cas de décès de tout autre membre de la famille immédiate d'un employé, le congé est de trois (3) jours civils consécutifs, l'un devant être le jour des funérailles.

Si l'un de ces jours tombe un jour de travail prévu pour l'employé, il a le droit de recevoir huit (8) heures de traitement à son taux de traitement normal pour le jour en question. Il a droit à un (1) jour supplémentaire de congé s'il doit parcourir au moins deux-cents (200) kilomètres dans un sens pour assister aux funérailles, à condition qu'il y assiste effectivement.

28.02 La famille immédiate s'entend des personnes suivantes : la belle-mère, le beau-père, le beau-frère, la belle-sœur, le petit-fils et la petite-fille.

28.03 En cas de décès de son grand-père ou de sa grand-mère, l'employé bénéficie d'un congé de deuil d'un (1) jour avec traitement.

28.04 Les congés de deuil s'appliquent aux conjoints de fait.

28.05 À la demande de l'employé, le congé de deuil peut remplacer tout autre congé.

28.06 L'indemnité de décès n'est pas accordée pour tout jour qui coïncide avec un jour férié ou un jour ouvrable non prévu pour l'employé.

28.07 Les funérailles mentionnés ci-dessus comprennent les célébrations de la vie.

ARTICLE - 28 BEREAVEMENT PAY

28.01 In the event of a death of the spouse, child, mother, father, sister or brother of an employee covered by this Agreement, the Employer shall grant a leave of absence of five (5) consecutive calendar days off, one of which days shall be the day 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 three (3) consecutive calendar days, one of which shall be the day of the funeral.

If any such days fall on scheduled working days for such employee, he will be entitled to receive eight (8) hours pay at his normal rate for such scheduled working days. One (1) additional day leave of absence will be granted if an employee must travel two hundred (200) or more kilometres in one direction to attend the funeral, provided he attends such funeral.

28.02 Immediate family shall mean: mother-in-law, father-in-law, brother-in-law, sister-in-law, grandson and granddaughter.

28.03 In the event of the death of an employee's grandparents, said employee shall be entitled to one (1) day bereavement leave with pay.

28.04 Funeral leave to cover common law application.

28.05 Bereavement leave shall replace any other leave upon request of an employee.

28.06 Bereavement pay shall not be allowed for any day that falls on a Statutory Holiday or unscheduled working day for the employee.

28.07 The above-mentioned funeral leave includes celebrations of life.

ARTICLE - 29
SOUS-TRAITANCE

29.01 Afin d'assurer la sécurité d'emploi des membres de l'unité de négociation, l'Employeur accepte que le travail ou les services exécutés actuellement ou ultérieurement par l'unité de négociation ne peuvent 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 disponibles pour le faire en cas de besoin.

ARTICLE - 29
CONTRACTING OUT WORK

29.01 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.

ARTICLE - 30
TRANSPORT DES EMPLOYÉS

30.01 En cas d'intempérie, tous les employés de tous les services qui sont transportés vers ou depuis le lieu de travail doivent, autant que possible, être à l'abri des éléments grâce à des dispositifs mobiles couverts.

ARTICLE - 30
TRANSPORTATION OF EMPLOYEES

30.01 During inclement weather, if at all possible, all employees in all Departments being conveyed from yard to job or vice versa, shall be protected from such elements by properly covered mobile equipment.

ARTICLE - 31
TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR

31.01 L'Employeur reconnaît que les employés municipaux ont le droit d'avoir d'autres emplois, à condition qu'un tel emploi n'entrave pas leur rendement dans leur travail au service de l'Employeur ou n'entre pas en conflit avec les intérêts de l'Employeur.

ARTICLE - 31
OUTSIDE EMPLOYMENT

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

ARTICLE - 32
AUTORISATION D'ABSENCE

32.01 Le directeur général peut, à la demande de tout employé visé par la présente convention, l'autoriser à prendre un congé maximal de soixante (60) jours sans traitement, pour des raisons personnelles ou autres. L'employé qui demande un autre congé sans traitement au-delà de la période de soixante (60) jours accordée par le directeur général adresse une demande écrite à cet effet au conseil municipal, qui est seul habilité à l'accorder.

32.02 L'Employeur autorise un congé avec traitement et sans perte d'avantages sociaux à un employé appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin en justice dans une affaire à laquelle l'Employeur est partie ou lorsque l'employé est assigné par la Couronne à témoigner dans une affaire autre qu'une affaire personnelle. Les indemnités payables à l'employé sont cédées à l'Employeur.

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 granted upon written request to the Chief Administrative Officer for a maximum period of sixty (60) days. Should the employee request further leave of absence without pay beyond a sixty-day period granted by the Chief Administrative Officer, the employee shall make written request to the City Council for an extension and such extension may be granted at the sole prerogative of the City Council.

32.02 The Employer shall grant leave of absence with salary and without loss of benefits to an employee who serves as a juror or witness in any court in which the Employer is involved or when subpoenaed by the Crown in all matters other than those of a personal nature. Any fee accruing to the employee shall be assigned to the Employer.

ARTICLE - 33
LANGAGE OFFENSANT

33.01 Il est interdit aux employés qui sont de service d'utiliser un langage offensant, blasphématoire ou obscène.

ARTICLE - 33
ABUSIVE LANGUAGE

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

ARTICLE - 34
CONDITION GÉNÉRALE

34.01 Pension de retraite

L'employé visé par la présente convention qui reçoit une pension du Régime de retraite de l'Employeur perd son ancienneté.

ARTICLE - 34
GENERAL CONDITION

34.01 Superannuation

When an employee covered by this Agreement is in receipt of a pension from the Employer's Pension Scheme, his seniority shall cease.

ARTICLE - 35
FUSION

35.01 Si l'Employeur fusionne avec tout autre organisme, il s'engage à s'assurer de ce qui suit :

- 1) les employés conserveront leurs droits d'ancienneté auprès du nouvel employeur;
- 2) tous les crédits de vacances ayant trait aux congés payés, aux congés de maladie et à tous les autres avantages sociaux seront reconnus par le nouvel employeur;
- 3) le classement, les conditions de travail et les taux de traitement du nouvel employeur seront équivalents aux meilleures conditions offertes parmi les employeurs qui fusionnent;
- 4) aucun employé ne perdra son emploi par suite de la fusion;
- 5) la priorité quant au lieu de travail dans la municipalité issue de la fusion sera accordée selon le rang d'ancienneté.

ARTICLE - 35
AMALGAMATION CLAUSE

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

- (1) Employees shall be credited with all seniority rights with the new employer.
- (2) All service credits relating to vacation with pay, sick leave credits, and all other benefits shall be recognized by the new employer.
- (3) Classification, conditions of employment and wage rates for the new employer shall be equal to the best provisions in effect with the merging employers.
- (4) No employee shall suffer a loss of employment as a result of a merger.
- (5) Preference in location of employment in the merged municipality shall be on the basis of seniority.

ARTICLE - 36
INDEMNITÉS D'ASSURANCE

36.01 L'Employeur maintiendra les régimes d'assurance suivants pour les employés permanents :

a) Assurance-vie collective

Assurance dont la prestation est égale au double des gains annuels des employés ayant des personnes à charge et aux gains annuels des employés sans personne à charge. Le double

ARTICLE - 36
INSURANCE BENEFITS

36.01 The Employer shall maintain the following insurance plans to permanent employees:

(a) Group Life Insurance on the life of employees

Such life insurance shall be equal to double annual earnings for employees with dependents and shall equal annual earnings of employees without

des prestations normales est versé en cas de décès accidentel. L'Employeur prend à sa charge le coût total des primes de cette assurance.

dependents. 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.

b) Régime d'indemnité hebdomadaire

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. 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 le sixième jour d'absence pour toute autre maladie. L'Employeur prend à sa charge le coût des documents médicaux requis par l'Employeur.

(b) Weekly Indemnity Insurance

to pay a benefit of seventy-five percent (75%) of weekly earnings in the event of lost time for sickness or accident for which WorkSafe NB is not payable, for a maximum period of fifty-two (52) weeks. Payment of such benefit shall commence on the first day of lost time of an accident, on the first day of hospitalisation for sickness resulting in hospitalisation, or on the sixth day of lost time for other sickness. Any documentation required by the Employer from the doctor shall be paid by the Employer.

c) Assurance-invalidité de longue durée

Des prestations égales à 66,67 % des gains mensuels sont versées dans des cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident pour lesquels Travail sécuritaire NB ne verse aucune indemnité. Les prestations sont payables après la cessation du versement des prestations hebdomadaires. Les prestations primaires et secondaires obtenues du Régime de pensions du Canada ou de tout autre régime public peuvent venir en déduction de ces prestations. Les prestations peuvent être compensées. Le versement des prestations cesse à l'âge de soixante-cinq (65) ans, au décès ou à la fin de l'invalidité.

(c) Long Term Disability Insurance

to pay a benefit a 66.67% of monthly earnings in the event of lost time for sickness or accident for which WorkSafe NB 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.

Il y a invalidité lorsque, au cours des douze premiers mois d'une invalidité de longue durée et par la suite tout au long de la durée de cette maladie, l'employé est incapable, en raison uniquement de maladie ou de blessures, de travailler à tout emploi au sein de l'unité de négociation ou que l'employé est incapable, du fait de cette maladie ou de ces blessures, de travailler à tout autre emploi pour lequel il est raisonnablement qualifié en raison de ses études, 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.

d) L'Employeur accepte d'avancer toutes les deux semaines les prestations de Travail sécuritaire NB et les prestations du régime d'indemnité hebdomadaire jusqu'à la décision rendue dans le premier processus d'appel et l'employé accepte de rembourser toute prestation versée en trop par l'Employeur dans un délai raisonnable.

(d) The Employer agrees to advance on a bi-weekly basis the WorkSafe NB benefits and the Weekly Indemnity Insurance benefits until the decision is made in the first appeal process and the employee agrees to reimburse any overpayment advanced by the Employer within a reasonable time.

e) Une somme égale à 5/12^e de toute ristourne que l'Employeur reçoit de la Commission de l'assurance-emploi par suite d'un régime d'indemnité hebdomadaire sert à compenser les primes payées au titre de ce régime.

(e) An amount of 5/12th of any rebate received by the Employer from the Employment Insurance Commission as a result of a Weekly Indemnity Plan shall

be used to offset the premiums for said plan.

36.02 a) Pour les besoins de l'assurance-vie collective, les gains annuels correspondent à cinquante-deux (52) fois les gains hebdomadaires normaux indiqués à l'Appendice A ci-jointe en vigueur au moment du décès. Pour les besoins du régime d'indemnité hebdomadaire, les gains hebdomadaires correspondent aux gains normaux hebdomadaires indiqués à l'Appendice A en vigueur au commencement de l'invalidité. Pour les besoins de l'assurance-invalidité de longue durée, les gains mensuels seront basés sur le taux de traitement indiqué à l'Appendice A et qui est en vigueur au commencement de l'invalidité.

b) Assurance-vie – 5 000 \$ jusqu'à l'âge de soixante-quinze (75) ans payés par la municipalité.

36.03 L'Employeur paie le coût total des primes pour le régime d'indemnité hebdomadaire, le régime d'assurance-invalidité de longue durée, le régime des soins médicaux et le régime des soins dentaires.

36.04 Pendant qu'un employé qui participe au régime d'indemnité hebdomadaire ne travaille pas au service de l'Employeur et qu'il reçoit des prestations de Travail Sécuritaire NB ou des prestations du régime d'indemnité hebdomadaire, l'Employeur continue de payer toutes les primes de l'assurance-vie collective et du régime des soins médicaux pour cet employé.

