Convention collective

entre

edmundston

et

CUPE·SCFP
On the front line • Au cœur de l'action

Le syndicat canadien de la fonction publique
Section locale 60 – Pompiers

En vigueur : 1er janvier 2022
Date d'expiration : 31 décembre 2026

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – PRÉAMBULE ---- 7

ARTICLE 2 – DROIT DE LA DIRECTION ---- 7

2.01 **Les droits de la direction ---- 7**
2.02 **Qualifications, aptitudes et compétences ---- 8**

ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS ---- 8

3.01 **Unité de négociation ---- 8**
3.02 **Tâches réservées à l'unité de négociation ---- 8**
3.03 **Entente particulière ---- 9**

ARTICLE 4 – RÉSIDENCE ---- 9

4.01 **Lieu de résidence ---- 9**

ARTICLE 5 – DÉFINITIONS ---- 9

5.01 **Définition d'un grief ---- 9**
5.02 **Ancienneté ---- 9**
5.03 **Employé ---- 9**
5.04 **Employé permanent ---- 9**
5.05 **Stagiaire – période de probation ---- 9**
5.06 **Pompier volontaire ou auxiliaire ---- 9**
5.07 **Projets ou programmes spéciaux ---- 10**
5.08 **Étudiants ---- 10**
5.09 **Période d'essai ---- 11**
5.10 **Une année de service ---- 11**

ARTICLE 6 - DISCRIMINATION ---- 11

6.01 **Les parties ne doivent pas faire de discrimination ---- 11**

ARTICLE 7 – RÉGIME SYNDICAL ---- 11

7.01 **Adhésion au syndicat de tous les membres ---- 11**

ARTICLE 8 – PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES ---- 11

8.01 **a) Prélèvement ---- 11**
8.02 **Retenues ---- 12**
8.03 **Reçu des cotisations ---- 12**
8.04 **Indemnité ---- 12**

ARTICLE 9 – NOUVEAUX EMPLOYÉS MIS AU COURANT PAR LE SYNDICAT ---- 12

9.01 **Nouveaux employés ---- 12**

ARTICLE 10 – CORRESPONDANCE ---- 12

10.01 **Correspondance ---- 12**
10.02 **Copies et résolutions ---- 12**

ARTICLE 11 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ---- 12

11.01 **Élection des délégués syndicaux ---- 12**
11.02 **Nom des délégués ---- 13**
11.03 **Permission de s'absenter du travail ---- 13**

11.04 Règlements des différends ---- 13
11.05 Grief d'ordre général ---- 14
11.06 Griefs portant sur la sécurité ---- 14
11.07 Réponses par écrit ---- 14
11.08 Locaux pour réunion de griefs ---- 14
11.09 Conventions supplémentaires ---- 14
11.10 Objection de nature technique ---- 14
11.11 Modification des délais ---- 14
11.12 Défaut d'observer les délais prescrits ---- 14
11.13 Témoins ---- 14
11.14 Droit de l'Employeur d'initier un grief ---- 15

ARTICLE 12 – ARBITRAGE ---- 15

12.01 Composition du Conseil arbitral ---- 15
12.02 Défaut de nomination d'un président ---- 15
12.03 Défaut de nomination d'un membre ---- 15
12.04 Dépenses du Président ---- 15
12.05 Dépenses des membres nommés ---- 15
12.06 Décision du Conseil ---- 15
12.07 Représentativité ---- 16
12.08 Désaccord au sujet d'une décision ---- 16
12.09 Pouvoir du Conseil arbitral ---- 16
12.10 Pouvoir du Conseil arbitral en cas de congédiement et de discipline