L'employé mis à pied paie les primes relatives au régime des soins médicaux. L'Employeur paie les primes relatives à l'assurance-vie collective des employés mis à pied pour une période de douze (12) mois ou jusqu'à ce que ceux-ci trouvent du travail ailleurs, selon celui de ces événements qui surviendra le premier.

36.05 a) Les crédits de congés de maladie sont utilisés au rythme de cinq jours à la fois avant que le titulaire ne soit admissible à l'assurance indemnité hebdomadaire, ou sont ajoutés à l'allocation de retraite conformément au paragraphe 36.05 c).

b) Les employés permanents bénéficient de douze (12) jours de congés de maladie par année.

Les crédits de congés de maladie ne sont pas cumulatifs, cependant ils peuvent être ajoutés à l'allocation de retraite prévue au paragraphe 36.05 c).

c) L'allocation de retraite est accumulée jusqu'à concurrence de six cent soixante douze (672) heures à payer à l'employé ou à ses héritiers au moment de la retraite ou du décès de l'employé.

36.02 (a) For the purpose of Group Life Insurance, annual earnings shall be fifty-two (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.

(b) Life insurance - \$ 5,000 to age seventy-five (75) paid by the municipality.

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

36.04 While an employee on weekly indemnity is not working for the Employer and is being paid by WorkSafe NB or Weekly Indemnity payments, the Employer shall continue to pay all group life and health insurance premiums for such employee.

If an employee is laid off, such employee shall pay premiums for health insurance. The Employer shall pay premiums for 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.

36.05 (a) Sick leaves shall be taken five days at a time prior to qualifying for Weekly Indemnity Insurance or to be added to the retirement allowance as specified in article 36.05 (c).

(b) Sick days for permanent employees are as follows: twelve (12) days per year.

Sick leaves shall be non-cumulative, however, given credit into a retirement allowance as specified in article 36.05 (c)

(c) The retirement allowance shall accumulate to six hundred seventy two (672) hours to be paid at the employee's rate of pay to the employee or his heirs upon retirement or death.

ARTICLE - 37

ARTICLE - 37

RÉGIME DES SOINS MÉDICAUX

HEALTH PLAN

37.01 L'employé régulier qui a terminé sa période de probation auprès de l'Employeur est admissible au régime des soins médicaux comme suit :

- a) Le régime des soins médicaux de l'Employeur comporte un régime des soins dentaires de base. L'Employeur prend à sa charge le coût total du régime des soins médicaux (y compris le régime des soins dentaires).

Le régime des soins médicaux restera en vigueur pour la durée de la présente convention tant que le nombre d'employés inscrits visés par la présente convention sera suffisant.

- b) L'Employeur maintiendra un régime des soins de la vue offrant des prestations maximales de deux cents dollars par période de vingt-quatre (24) mois.
- c) L'Employeur offre une couverture optionnelle d'assurance médicaments pour les retraités, avant l'âge de 65 ans, payé par le retraité à 100%.

37.01 Regular employees who have completed their probationary period in the employment of the Employer shall be eligible to the Health Plan, as follows:

- (a) The Employer's 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 throughout the life of this Agreement, provided the number of participating employees covered by this Agreement is sufficient.

- (b) The Employer shall maintain a Vision Care Plan with maximum benefits of two hundred dollars (\$200.00) per twenty-four (24) month period.
- (c) The Employer shall provide an optional drug insurance coverage for retirees, before age 65, paid by the retiree at 100%.

ARTICLE - 38 RÉGIME DE RETRAITE

ARTICLE - 38 PENSION PLAN

38.01 Chaque employé est admissible aux avantages et aux bénéfices du régime de retraite des employés, adopté ou pouvant être adopté par entente entre l'Employeur et l'employé. La contribution de contrepartie de l'Employeur est de 8% et augmentera à 8.5% à partir du premier jour de la période de paie suivant la date de signature de l'entente par les deux parties.

38.01 Each employee shall be entitled to the benefits of the employees' Pension Plan, which has been or may hereafter be adopted by agreement between the Employer and the employee. The Employer's matching contribution shall be 8% and shall increase to 8.5% from the first day of the pay period following the date of signature of the agreement by both parties.

ARTICLE - 39 INDEMNITÉ POUR INVALIDITÉ TEMPORAIRE

ARTICLE - 39 TEMPORARY DISABILITY BENEFIT

39.01 a) Tous les employés visés par la présente convention bénéficient des dispositions de la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail* du Nouveau-Brunswick.

39.01 (a) All employees subject to this Collective Agreement shall be covered by the provisions of the *Workplace, Health, Safety and Compensation Commission Act* of New Brunswick.

- b) Lorsqu'un employé s'absente du travail pour cause d'accident ou de maladie professionnelle qui découle de son emploi et que Travail Sécuritaire NB juge que l'accident ou la maladie est indemnisable, l'Employeur verse, dans la mesure autorisée par Travail Sécuritaire NB, une prestation complémentaire à celle versée par Travail Sécuritaire NB, sans compensation de cette dernière, étant entendu que toute prestation complémentaire ainsi versée n'augmentera pas le revenu net de l'employé au-delà de son revenu normal antérieur à son invalidité.
- c) En attendant le règlement de la réclamation assurable, et sous réserve de la condition énoncée au paragraphe 39.01 b), l'employé reçoit de l'Employeur un montant correspondant au pourcentage de son traitement normal net, déterminé par Travail Sécuritaire NB. En contrepartie, l'employé cède son chèque d'indemnité à l'Employeur et, s'il y a lieu, son chèque du Régime de pensions du Canada. Ce montant versé par l'Employeur est considéré être une « avance ».
- d) Sous réserve du paragraphe 39.01 b), l'Employeur maintient en vigueur les régimes de prestations aux employés (y compris la contribution de contrepartie) pendant que l'employé reçoit des prestations pour « perte de gains » de Travail Sécuritaire NB.
- e) Pendant qu'il reçoit des prestations de Travail Sécuritaire NB, l'employé continue d'accumuler ses crédits de congé de maladie ou de vacances.
- f) Il est interdit de mettre fin à l'emploi d'un employé pour cause d'absence par suite d'un accident subi dans l'exercice de ses fonctions ou pour cause de maladie professionnelle.
- (b) When an employee is off work because of an accident or occupational illness resulting from his employment and which is accepted as compensable by WorkSafe NB, the Employer will supplement the WorkSafe NB benefit to the extent permitted by WorkSafe NB without offsetting the benefit payable by WorkSafe NB and subject to the provision that any such supplemental payment shall not increase the employee's net take home pay above his regular pre-disability amount.
- (c) Pending settlement of the insurable claim, and subject to the condition of 39.01(b), the employee shall receive an amount equal to the percentage of regular net salary as determined by WorkSafe NB. In return, the employee shall assign his compensation cheque to the Employer, and if applicable, his Canada Pension Plan Cheque. This amount from the Employer is considered an "Advance".
- (d) The Employee's Benefit Plans (including matching 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 WorkSafe NB, subject to Article 39.01 (b).
- (e) An employee who is receiving compensation benefits from WorkSafe NB shall continue to accumulate the employee's sick leave credits or vacation credits while on compensation.
- (f) No employee shall have employment terminated as a result of absence from work caused by an accident he received while performing duties for the Employer or an industrial disease.

39.02 L'employé qui est blessé durant ses heures de travail et qui doit quitter le travail pour se faire traiter ou n'est pas apte à retourner au travail selon l'avis de l'infirmier ou médecin traitant reçoit son taux de traitement normal et avantages sociaux, sans perte de crédits de congé de maladie pour le reste de son quart (jusqu'à concurrence de huit (8) heures).

39.02 An employee who is injured during work hours, and who is required to leave work for treatment, or who is deemed unfit to return to work by the treating medical nurse or doctor shall receive payment for the remainder of his shift (maximum eight (8) hours) at his regular rate of pay and benefits without deduction from his sick leave.

ARTICLE - 40 CLAUSES DIVERSES

40.01 Ponctualité au travail et conscience d'être au service du public.

Les employés sont tenus d'être ponctuels au travail, d'avoir une apparence soignée et, compte tenu de la

ARTICLE - 40 MISCELLANEOUS PROVISIONS

40.01 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,

nature de leur emploi, d'être courtois, patients et compréhensifs, en mettant l'accent sur l'apparence soignée et la propreté et en gardant constamment à l'esprit le bien-être du public.

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.

40.02 La lettre d'entente énoncée à l'Appendice F fait partie intégrante de la présente convention.

40.02 The Letter of Intent set out in Appendix F forms part of this Agreement.

ARTICLE - 41 CONGÉ DE MATERNITÉ OU POUR SOINS DES ENFANTS

ARTICLE - 41 MATERNITY OR CHILD CARE LEAVE

41.01 L'employé qui est en congé de maternité ou pour soins des enfants continue d'accumuler son ancienneté. L'employé donne à l'Employeur un préavis minimal de deux (2) semaines de son intention de retourner au travail. À son retour de congé, l'employé réintègre son ancien poste ou, si celui-ci n'existe plus, un poste équivalent dans son service.

41.01 An employee on maternity or child care leave shall continue to accumulate seniority. An employee on maternity or child care leave shall give the Employer not less than two (2) weeks' notice of his intention to return to work. On return to work he shall be placed in his former position, or if such position no longer exists, he shall be placed in an equivalent position in his department.

41.02 Un employé a droit à une (1) journée de congé payé à l'occasion de la naissance de son enfant ou l'adoption d'un enfant. Un tel congé doit être pris dans un délai raisonnable de la naissance.

41.02 An employee is entitled to one (1) day off with pay on the occasion of the birth of his child or the adoption of a child. Such leave must be taken within a reasonable period of time.

41.03 Lors d'un congé de maternité ou parental, l'employé aura l'option de continuer à payer ses cotisations de retraite. Si l'employé choisi de contribuer, l'Employeur continuera également à verser leur part des contributions.

41.03 During maternity or parental leave, the employee will have the option of continuing to pay his or her pension contributions. If the employee chooses to contribute, the Employer will also continue to contribute.

ARTICLE - 42 EMPLOYÉS AUXILIAIRES

ARTICLE - 42 PART-TIME EMPLOYEES

42.01 L'article 42 est défini dans la partie 2 de la présente convention.

42.01 Article 42 is defined in Part 2 of this Agreement.

ARTICLE - 43 DATE DE CESSATION

ARTICLE - 43 TERMINATION DATE

43.01 Sauf disposition contraire, la présente convention collective est rétroactive au **11 avril 2021** et demeurera en vigueur et liera les parties jusqu'au **10 avril 2026**. Par la suite, elle sera automatiquement renouvelée pour des périodes successives d'une année, à moins que l'une ou l'autre partie ne demande la négociation d'une nouvelle convention ou la modification de la convention alors en vigueur en donnant un avis écrit à l'autre partie dans les cent vingt-deux (122) jours civils qui précèdent la prochaine date d'expiration. Dès qu'un tel avis est donné, les négociations visant la conclusion d'une nouvelle convention ou la modification de la convention alors en

43.01 This Collective Agreement except as otherwise provided shall be retroactive to the **11th day of April 2021** and shall remain in full force and effect between the parties until **April 10th, 2026** 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 one hundred twenty two (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

vigueur s'amorceront dans les vingt (20) jours qui suivent la réception de cet avis par l'autre partie.

existing Agreement shall commence within twenty (20) days following receipt of such notice by the other party.

ARTICLE - 44
QUESTIONS LINGUISTIQUES

ARTICLE - 44
LANGUAGE MATTERS

44.01 Les parties désirent travailler vers l'obtention d'une convention collective officielle, dans la langue française, qui reflète leurs intentions. Les énoncés ci-dessous seront suivis pour toutes négociations ultérieures visant le renouvellement de la convention collective :

44.01 The parties wish to work in French in obtaining an official collective agreement that reflects their intentions. The following statements will be followed for any subsequent negotiations to renew the collective agreement:

- a) Seulement la version française de la convention collective sera négociée;
- b) Les revendications des deux parties seront déposées en français;
- c) Le Syndicat fera traduire, à ses frais, les prochaines conventions collectives négociées dans le futur. La version anglaise n'aura aucune prédominance ou force interprétatives sur la version officielle française.

- (a) Only the French version of the collective agreement will be negotiated;
- (b) The demands of both parties shall be filed in French;
- (c) The Union shall have to translate, at their expense, future collective agreements. The English version will have no predominance or interpretive weight on the official French version.

Fait le 13 Juin 2023.

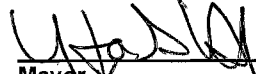

Dated 13 JUN, 2023.

POUR LA VILLE DE DIEPPE

FOR THE CITY OF DIEPPE

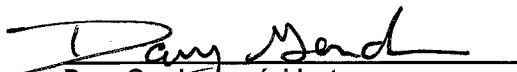

Maire

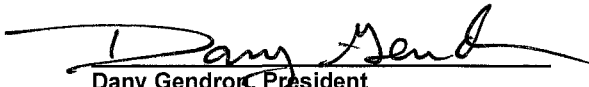
Secrétaire municipal


Mayor

City Clerk

POUR LES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE DIEPPE
SCFP - SECTION LOCALE 4679

FOR THE EMPLOYEES OF THE CITY OF DIEPPE
CUPE - LOCAL 4679


Dany Gendron, président


Dany Gendron, President


Denis Vautour, vice-président


Denis Vautour, Vice-President

LETTRE D'INTENTION F

La Ville de Dieppe
-et-
Le Syndicat canadien de la fonction publique
Section locale 4679

OBJET : Évaluation des emplois

1. La présente lettre d'intention s'applique à l'évaluation :
 - a) Des emplois décrits à l'appendice A de la convention collective en vigueur à partir du 11 avril 2021 (la Convention) et
 - b) Des nouveaux postes créés depuis l'entrée en vigueur de la Convention,

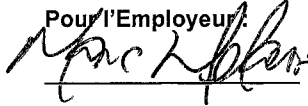
ci-après les postes.

2. L'employeur sera responsable de la conceptualisation des postes, de l'évaluation des postes selon l'outil, de l'interprétation des résultats, du calcul du pointage et du classement de l'emploi.

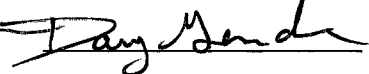
3. Le Syndicat obtiendra du Service des ressources humaines les informations qui ont mené au pointage final accordé à chaque poste. Si le Syndicat est en désaccord avec le pointage attribué par le service des ressources humaines, il pourra faire connaître ses objections et poursuivre en arbitrage.

Fait à Dieppe, Nouveau-Brunswick, le 13-06 2023.

Pour l'Employeur :



Pour le Syndicat (président) :



LETTER OF INTENT F

The City of Dieppe
-and-
Canadian Union of Public Employees
Local 4679

RE: Job Evaluation

1. This letter of intent applies to the assessment of :
 - (a) The jobs described at Appendix A of the collective agreement in force as of April 11, 2021 (the "Collective Agreement") as "Positions to be assessed by the joint committee"; and
 - (b) Any new position created since the commencement of the Collective Agreement,

Hereinafter referred to as the "positions".

2. The Employer shall be responsible for the conceptualization of the positions, their assessment according to the tools, the interpretation of the results, the calculation of the scores and the job classification.

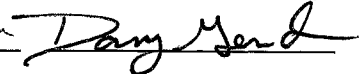
3. The Union will obtain from the Department of Human Resources the information which lead to the final score attributed to each position. If the Union disagrees with the score attributed by the Department of Human Resources, it shall be entitled to raise objections and go to arbitration.

Dated at Dieppe, New Brunswick, on June 13 2023.

For the Employer :



For the Union (President) :



LETTRE D'INTENTION G

La Ville de Dieppe
-et-
Le Syndicat canadien de la fonction publique
Section locale 4679

LETTER OF INTENT G

The City of Dieppe
-and-
Canadian Union of Public Employees
Local 4679

OBJET : Agent d'aménagement en lotissement –
Prime d'ajustement du marché

RE : Subdivision Planning Officer – Market
Adjustment Premium

ATTENDU QUE le taux horaire pour les agents d'aménagement (lotissement) est de 37,33\$ dans la convention collective en vigueur à partir du 11 avril 2021, et

WHEREAS the hourly rate for Development Officers (Subdivisions) is \$37.33 in the collective agreement in effect from April 11, 2021 (the "Agreement"); and

ATTENDU QUE l'employeur a de la difficulté de recrutement et de rétention pour les postes d'agent d'aménagement (lotissement) dû aux conditions du marché :

WHEREAS the Employer is experiencing difficulties in recruiting candidates to fill its Development Officer (Subdivisions) positions and also in retaining employees in these positions as a result of market conditions :

1. Les parties s'entendent que pour la durée de la Convention, l'employeur pourra offrir aux agents d'aménagement (lotissement), qu'il embauchera, un taux horaire supérieur au salaire conventionné (la majoration);
2. La majoration maximale du taux horaire est de 10 \$.

1. The parties agree that for the duration of the Agreement, the employer can offer to the newly hired Development Officers (Subdivisions) a higher hourly rate than the one specified in the Agreement (the "increase");
2. The maximum hourly rate increase is \$10.

Fait à Dieppe, Nouveau-Brunswick, le 13-06 2023.

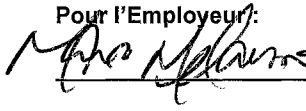
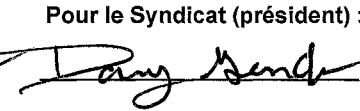
Dated at Dieppe, New Brunswick, on June 13 2023.

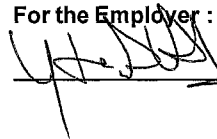
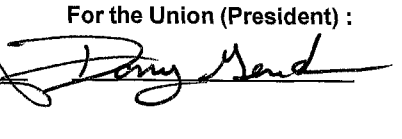
Pour l'Employeur:

Pour le Syndicat (président) :

For the Employer :

For the Union (President) :

LETTRE D'INTENTION H

La Ville de Dieppe
-et-
Le Syndicat canadien de la fonction publique
Section locale 4679

LETTER OF INTENT H

The City of Dieppe
-and-
Canadian Union of Public Employees
Local 4679

OBJET : Heures de travail - Secteur de la flotte municipale

Malgré l'article 8.01 a) iii) de la convention collective, les parties consentent à la création d'un relais de 16 h à minuit, du lundi au vendredi, suite à la création de poste(s) additionnel(s) aux quatre (4) postes existants de mécaniciens, incluant le contremaître. Si des postes additionnels sont créés et affichés, l'employeur aura la flexibilité d'ajouter le relais ci-haut mentionné de façon temporaire selon les besoins opérationnels.

RE : Hours of Work - Municipal Fleet Division

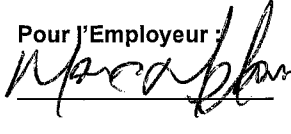
Notwithstanding Article 8.01 a) iii) of the Collective Agreement, the parties agree to the creation of a 4:00 p.m. to midnight shift, Monday to Friday, following the creation of additional position(s) to the four (4) existing mechanic positions, including the foreman. If additional positions are created and posted, the Employer will have the flexibility to add the above shift on a temporary basis, depending on operational needs.

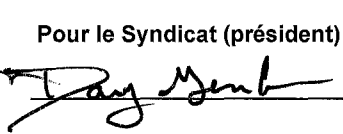
Fait à Dieppe, Nouveau-Brunswick, le 13-06 2023.

Dated at Dieppe, New Brunswick, on June 13 2023.

Pour l'Employeur :

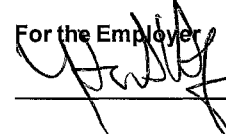
Pour le Syndicat (président) :

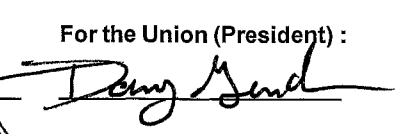




For the Employer :

For the Union (President) :





LETTRE D'INTENTION I

La Ville de Dieppe
-et-
Le Syndicat canadien de la fonction publique
Section locale 4679

LETTER OF INTENT I

The City of Dieppe
-and-
Canadian Union of Public Employees
Local 4679

**OBJET: Inspecteurs seniors –
Prime d'ajustement du marché**

**RE: Senior Inspectors – Market Adjustment
Premium**

ATTENDU QUE le taux horaire pour les inspecteurs séniors est de 37,33 \$ dans la convention collective en vigueur à partir du 11 avril 2021, et

WHEREAS the hourly rate for senior inspectors is \$37.33 in the collective agreement in effect from April 11, 2021 ("the Agreement"); and

ATTENDU QUE l'employeur éprouve des difficultés de recrutement et de rétention pour les postes d'inspecteurs séniors à cause des conditions du marché :

WHEREAS due to market conditions, the Employer is experiencing difficulty recruiting and retaining senior inspectors:

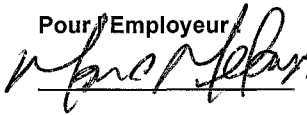
1. Les parties conviennent que, pour la durée de la Convention, l'employeur pourra offrir aux inspecteurs séniors qu'il embauchera, un taux horaire supérieur au salaire conventionné (la majoration);
2. La majoration maximale du taux horaire est de 10 \$.

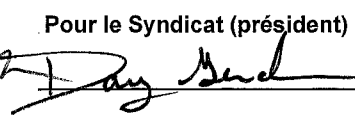
1. The parties agree that, for the duration of the Agreement, the Employer may offer to senior inspectors if hires a higher hourly rate than that set out in the Agreement (the "increase");
2. The maximum increase of the hourly rate shall be \$10.

Fait à Dieppe, Nouveau-Brunswick, le 13^e 06 2023.

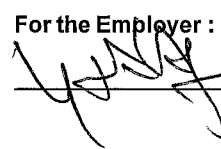
Dated at Dieppe, New Brunswick, on 13 June 2023.

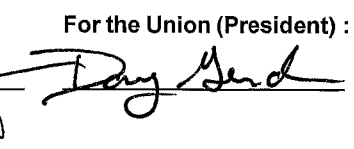
Pour l'Employeur : Pour le Syndicat (président) :





For the Employer : For the Union (President) :





APPENDIX A - Taux horaires pour postes permanents								
À l'embauche : 90% du taux horaire pour la première année, et 95% du taux horaire jusqu'à 2 ans de service								
En date du 12 juin 2023								
Groupe (pointage)	Postes	Points CCEE	Présent 2020-04-11	3.00% 2021-04-11	5.00% 2022-04-11	2.50% 2023-04-11	2.00% 2024-04-11	2.00% 2025-04-11
1 (136-168)	Préposé en conciergerie	162	24.70	25.44	26.71	27.38	27.93	28.49
2 (167-195)								
3 (196-224)	Ouvrier des services publics 2 (TP-Utility 2)	204	27.52	28.35	29.77	30.51	31.12	31.74
4 (225-253)	Préposé en entretien - SLIR	225	27.77	28.60	30.03	30.78	31.40	32.03
	Préposé en entretien Centre aquatique	232	27.77	28.60	30.03	30.78	31.40	32.03
	Commis de bureau	232	27.77	28.60	30.03	30.78	31.40	32.03
	Ouvrier des services publics 1 (TP-Utility 1)	240	27.77	28.60	30.03	30.78	31.40	32.03
	Ouvrier du système d'aqueduc	247	27.77	28.60	30.03	30.78	31.40	32.03
5 (254-282)	Mécanicien de véhicules récréatifs	255	28.70	29.56	31.04	31.82	32.46	33.11
	Préposé à l'accueil et aux renseignements	257	28.70	29.56	31.04	31.82	32.46	33.11
	Soutien administratif - SLIR	257	28.70	29.56	31.04	31.82	32.46	33.11
	Facilitateur des activités aquatiques	261	28.70	29.56	31.04	31.82	32.46	33.11
	Commis aux opérations (répartiteur)	262	28.70	29.56	31.04	31.82	32.46	33.11
	Soutien administratif - incendie	262	28.70	29.56	31.04	31.82	32.46	33.11
	Soutien administratif - inspection	262	28.70	29.56	31.04	31.82	32.46	33.11
	Préposé aux réservations	262	28.70	29.56	31.04	31.82	32.46	33.11
	Chef d'équipe - SLIR	265	28.70	29.56	31.04	31.82	32.46	33.11
	Préposé aux comptes payables	265	28.70	29.56	31.04	31.82	32.46	33.11
	Soutien administratif - Communication	267	28.70	29.56	31.04	31.82	32.46	33.11
	Soutien administratif - Ingénierie	267	28.70	29.56	31.04	31.82	32.46	33.11
	Graphiste	270	28.70	29.56	31.04	31.82	32.46	33.11
	Préposé aux recevables (perception)	272	28.70	29.56	31.04	31.82	32.46	33.11
	Préposé en comptabilité	275	28.70	29.56	31.04	31.82	32.46	33.11
	Sauveteur et moniteur	275	28.70	29.56	31.04	31.82	32.46	33.11
	Soutien administratif - Centre des Opérations	277	28.70	29.56	31.04	31.82	32.46	33.11
	Opérateur du système d'aqueduc - junior	280	28.70	29.56	31.04	31.82	32.46	33.11
6 (283-311)	Préposé Paie et aux Recevables	285	30.88	31.81	33.40	34.24	34.92	35.62
	Chef d'équipe - TP	290	30.88	31.81	33.40	34.24	34.92	35.62
	Chef à l'entretien - installations récréatives	290	30.88	31.81	33.40	34.24	34.92	35.62
	Facilitateur des cours de natation	296	30.88	31.81	33.40	34.24	34.92	35.62
	Agent d'application des arrêtés municipaux	297	30.88	31.81	33.40	34.24	34.92	35.62
	Chef à l'entretien aquatique	302	30.88	31.81	33.40	34.24	34.92	35.62
	Responsable des sauveteurs et moniteurs	315	32.05	33.01	34.66	35.53	36.24	36.96
7 (312-340)	Mécanicien	324	32.05	33.01	34.66	35.53	36.24	36.96
	Contremaître général - SLIR	327	32.05	33.01	34.66	35.53	36.24	36.96
	Inspecteur junior	337	32.05	33.01	34.66	35.53	36.24	36.96
	Contremaître - TP	344	33.41	34.41	36.13	37.03	37.77	38.53
8 (341-369)	Contremaître - SLIR	345	33.41	34.41	36.13	37.03	37.77	38.53
	Agent d'aménagement	347	33.41	34.41	36.13	37.03	37.77	38.53
	Technologue en génie civil-intermédiaire	347	33.41	34.41	36.13	37.03	37.77	38.53
	Technologue en génie civil-géomatique	357	33.41	34.41	36.13	37.03	37.77	38.53
	Mécanicien en chef	364	33.41	34.41	36.13	37.03	37.77	38.53
	Opérateur du système aqueduc-intermédiaire	375	35.30	36.36	38.18	39.13	39.91	40.71
9 (370-396)	Technologue en foresterie urbaine	375	35.30	36.36	38.18	39.13	39.91	40.71
	Comptable en Chef	380	35.30	36.36	38.18	39.13	39.91	40.71
	Technologue en génie civil - sénior	387	35.30	36.36	38.18	39.13	39.91	40.71
	Contremaître - flotte municipale	394	35.30	36.36	38.18	39.13	39.91	40.71
	10 (397-427)	Inspecteur sénior	397	36.24	37.33	39.20	40.18	40.98
Agent d'aménagement - lotissement		397	36.24	37.33	39.20	40.18	40.98	41.80
Agent communautaire sénior		403	36.24	37.33	39.20	40.18	40.98	41.80
Technicien - analyse en géomatique et cartographie		404	36.24	37.33	39.20	40.18	40.98	41.80
Opérateur des réseaux d'aqueduc et d'égout-sénior		405	36.24	37.33	39.20	40.18	40.98	41.80

APPENDIX B - Taux horaires pour postes auxiliaires						
Postes	Présent 2020-04-11	3.00% 2021-04-11	5.00% 2022-04-11	2.50% 2023-04-11	2.00% 2024-04-11	2.00% 2025-04-11
Auxiliaire - Bâtiment et environnement	19.03	19.60	20.58	21.09	21.51	21.94
Auxiliaire - Travaux publics	21.41	22.05	23.15	23.73	24.20	24.68
Auxiliaire - Installations récréatives	21.41	22.05	23.15	23.73	24.20	24.68
Auxiliaire - Soutien administratif	23.66	24.37	25.59	26.23	26.75	27.29
Auxiliaire - Ingénierie/Inspection	23.86	24.58	25.81	26.46	26.99	27.53
Auxiliaire - Communication	23.86	24.58	25.81	26.46	26.99	27.53
Auxiliaire - loisirs communautaires	23.95	24.67	25.90	26.55	27.08	27.62
Auxiliaire - Finance	24.88	25.63	26.91	27.58	28.13	28.69

PARTIE 2

PART 2

ARTICLE 42

ARTICLE 42

**EMPLOYÉS
AUXILAIRES**

PART-TIME EMPLOYEES

PARTIE 2

ARTICLE - 42 EMPLOYÉS AUXILIAIRES

ARTICLE - 100 DÉFINITIONS

100.01 Employé auxiliaire

Un employé embauché à un poste à temps partiel au sens de l'annexe B qui a terminé la période de probation de six (6) mois ouvrés.

- a) L'employé auxiliaire est embauché selon la procédure officielle d'embauche de la municipalité;
- b) La préférence est accordée aux employés auxiliaires après les employés permanents pour ce qui est du recrutement aux postes permanents vacants ou aux nouveaux postes, sous réserve de posséder d'abord les exigences minimales de l'emploi pour le poste. Ces exigences minimales de l'emploi sont : l'éducation, la formation, les certifications, les connaissances, l'expérience et les habiletés. À qualifications égales, le poste est accordé au postulant bénéficiant d'un statut auxiliaire ayant le plus d'ancienneté.

100.02 Période de probation

La période de probation est calculée sur une base horaire, mille quarante (1040) heures étant équivalentes à six (6) mois. L'Employeur peut prolonger la période de probation d'un employé, avec l'accord du Syndicat.

100.03 Classe et taux de traitement

Les classes et taux de traitement des employés auxiliaires visés par la présente convention sont énoncés à l'annexe B de la présente convention.

100.04 L'employé auxiliaire a droit à ce qui suit.

ARTICLE - 101 DIRECTION ET RELATIONS DE TRAVAIL

101.01 Direction et relations de travail

Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention sera créé un comité des relations de travail formé de trois (3) membres nommés par l'Employeur et de trois (3) membres nommés par le Syndicat.

PART 2

ARTICLE - 42 CASUAL EMPLOYEES

ARTICLE - 100 DEFINITIONS

100.01 Part-time employee

An employee hired for a part-time position within the meaning of Appendix B, who has completed the six (6) month probationary period of work.

- (a) The City's official hiring procedure applies to part-time employees;
- (b) Part-time employees shall be given preference after permanent employees with regard to filling vacant permanent positions or new positions, subject to first having the minimum job requirements for the position. These minimum employment requirements are: education, training, qualifications, knowledge, experience and skills. With equal qualifications, the post is awarded to the applicant with a part-time status with the most seniority.

100.02 Probationary period

The probationary period is calculated on an hourly basis, with one thousand and forty hours (1040) amounting to six months. The Employer may extend the probationary period of an employee, with the agreement of the Union.

100.03 Classes and rates of pay

Classes and rates of pay for part-time employees covered by this Agreement are set out at Appendix B of this Agreement.

100.04 Part-time employees are entitled to the following.

ARTICLE - 101 MANAGEMENT AND LABOUR RELATIONS

101.01 Management and Labour Relations

A management and labour relations committee shall be established within thirty (30) days of this Agreement. The Committee shall consist of three (3) members appointed by the Employer and three (3) members appointed by the Union.

101.02 Réunions

L'une ou l'autre des parties peut demander la tenue d'une réunion du comité, qui a alors lieu dans les dix (10) jours qui suivent, aux dates, heure et lieu convenus entre les parties. La demande du syndicat est présentée par écrit au secteur des ressources humaines. La demande des ressources humaines est présentée par écrit au syndicat.

101.03 Fonctions

Le Comité peut être saisi de questions d'intérêt commun concernant la présente convention.

101.02 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 Union's request shall be made in writing to the Department of Human Resources. The request from the Department of Human Resources shall be made in writing to the Union.

101.03 Functions

The Committee may consider matters of mutual concern pertaining to this Agreement.

ARTICLE - 102 INTERDICTION DE GRÈVE ET DE LOCK-OUT

ARTICLE - 102 NO STRIKE – NO LOCK-OUT

102.01 Engagement du Syndicat

Le Syndicat accepte 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.

102.02 Engagement de l'employeur

L'employeur accepte qu'il ne déclarera pas de lock-out des employés pendant la durée de la présente convention.

102.03 Coopération

Le Syndicat accepte de coopérer avec l'Employeur pour assurer la ponctualité, l'assiduité au travail et le respect absolu des modalités et conditions de la présente convention.

102.04 L'employeur et tous les employés conviennent qu'il ne sera exercé aucune discrimination, ni restriction, ou coercition fondée sur la race, la couleur, la croyance, l'origine nationale, l'ascendance, le lieu d'origine, l'âge, l'incapacité physique, l'incapacité mentale, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle, le sexe, la condition sociale ou des convictions ou activités politiques, la langue ou pour cause de l'adhésion au Syndicat.

102.05 Tous les employés visés par la présente convention deviennent et demeurent membres du Syndicat comme condition de leur emploi.

102.06 Pendant la période de probation, la Ville peut congédier un employé si elle estime que celui-ci ne convient pas pour un emploi permanent auprès de l'Employeur. L'employé ainsi congédié peut former un grief.

102.01 Union Responsibilities

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

102.02 Employer Responsibilities

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

102.03 Co-operation

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.

102.04 The Employer and all employees agree that there shall be no discrimination, restriction or coercion exercised or practised on any employee by reason of race, colour, creed or religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, marital status, sexual orientation, sex, social condition, political belief or activity, language nor by reason of membership in the Union.

102.05 All employees covered by this Agreement shall become and remain members of the Union as a condition of employment.

102.06 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. Such employee may grieve such termination.

**ARTICLE - 103
RETENUES**

- 103.01** L'Employeur retient sur le traitement de tous les employés visés par la présente convention, à l'exception de ceux visés à l'article 1.01, 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. Mensuellement, l'Employeur 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.
- 103.02** L'Employeur indique le montant de la cotisation syndicale payée par chaque employé au cours de l'année précédente sur le feuillet fiscal T-4 remis à l'employé.

**ARTICLE - 103
CHECK-OFF**

- 103.01** The Employer shall deduct monthly dues as set by the Union from all employees except for employees defined in Article 1.01 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. 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.
- 103.02** The Employer 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 - 104
INFORMATION COMMUNIQUÉE AUX
NOUVEAUX EMPLOYÉS**

- 104.01** L'Employeur s'assure que la convention collective en vigueur, ainsi que la liste des membres de l'exécutif de la section locale 4679 sont disponibles pour les nouveaux employés. De plus, l'Employeur informe l'employé de l'article 103.01.

**ARTICLE - 104
CITY WILL ACQUAINT NEW EMPLOYEES**

- 104.01** The Employer shall ensure that the collective agreement in force and the list of members of the Executive of Local 4679 are available to new employees. The Employer shall also inform the employee of section 103.01.

**ARTICLE - 105
PROCÉDURE DE GRIEF**

- 105.01 Dispositions générales**
- Le Syndicat et l'Employeur conviennent que les griefs et les mésententes doivent être réglés le plus promptement possible.
- 105.02 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 qu'ils représentent dans la préparation et la présentation d'un grief.
- 105.03 Ingérence**
- L'Employeur comprend et reconnaît que le délégué syndical ne peut faire l'objet d'entrave, de contrainte, de restriction ou d'ingérence, de quelque façon que ce soit, dans l'exercice de ses fonctions, lorsqu'il enquête sur des différends ou lorsqu'il discute de règlements de griefs conformément au présent article.

**ARTICLE - 105
GRIEVANCE PROCEDURE**

- 105.01 General**
- The Union and the Employer agree that grievances and misunderstandings must be settled as quickly as possible.
- 105.02 Election of Stewards**
- In order to establish an orderly and speedy procedure for settling grievances, the Employer acknowledges that the Union has the right to appoint or elect Stewards responsible for assisting any employee in preparing and submitting a grievance.
- 105.03 Interference**
- The Employer understands and acknowledges that Stewards shall not be hindered, coerced, restrained or interfered with, in any way, in the performance of their duties while investigating disputes or discussing grievance settlements in accordance with this Article.

105.04 Permission de s'absenter du travail

L'employeur accepte que le délégué syndical ne pourra faire l'objet d'entrave, de contrainte, de restriction ou d'ingérence, de quelque façon que ce soit, dans l'exercice de ses fonctions, lorsqu'il enquête sur des différends ou présente des rajustements conformément au présent article. Le syndicat comprend et accepte 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 de son chef de service. Cette permission ne lui sera pas refusée sans raison.

105.05 Comité syndical des griefs

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

105.06 Discussions (superviseur immédiat)

- a) Rien dans le présent article ne doit être considéré comme ayant pour effet d'empêcher de discuter de quelque question que ce soit avec les parties intéressées non plus que de discuter avec elles dans le but d'éviter ou de régler un grief possible ou naissant.
- b) Avant qu'un grief ne soit formulé, l'employé s'estimant lésé, son délégué syndical ou le délégué syndical principal doit d'abord discuter du problème, en présence ou non de l'employé s'estimant lésé selon la préférence de ce dernier, avec son superviseur immédiat ou son représentant dans un délai de quatre (4) jours ouvrables de la date où a eu lieu l'événement qui donne lieu au grief ou dans un délai de sept (7) jours suivant le retour au travail de l'employé. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un avis disciplinaire écrit, la discussion se tient avec la personne qui a signé cet avis.
- c) Le superviseur ou son représentant donne une réponse verbale à l'employé s'estimant lésé ou au groupe d'employés s'estimant lésé ou au Syndicat dans un délai de sept (7) jours ouvrables suivant la discussion.

105.07 Première étape (directeur de service)

- a) Si la discussion prévue à l'article 105.06 ne mène pas à un règlement ou si le directeur de service ou son représentant a mis un terme à la discussion, le Syndicat peut soumettre le grief par écrit, au directeur de service ou à son représentant, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la date où a eu lieu la discussion. Une copie du grief est remise au président du

105.04 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 he 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 Department Head concerned. Such permission shall not be denied without reason.

105.05 Grievance Committee

The designated Stewards shall constitute the Union Grievance Committee so long as they remain employees or until their successors are designated.

105.06 Discussions (Immediate Supervisor)

- (a) Nothing in this Article shall be construed as preventing discussion of any issue with the concerned parties or as preventing discussion with the parties with a view to avoiding or settling a possible or arising grievance.
- (b) Before a grievance is drawn up, the aggrieved employee, his Steward or the Head Steward shall first discuss the issue, in the presence of the aggrieved employee if he so wishes, with the employee's immediate Supervisor or his representative, within four (4) working days after the incident giving rise to the grievance occurs, or within seven (7) days following the return to work of the employee. However, in the case of a disciplinary notice given in writing, the discussion shall be held with the person who signed the notice.
- (c) The Supervisor or his representative shall give a verbal response to the aggrieved employee or group of employees or to the Union within seven (7) working days after the discussion.

105.07 Step 1 (Department Director)

- (a) If the discussion mentioned in Article 105.06 does not lead to a settlement or if the Department Director or his representative has terminated the discussion, the Union may present the grievance in writing to the Department Director or his representative within five (5) working days after the date of the discussion. A copy of the grievance shall

Syndicat, au directeur du service des ressources humaines et au directeur général.

- b) Le directeur de service ou son représentant rend sa décision par écrit dans un délai de dix (10) jours ouvrables. Une copie de la réponse est remise au président du Syndicat, au directeur du service des ressources humaines et au directeur général.

105.08 Deuxième étape (Directeur general)

- a) S'il y a absence de réponse ou si la réponse du directeur de service ou de son représentant est jugée insatisfaisante, le grief peut être transmis par le Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivants au directeur général.
- b) Le directeur général ou son représentant rend sa décision dans un délai de dix (10) jours ouvrables.

105.09 Troisième étape (Médiation et Arbitrage)

- a) S'il y a absence de réponse ou si la réponse du directeur général ou de son représentant est jugée insatisfaisante, le grief peut être transmis à la procédure de médiation dans les dix (10) jours ouvrables. La demande de médiation sera envoyée au Bureau des directions des relations industrielles selon la procédure établie par le ministère responsable du service de la médiation des griefs de la Province du N.B. La médiation aura lieu dans un délai raisonnable.
- b) **ABROGÉ.**
- c) Dans un délai de quinze (15) jours ouvrables, suivant la médiation entre les parties, le grief peut être soumis à l'arbitrage si un règlement n'a pas été conclu. Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre, et, à défaut d'une entente, l'une ou l'autre des parties peuvent demander au ministre responsable des relations industrielles de la province du Nouveau-Brunswick de désigner un arbitre.

105.10 Quatrième étape (arbitrage)

- a) Tout grief non réglé à la satisfaction du Syndicat en conformité avec les dispositions de la procédure ci-dessus peut être déféré à l'arbitrage trente (30) jours au plus tard sur avis écrit au service des ressources humaines. Les parties peuvent convenir de prolonger ce délai.
- b) Dans un délai de dix (10) jours suivant la soumission du grief à l'arbitrage, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre et, à défaut d'une entente, l'une ou l'autre des

be forwarded to the Union President, the Director of Human Resources and the Chief Administrative Officer.

- (b) The Department Director or his representative shall render his decision in writing within ten (10) working days. A copy of the response shall be forwarded to the Union President, the Director of Human Resources and the Chief Administrative Officer.

105.08 Step 2 (Chief Administrative Officer)

- (a) If there is no response or if the response of the Department Director or his representative is considered unsatisfactory, the grievance may be forwarded to the Chief Administrative Officer by the Union within the next ten (10) working days.
- (b) The Chief Administrative Officer or his representative shall render his decision within ten (10) working days.

105.09 Step 3 (Mediation and Arbitration)

- (a) If there is no response or if the response of the Chief Administrative Officer or his representative is considered unsatisfactory, the grievance may be referred to the mediation process within ten (10) working days. The request for mediation will be sent to the Office of Industrial Relations in accordance with the procedure established by the department responsible for the mediation services for grievance of the Province of NB. Mediation will take place within a reasonable time.
- (b) **REPEALED.**
- (c) Within fifteen (15) working days following mediation between the parties, the grievance may be referred to arbitration if a settlement has not been reached. The parties shall attempt to agree on the selection of an arbitrator and, failing agreement, either party may request the Minister responsible for industrial relations of the Province of New Brunswick appoint an arbitrator.

105.10 Step 4 (Arbitration)

- (a) Any grievance which was not settled to the satisfaction of the Union in accordance with the provisions of the procedure set out above may be referred to arbitration within the next thirty (30) days on written notice to the Department of Human Resources. The parties may agree to extend the time limit.
- (b) Within ten (10) days following the referral of the grievance to arbitration, the parties shall try to agree on the choice of an arbitrator and, if they fail, either party may ask the Minister

parties peuvent demander au ministre responsable des relations industrielles de la province du Nouveau-Brunswick de désigner un arbitre.

- c) Si les deux (2) membres nommés ne peuvent s'entendre sur le choix d'un président, celui-ci est nommé par le ministre responsable des relations industrielles de la province du Nouveau-Brunswick.

105.11 Conseil d'arbitrage

- a) Aucun arbitre ou conseil d'arbitrage n'a autorité en aucun cas d'ajouter, de soustraire ou de modifier quoi que ce soit dans cette convention. La décision de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage est exécutoire et lie les parties. Dans le cas d'une mesure disciplinaire, tout arbitre ou conseil d'arbitrage a le pouvoir de maintenir la sanction imposée, si elle est justifiée, de la réduire, de la modifier ou de l'annuler.
- b) Les frais de rémunération et les autres frais de l'arbitre, ou du président ou d'un membre d'un conseil d'arbitrage nommé par le Ministre sont partagés entre les deux parties selon la *Loi sur les relations industrielles* du Nouveau-Brunswick.

ARTICLE - 106 ANCIENNETÉ

- 106.01 Les employés auxiliaires ne bénéficient des droits d'ancienneté qu'en ce qui concerne la mise à pied et le rappel au travail dans leur propre service. Les employés auxiliaires ne peuvent avoir le droit d'exercer les droits d'ancienneté autrement qu'au regard des droits de rappel expressément mentionnés dans la convention collective.
- 106.02 Les critères suivants s'appliquent à la détermination des droits d'ancienneté des employés auxiliaires embauchés après le 11 avril 2004 :
- a) l'ancienneté est déterminée d'après le nombre d'heures normales ouvrées;
- b) si un employé auxiliaire acquiert le statut d'employé permanent en probation, son ancienneté à titre d'employé permanent sera fondée sur la date à laquelle il a été embauché en qualité d'employé permanent, et plus précisément, en cas d'égalité, par le nombre d'heures ouvrées.
- 106.03 Des listes d'ancienneté pour chaque groupe d'ancienneté sont affichées en janvier de chaque année aux endroits où travaillent les employés auxiliaires dont les noms y figurent. La préparation des listes d'ancienneté relève de l'Employeur. Les

responsable for industrial relations for the Province of New Brunswick to appoint an arbitrator.

- (c) In the event that the two (2) members appointed are unable to agree upon the selection of a Chair, the Minister responsible for industrial relations for the Province of New Brunswick shall appoint the said Chair.

105.11 Arbitration Board

- (a) An arbitrator or an arbitration board has no authority whatsoever to add, remove or amend anything in this Agreement. The decision of the arbitrator or the arbitration board is mandatory and binding on the parties. In the case of a disciplinary action, an arbitrator or an arbitration board has the power to maintain the penalty imposed if it is justified, or to reduce, modify or quash the penalty.
- (b) The remuneration and other expenses of the arbitrator or of the chair or a member of an arbitration board appointed by the Minister shall be shared between both parties in accordance with the *New Brunswick Industrial Relations Act*.

ARTICLE - 106 SENIORITY

- 106.01 Part-time employees shall have seniority rights only for layoff and recall within their assigned Department. Part-time employees shall not have the right to exercise seniority for anything other than recall rights unless specifically referenced in the Collective Agreement.
- 106.02 The following seniority criteria shall apply to part-time employees hired after April 11, 2004.
- (a) seniority shall be determined by the number of regular hours worked;
- (b) should a part-time employee gain status as a probationary permanent employee, seniority as a permanent employee shall be based on the date hired as a permanent employee and further defined by the number of hours worked, if required.
- 106.03 Seniority lists for each respective seniority groups shall be posted in January of each year at such places where part-time employees whose names appear thereon are employed; seniority lists shall be the responsibility of the Employer. The lists

listes indiqueront les noms des employés auxiliaires. L'ancienneté des employés auxiliaires sera fondée sur le nombre d'heures normales ouvrées. Au besoin, les rajustements seront apportés mensuellement. Toute contestation relative à l'ancienneté doit être présentée par écrit dans les trente (30) jours suivant la date de l'affichage. Toute erreur est corrigée si l'employé ou son représentant en fournit la preuve. Après correction, la date d'ancienneté convenue est définitive.

shall bear the names of part-time employees. Seniority of part-time employees shall be based on the number of regular hours worked. Seniority shall be calculated according to hours worked. 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 his representative, such error shall be corrected and when so corrected, the agreed upon seniority date shall be final.

106.04 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) l'omission de l'employé de retourner au travail après avoir été notifié par le directeur de service, par avis signifié en mains propres ou par courrier recommandé à sa dernière adresse connue qu'il y a du travail, à moins qu'une explication satisfaisante ne soit fournie dans un délai de cinq (5) jours ouvrables;
- d) mise à pied pour une période supérieure à vingt-quatre (24) mois continus;
- e) refus de se présenter au travail pour un motif injustifié.

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

- (a) dismissal for just cause;
- (b) voluntary leaves the services;
- (c) failing to return to work after having been notified by the Department Head, by personal advice or registered mail at last known address, that employment is available, unless a satisfactory explanation is furnished within five (5) working days;
- (d) lay-off for more than twenty-four continuous months;
- (e) refusing to report for work for unjustified reason.

106.05 L'employé auxiliaire qui obtient un poste permanent à temps plein a droit à une période d'essai de trois (3) mois. Si l'employé ne termine pas la période d'essai et réintègre son ancien poste auxiliaire, il n'y aura aucune perte d'ancienneté. Les candidatures d'autres employés répondant à l'avis du poste vacant initial seront prises en considération.

106.05 Where a part-time employee is awarded a permanent full-time position, the employee shall be entitled to a trial period of three (3) months. If the employee fails to complete the trial period, the part-time employee shall be returned to their former part-time position without loss of seniority. Other applicants responding to the original notice of vacancy shall be considered.

106.06 L'employé auxiliaire qui passe d'un service à un autre conserve son ancienneté.

106.06 Where a part-time employee changes Department, the employee's seniority will be carried forward.

ARTICLE - 107 HEURES DE TRAVAIL

ARTICLE - 107 HOURS OF WORK

107.01 L'employeur établit les quarts de travail des employés auxiliaires au plus tard le jeudi de la semaine précédant la semaine où ils doivent travailler.

107.01 The Employer shall schedule shifts of any part-time employee no later than Thursday of the week prior to the week of work.

ARTICLE - 108
JOURS FÉRIÉS

ARTICLE - 108
LEGAL HOLIDAYS

108.01 Tous les employés auxiliaires visés par la présente convention, à l'exception de ceux qui travaillent par quarts et qui sont tenus d'être de service un jour férié, bénéficieront des jours fériés suivants avec traitement :

le jour de l'An
le jour de la famille
le Vendredi saint
le lundi de Pâques
la fête de la Reine
la fête du Canada
la fête du Nouveau-Brunswick
le 15 août (Fête des Acadien(ne)s)
la fête du Travail
la journées nationale de la vérité et de la réconciliation
le jour de l'Action de grâces
le jour du Souvenir
le jour de Noël
le lendemain de Noël

108.02 Si un de ces jours fériés tombe un samedi ou un dimanche, le lundi suivant est considéré le jour férié, sauf

- a) dans le cas des quarts de travail auxquels l'article 108.04 s'applique;
- b) dans le cas du 15 août (Fête des Acadiens), un jour de congé est accordé à tous les employés lorsque le 15 août tombe du lundi au vendredi. Si le 15 août tombe sur un samedi ou dimanche, aucun employé ne bénéficie du jour de congé peu importe leur horaire de travail.

108.03 L'employé auxiliaire qui doit travailler pendant les moments indiqués ci-dessus a droit à un congé compensatoire de durée équivalente avec traitement, ce congé devant être pris à un moment convenu entre l'employé et son superviseur.

108.04 Les employés auxiliaires visés par la présente convention qui travaillent par quarts reçoivent huit (8) heures de traitement pour chaque jour férié. Un tel employé tenu de travailler un jour férié est rémunéré à une fois et demie (1 ½) son taux de traitement normal.

108.05 Afin de recevoir son traitement pour un jour férié, l'employé auxiliaire devra avoir effectué au moins soixante (60) jours de travail dans les douze (12) mois précédant le congé et 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.

108.01 All part-time 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
Family Day
Good Friday
Easter Monday
Victoria Day
Canada Day
New Brunswick Day
August 15 (Fête des Acadien(ne)s)
Labour Day
National Day for Truth and Reconciliation
Thanksgiving Day
Remembrance Day
Christmas Day
Boxing Day

108.02 Should any of the above holidays fall on a Saturday or a Sunday, the following Monday shall be considered the holiday, except for:

- (a) shift work to which Article 108.04 below applies, and
- (b) August 15th (Acadian Day), a day off is granted to all employees when August 15th falls from Monday to Friday. If August 15th falls on a Saturday or Sunday, no employee will be granted the day off regardless of their work schedule.

108.03 In the event that a part-time employee is scheduled to work during this above-mentioned time, he will be able to have equivalent time off with pay at a time that is convenient to the employee and supervisor.

108.04 All part-time employees covered by this Agreement and who are subject to shift work shall receive eight (8) hours pay each of the statutory holidays and shall be paid one and one-half (1 1/2) times the regular hourly rate for such employees, when required to work on such a statutory holiday.

108.05 In order to be eligible for pay for any one of the holidays, a part-time employee must have performed at least sixty (60) days work in the twelve (12) month period prior to the holiday and worked or reported for work on the regular scheduled working day immediately before and on the regular scheduled working day immediately following the holiday.

108.06 Employés auxiliaires en appel

L'employé auxiliaire du service des travaux publics, qui est en appel durant les jours de repos et les jours fériés reçoit une indemnité équivalente à huit (8) heures de son traitement normal par période de vingt-quatre (24) heures. Si l'employé est tenu de se présenter au travail, il reçoit une indemnité additionnelle équivalente à une fois et demie (1½) son traitement normal pour les heures ouvrées. Aucune indemnité additionnelle n'est versée à l'employé en appel incapable de se présenter au travail. Une sanction disciplinaire peut être appliquée si l'employé en appel ne se présente pas au travail pour des raisons injustifiées.

Seul l'employé auxiliaire qui possède les aptitudes et les qualités requises pour exercer les fonctions peut être en appel.

108.06 Part-time employees on call

Part-time employees working in the Public Works Department who are on call during rests days and legal holidays shall be paid the equivalent to eight (8) hours of work at their normal rate of pay for each twenty-four (24) hour period. If the employees are called in to work, they shall receive an additional allowance equal to one and one-half (1½) times their normal rate for the hours worked. No additional allowance shall be paid to employees on call who are unable to report for work. Disciplinary action can be taken if employees on call do not report for work without justification.

Only the part-time employees who hold the necessary qualifications and skills to carry out the work can be on call.

ARTICLE - 109 VACANCES

109.01 Tous les employés auxiliaires accumulent des crédits de vacances comme suit :

- a) un (1) jour par mois ouvré.
- b) Les employés auxiliaires devront prendre leurs vacances accumulées lors de l'année du calendrier. Cependant, les journées de vacances créditées encore dans la banque de l'employé au 31 décembre pourront être prises jusqu'au 30 avril de la prochaine année du calendrier.

ARTICLE - 109 VACATIONS

109.01 All part-time employees shall accumulate vacations as follows:

- (a) One (1) day per month worked
- (b) Part-time employees shall take their accumulated vacations during the calendar year; however any remaining vacations in the employee's bank at December 31 shall be carried over to the subsequent year and taken prior to April 30th of the following calendar year.

ARTICLE - 110 MATÉRIEL VESTIMENTAIRE

110.01 Les employés du Service des travaux publics, du Service des loisirs communautaires, du Service des installations municipales, du Secteur de l'ingénierie et du Secteur de l'inspection du bâtiment du Service de planification et de développement reçoivent le matériel vestimentaire de travail approprié tel que déterminé par l'employeur. Des bottes de protection d'une valeur de deux cents dollars (200 \$) sont fournies à tous les douze (12) mois travaillés.

110.02 L'employé ne porte les vêtements et l'équipement fournis par l'Employeur que dans l'exercice de ses fonctions.

110.03 L'employé qui quitte son emploi ou un service retourne les vêtements et le matériel à l'Employeur.

ARTICLE - 110 CLOTHING

110.01 Employees of the Public Works and Engineering Department, the Recreational Facilities Division of the Leisure and Recreational Facilities Department, and the Buildings Inspection Division of the Planning and Development Department shall be supplied the appropriate items of work clothing as determined by the Employer. They shall be supplied with safety boots worth two hundred dollars (\$200.00) every twelve (12) months worked.

110.02 Clothing and equipment supplied by the City is to be worn while the employee is on duty only.

110.03 Any employee, upon leaving employment of the Employer or leaving the Department, shall return all clothing and equipment to the Employer.

ARTICLE - 111
ÉTAT D'URGENCE GÉNÉRAL

111.01 En cas d'état d'urgence général, l'employé qui s'enrôle dans une des branches des Forces armées canadiennes, y compris la Marine marchande, reçoit, sur demande, un congé autorisé et, à son retour, reprend son travail auprès de l'Employeur sans perdre ses droits d'ancienneté. Par ailleurs, il a droit à toute augmentation générale de traitement et conservera son droit à la promotion, à condition de retourner au service de l'Employeur dans les trois (3) mois suivant sa démobilisation, à moins qu'il ne soit classé invalide par le gouvernement.

ARTICLE - 111
GENERAL EMERGENCY

111.01 During a state of general emergency, any employee, joining any of the branches of the Armed Forces of Canada, including the Merchant Marine, shall, on application, be granted leave of absence and on his return to his employment with the Employer, shall maintain his seniority rights and be entitled to any general pay increases and maintain his right of promotions, provided he returns to work with the Employer within three (3) months of the date of discharge from the above mentioned forces, unless he is classified by government as wounded.

ARTICLE - 112
ÉTAT D'URGENCE LOCAL

112.01 Tous les employés visés par la présente convention sont tenus de se présenter au travail s'ils sont rappelés, dans le cas d'état d'urgence local. Constitue un cas d'urgence local s'entend une tempête de neige, une accumulation de glace, un incendie, une opération de sauvetage, la rupture de la conduite de distribution d'eau ou un problème d'égout ou d'aqueduc pouvant entraîner une inondation ou dommages de propriété. Il y a également cas d'urgence locale lorsque le Service d'incendie ou le Service de police décrète l'urgence, dans toute autre situation qui amène le maire de Dieppe ou son représentant à proclamer l'état d'urgence local, ou dans le cas d'un état d'urgence national.

ARTICLE - 112
LOCAL EMERGENCY

112.01 All employees covered by this Agreement, if called, shall respond to duty if a local emergency arises. Local emergency shall mean snowstorm, buildup, fire, emergency rescue situation, water main break, sewer or water problem where flooding of property or damage could occur or when an emergency is called by the Fire or Police Service, or any other situation whereby the Mayor of Dieppe or his representative, in his opinion, declares a local emergency, or in the event of a National Emergency.

ARTICLE - 113
JOURS DE PAIE

113.01 Les employés sont payés au plus tard à 16 h 30 tous les deux vendredis. Les heures supplémentaires sont payées la paie suivante. Tout manque de paiement pour des heures supplémentaires est corrigé à la paie suivante sur approbation du directeur de service.

ARTICLE - 113
PAY DAYS

113.01 The City employees shall be paid not later than 4:30 p.m. on every second Friday. Overtime will be paid on the following pay. Any shortage in overtime shall be issued on the next pay, upon approval of the Department Head.

ARTICLE - 114
ÉGOUT SANITAIRE ACTIF ET CHÂTEAU D'EAU

114.01 Les employés qui réparent les canalisations d'égout dans les tranchées, qui nettoient l'égout sanitaire à l'aide de l'arroseuse d'égout, qui utilisent la caméra vidéo d'égout sanitaire dans le réseau d'égout sanitaire, qui dégagent un refoulement d'égout sanitaire ou qui sont tenus de grimper aux murs d'un château d'eau reçoivent une prime d'un dollar (1,00 \$) l'heure, qu'ils le fassent pendant

ARTICLE - 114
LIVE SANITARY SEWER AND WATER TOWER

114.01 Employees repairing sewer pipes in trench, flushing sanitary sewer with the sewer flusher, operating the sanitary sewer video camera in the sanitary sewer system, clearing a sanitary sewer blockage, or required to climb water towers shall be paid a premium of one dollar (\$1.00) per hour while so employed whether on

les heures normales de travail ou en heures supplémentaires. Cette prime s'ajoute à la dernière paie du mois suivant.

regular or overtime work. This premium shall be paid on the last pay of the following month.

ARTICLE - 115 SÉCURITÉ

ARTICLE - 115 SAFETY

115.01 Le Syndicat et l'Employeur collaborent à maintenir et à renforcer les mesures de sécurité actuellement

115.01 The Union and the City shall co-operate in continuing and perfecting the safety measures now in effect.

115.02 Il est créé un Comité de sécurité composé de quatre (4) représentants nommés par l'Employeur et de quatre (4) représentants nommés par le Syndicat. Dans le choix de leurs représentants, les deux parties auront le souci de nommer les personnes les plus aptes à promouvoir la sécurité au travail.

115.02 A Safety Committee shall be established and be composed of four (4) representatives appointed by the City and four (4) representatives 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.

115.03 Le Comité de sécurité tient des réunions sans préjudice à la demande du Syndicat ou de l'Employeur et exerce ses fonctions conformément à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick*.

115.03 The Safety Committee shall hold harmless meetings as requested by the Union or by the Employer and will exercise its functions as defined in the NB Occupational Health and Safety Act.

115.04 Les actes de toutes les réunions du Comité de sécurité sont consignés au procès-verbal. Copie du procès-verbal est transmise à l'Employeur et au Syndicat.

115.04 Minutes of all Safety Committee meetings shall be kept and copies of such minutes shall be sent to the City and the Union.

115.05 Tous les employés exerçant des fonctions dangereuses utilisent tout le matériel de sécurité nécessaire conformément aux recommandations du Comité de sécurité, du directeur de service ou son mandataire. Le port et l'utilisation du matériel de sécurité recommandé est obligatoire.

115.05 All employees working in any dangerous capacity shall use all necessary safety equipment as recommended by the Safety Committee, the Department Head or his agent. It shall be compulsory to wear and use recommended safety equipment.

115.06 Les heures consacrées par les employés dans l'exercice de leurs fonctions de membre du Comité mixte d'hygiène et de sécurité durant les heures normales de travail sont considérées des heures ouvrées et sont payées selon le taux de traitement normal.

115.06 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.

ARTICLE - 116 REPRÉSENTANT DU SYNDICAT NATIONAL

ARTICLE - 116 REPRESENTATIVE OF THE NATIONAL UNION

116.01 Tout employé a droit à la présence d'un représentant du Syndicat lorsqu'il tient une discussion avec un membre de la direction qui pourrait donner lieu à une mesure disciplinaire.

116.01 Any employee shall have the right to have a representative of the Union present when he is having any discussion with any member of Management that may result in discipline.

**ARTICLE - 117
ANNEXES**

117.01 Chacune des annexes de la présente convention, applicable aux employés auxiliaires, signée par les parties, fait partie intégrante de la présente convention comme si elle était incorporée au texte.

**ARTICLE - 117
APPENDICES**

117.01 Each and every appendix to this Agreement as it applies to part-time employees, signed by the parties thereof, shall be incorporated therein as fully and completely as if the same were written therein.

**ARTICLE - 118
HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET PRIME
DE QUART**

118.01 a) Les heures effectivement ouvrées par les employés en dehors de leurs heures normales de travail constituent des heures supplémentaires qui sont payées à une fois et demie (1 ½) le taux de traitement normal selon le classement pour toutes les heures ouvrées au-delà de quarante (40) heures par semaine.

b) Lorsqu'un travail en cours durant les heures normales de travail doit être continué après les heures normales pour une période maximale de trois (3) heures ou durant la période de repas, l'employé ou l'équipe de travail effectuant le travail en cours peut continuer leur travail en temps supplémentaire.

c) Si l'employé ne peut continuer d'effectuer le travail en cours, ou que la période maximale de trois (3) heures est écoulée, l'Employeur fait appel à un employé, selon les dispositions à l'article 13.03.

118.02 Pour les heures supplémentaires ouvrées, un congé compensatoire peut être pris à la place d'une rémunération, et ce jusqu'à concurrence de quatre-vingt (80) heures par année, à un moment mutuellement convenu et au taux de rémunération des heures supplémentaires, à condition qu'il n'en résulte pas d'heures supplémentaires pour l'employeur. Un congé compensatoire ne peut être reporté d'un exercice fiscal au suivant; tout congé compensatoire n'ayant pas été prévu au calendrier le 30 septembre au plus tard sera payé à la dernière semaine d'octobre. Les autres heures accumulées qui n'auront pas été prises sous forme de congé compensatoire à la fin de l'année seront payées avant le 31 décembre.

118.03 Jusqu'au 30 avril, les employés peuvent prendre un congé compensatoire additionnel maximal de quarante (40) heures pour les heures supplémentaires ouvrées à un moment mutuellement convenu, à condition qu'il n'en résulte pas d'heures supplémentaires pour l'Employeur. Ce congé compensatoire n'est pas inclus dans le crédit annuel autorisé de quatre-vingt (80) heures s'il est pris au plus tard le 30 avril.

**ARTICLE - 118
OVERTIME RATES AND SHIFT
DIFFERENTIAL**

118.01 a) The hours 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 (1 ½) the regular straight time classified rate for all hours worked in excess of forty (40) hours per week.

b) Where work in progress being performed during regular working hours needs to be continued after regular hours for a maximum period of three (3) hours or during meal time, the employee or the work team performing the work in progress may continue doing so on overtime.

c) Should the employee be unable to continue performing the work in progress, or if the maximum period of three (3) hours is over, the Employer shall call out an employee in accordance with the provisions of Article 13.03.

118.02 For overtime worked, time off may be taken in lieu of money to a maximum of eighty (80) hours per year at a mutually agreeable time at the overtime rate, provided it does not result in overtime for the Employer. There will be no carry over from one fiscal year to the next, with all remaining time-in-lieu that has not been scheduled by September 30th will be paid out the last week of October. Any remaining accumulated time not taken by year-end will be paid out before December 31th.

118.03 Until April 30th each year, employees may take up to forty (40) hours additional time off in lieu of money for overtime worked, at a mutually agreeable time and not resulting in overtime for the Employer. This time, if taken on or before April 30th, shall not be included in the eighty (80) hour bank entitlement for the year. Bank hours above the eighty (80) hour entitlement not taken by April 30th will be forfeited by the employee, unless the

L'employé perd les heures en sus du crédit annuel autorisé de quatre-vingt (80) heures non prises sous forme de congé compensatoire au 30 avril, sauf si l'employé est absent du travail pour cause de maladie ou de blessure, auquel cas ces heures sont payées immédiatement après son retour au travail.

employee is absent from work due to illness or injury, whereas these hours will be paid out immediately following to employee's return to work.

- 118.04** Tous les employés rappelés au travail un jour férié au sens de l'article 108.01 de la présente convention reçoivent, en sus du traitement normal payable pour le travail effectué un jour férié, une rémunération équivalente à une fois et demi (1 ½) du taux salarial pour toutes les heures ouvrées.
- 118.04** All employees called upon to work on any holiday as defined in Article 108.01 of this Agreement, will be compensated for all time worked at one and one-half (1 ½) times the salary rate in addition to the regular day's pay allowed for the holiday.
- 118.05** Nonobstant l'article 107.01, l'employé tenu de travailler au cours de ses deux (2) jours consécutifs de repos est rémunéré pour les heures ouvrées à raison d'une fois et demie (1½) son taux de traitement normal le premier jour et du double le deuxième jour.
- 118.05** Notwithstanding Article 107.01, if an employee is required to work on each of his two (2) consecutive days of rest, he shall be paid at the rate of time and one-half (1½) for all hours on his first such day of work and at the rate of double time for all hours on the second such day.
- 118.06** Sauf en cas d'urgence, nul ne peut faire des heures supplémentaires sans autorisation en bonne et due forme. Si cette autorisation n'a pas été obtenue, les heures supplémentaires effectuées en cas d'urgence ne sont payables que si une réclamation à cet égard est déposée dans les quarante-huit (48) heures qui s'ensuivent.
- 118.06** Except in cases of emergency, overtime shall not be worked without proper authority. When proper 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.
- 118.07** Les heures supplémentaires sont réparties à tour de rôle entre les employés dans leur classe et groupes d'ancienneté respectifs, conformément à l'article 106.04.
- 118.07** All overtime will be rotated among employees within their respective classifications and seniority groups as per article 106.04.
- 118.08** Tous les employés sont tenus de se présenter au travail lorsqu'ils sont convoqués pour des heures supplémentaires, sauf dispense du directeur de service ou le surintendant.
- 118.08** All employees shall report for work when called for overtime unless excused by the Department Head or Superintendent.
- 118.09** Chaque fois qu'un employé doit travailler deux (2) heures supplémentaires ou plus après son quart de travail régulier prévu et à la fin de chaque période de quatre (4) heures au travail par la suite, l'employé reçoit une indemnité de repas de douze dollars (12 \$).
- 118.09** An employee required to work two (2) hours or more of overtime beyond his scheduled shift and after every four (4) hours of work thereafter, shall be provided a meal allowance of twelve dollars (\$12.00).
- 118.10** L'employé qu'on fait venir au travail deux (2) heures ou plus avant le début de son quart prévu reçoit une indemnité de repas de sept dollars (7 \$).
- 118.10** An employee called in to work two (2) hours or more prior to his scheduled shift shall be provided a meal allowance of seven dollars (7.00 \$).
- 118.11** Une prime de quart d'un dollar (1,00 \$) /l'heure est versée à tous les employés pour les heures ouvrées entre 16 h et minuit. Une prime de quart de un dollars et vingt cents (1,20 \$)/l'heure est versée à tous les employés pour les heures ouvrées entre minuit et 8 h. Les primes de quart ne s'appliquent pas aux heures supplémentaire et aux rappels au travail.
- 118.11** A shift differential of one dollar (\$1.00) per hour shall be paid to all employees for hours worked between 4 pm and midnight. A shift premium of one dollar twenty cents (\$1.20) per hour shall be paid to all employees for hours worked between midnight and 8 am. Shift premium shall not apply to overtime and call-outs.

ARTICLE – 119
DROITS DE LA VILLE

- 119.01** Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a les droits et les pouvoirs de gérer les installations et les services, de diriger le personnel, d'embaucher, de classer, d'affecter, de rétrograder, de mettre à pied, de suspendre, de discipliner les employés ou de leur accorder des promotions.
- 119.02** L'Employeur se réserve le droit d'exiger à tout moment un employé à subir un examen médical et le droit d'exiger un certificat d'un médecin attestant que l'employé est en bonne forme physique pour accomplir les fonctions requises par son poste. L'examen est effectué par un médecin choisi par l'employé. L'examen et les pièces exigés sont aux frais de l'Employeur.
- 119.03** L'Employeur se réserve le droit d'exiger des preuves de maladie fournies au moyen d'un examen effectué par un médecin.
- 119.04** L'Employeur accepte que, sous réserve du droit de tout employé de déposer un grief de la manière ci-prévue, ces fonctions seront exercées en conformité avec l'objet général et l'esprit général de la présente convention.

ARTICLE – 120
CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET
DISCIPLINE

- 120.01** Procédure de congédiement
- Un employé peut être congédié, suspendu ou discipliné pour un motif légitime, par ordre de l'Employeur. L'Employeur avise sans délai et par écrit l'employé et le Syndicat des motifs de la suspension, du congédiement ou de la mesure disciplinaire.
- 120.02** Omission des étapes de la procédure de grief
- L'employé dont le Syndicat estime que le congédiement ou la suspension est illégitime ou injuste a droit à une audience suivant la procédure de grief prévue par la présente convention. Les étapes 1 et 2 de cette procédure sont omises dans ce cas.
- 120.03** Suspension ou congédiement injuste
- Si, après enquête, il est conclu qu'un employé a été suspendu ou congédié de façon injuste, celui-ci sera immédiatement réintégré dans son ancien poste, sans perte d'ancienneté et reçoit pour le temps perdu une indemnité équivalente à son traitement normal au cours de la période de paie précédant le congédiement ou la suspension ou calculée selon

ARTICLE – 119
CITY RIGHTS

- 119.01** The Union agrees that the Employer has the rights and powers to manage the plants and department, direct the working forces and hire, promote, classify, transfer, demote, lay off, suspend or discipline employees.
- 119.02** The Employer reserves the right to require a medical examination of any employee at any time and the right to require a certificate from a medical practitioner that the employee is physically fit to perform the duties of his employment. The examination shall be performed by the medical practitioner of the employee's choice. Any examination and documentation required shall be paid by the Employer.
- 119.03** The Employer reserves the right to request proof of illness by means of an examination by a medical practitioner.
- 119.04** 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.

ARTICLE – 120
DISCHARGE, SUSPENSION AND
DISCIPLINE

- 120.01** Discharge Procedure
- An employee may be dismissed, suspended or disciplined for just cause and 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, suspension or discipline.
- 120.02** 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.
- 120.03** 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 his/her normal earnings during the pay period next preceding such

d'autres formules d'indemnisation jugées justes et équitables par les parties, ou le conseil d'arbitrage, si l'affaire y a été déférée à celui-ci.

discharge or suspension, or by any other arrangements as to compensation which is just and equitable in the opinion of the parties or in the Board of Arbitration, if the matter is referred to such a Board.

120.04 Le refus d'une promotion ne peut être considéré comme motif de congédiement.

120.04 Refusal of promotion shall not be grounds for dismissal.

120.05 Si dans les dix-huit (18) mois qui suivent l'application d'une mesure disciplinaire à un employé, aucune autre mesure disciplinaire n'est prise contre lui, son dossier personnel en est purgé et mention à cet égard y est faite.

120.05 In the event that an employee is disciplined and no further disciplinary action is taken against him for a period of eighteen (18) months, his record shall be cleared and this fact shall be noted in his personal file.

120.06 Accès au dossier personnel

120.06 Access to personal file

Un employé a le droit de consulter son dossier personnel à tout moment sur préavis d'une semaine. Il a le droit de répondre par écrit à tout document se trouvant dans son dossier personnel et sa réponse y est versée.

An employee shall have the right at anytime, with a week's notice, to have access to review his 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 – 121 INDEMNITÉ DE DÉCÈS

ARTICLE – 121 BEREAVEMENT

121.01 En cas de décès du conjoint ou de l'enfant d'un employé visé par la présente convention l'Employeur lui accorde un congé de cinq (5) jours civils consécutifs, l'un devant être le jour des funérailles. En cas de décès de tout autre membre de la famille immédiate d'un employé, le congé est de trois (3) jours civils consécutifs, l'un devant être le jour des funérailles.

121.01 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 five (5) consecutive calendar days off, one of which days shall be the day 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 three (3) consecutive calendar days, one of which shall be the day of the funeral.

121.02 Si l'un de ces jours tombe un jour de travail prévu pour l'employé, il aura le droit de recevoir huit (8) heures de traitement à son taux de traitement normal pour le jour en question. Il aura droit à un jour supplémentaire de congé s'il doit parcourir au moins deux cents (200) kilomètres dans un sens pour assister aux funérailles, à condition qu'il y assiste effectivement.

121.02 If any such days fall on scheduled working days for such employee, he will be entitled to receive eight (8) hours pay at his normal rate for such scheduled working days. One (1) additional day leave of absence will be granted if an employee must travel two hundred (200) or more kilometres in one direction to attend the funeral, provided he attends such funeral.

121.03 La famille immédiate s'entend des personnes suivantes : la mère, le père, la sœur, le frère, la belle-mère, le beau-père, le beau-frère, la belle-sœur, le petit-fils et la petite-fille.

121.03 Immediate family shall mean: mother, father, sister, brother, mother-in-law, father-in-law, brother-in-law, sister-in-law, grandson and granddaughter.

121.04 En cas de décès de son grand-père ou de sa grand-mère, l'employé bénéficie d'un congé de deuil d'un (1) jour avec traitement.

121.04 In the event of the death of an employee's grandparents said employee shall be entitled to one (1) day bereavement leave with pay.

121.05 Les congés de deuil s'appliquent aux conjoints de fait.

121.05 Funeral leave to cover common law application.

121.06 À la demande de l'employé, le congé de deuil peut remplacer tout autre congé.

121.06 Bereavement leave shall replace any other leave upon request of an employee.

121.07 L'indemnité de décès n'est pas accordée pour tout jour qui coïncide avec un jour férié ou un jour ouvrable non prévu pour l'employé.

121.08 Les funérailles mentionnés ci-dessus comprennent les célébrations de la vie.

121.07 Bereavement pay shall not be allowed for any day that falls on a Statutory Holiday or unscheduled working day for the employee.

121.08 The above-mentioned funeral leave includes celebrations of life.

ARTICLE – 122
SOUS-TRAITANCE

122.01 Afin d'assurer la sécurité d'emploi pour les membres de l'unité de négociation, l'Employeur accepte que le travail ou les services exécutés actuellement ou ultérieurement par l'unité de négociation ne peuvent 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 disponibles pour le faire en cas de besoin.

ARTICLE – 122
CONTRACTING OUT

122.01 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.

ARTICLE – 123
TRANSPORT DES EMPLOYÉS

123.01 En cas d'intempérie, tous les employés de tous les services, transportés de l'entrée de chez eux au travail ou vice-versa, doivent, autant que possible, être protégés de tous les éléments par un équipement mobile convenable.

ARTICLE – 123
TRANSPORTATION OF EMPLOYEES

123.01 During inclement weather, if at all possible, all employees in all Departments being conveyed from yard to job or vice versa, shall be protected from such elements by properly covered mobile equipment.

ARTICLE – 124
TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR

124.01 En cas d'intempérie, tous les employés de tous les services sont transportés vers ou depuis le lieu de travail, doivent, autant que possible, être à l'abri des éléments grâce à des dispositifs mobiles couverts.

ARTICLE – 124
OUTSIDE EMPLOYMENT

124.01 During inclement weather, if at all possible, all employees in all Departments being conveyed from yard to job or vice versa, shall be protected from such elements by properly covered mobile equipment.

ARTICLE – 125
LANGAGE OFFENSANT

125.01 Il est interdit aux employés qui sont de service d'utiliser un langage offensant, blasphématoire ou obscène.

ARTICLE – 125
ABUSIVE CONDITION

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

ARTICLE – 126
PENSION DE RETRAITE

126.01 Chaque employé auxiliaire admissible au sens de la *Loi sur les prestations de pension* a droit aux avantages et aux bénéfices du régime de retraite des employés, adopté ou, pouvant être adopté par

ARTICLE – 126
PENSION

126.01 Each part-time employee, who is eligible under the *Pension Benefit Act*, shall be entitled to the benefits and privileges of an employee's pension plan, which has been or may hereafter be adopted

entente intervenue entre l'employeur et l'employé. La contribution de contrepartie de l'Employeur est de 4,5 % et augmentera à 5,0% à partir du premier jour de la période de paie suivant la date de signature de l'entente par les deux parties.

by Agreement between the Employer and the employee. The City's matching contribution shall be 4.5% and shall increase to 5.0% from the first day of the pay period following the date of signature of the agreement by both parties.

**ARTICLE - 127
INDEMNITÉ POUR INVALIDITÉ
TEMPORAIRE**

**ARTICLE - 127
TEMPORARY DISABILITY BENEFITS**

127.01 Tous les employés visés par la présente convention bénéficient des dispositions de la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail* du Nouveau-Brunswick.

127.01 All part-time employees shall be covered by the provisions of the *Workplace, Health, Safety and Compensation Commission Act* of the Province of New Brunswick.

**ARTICLE - 128
CLAUSES DIVERSES**

**ARTICLE - 128
MISCELLANEOUS PROVISIONS**

128.01 Ponctualité au travail et conscience d'être des fonctionnaires municipaux

Les employés sont tenus d'être ponctuels au travail, d'avoir une apparence soignée et, en raison de la nature de leur emploi, d'être courtois, patients et compréhensifs, en mettant l'accent sur l'apparence soignée et la propreté et en gardant constamment à l'esprit le bien-être du public.

128.01 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.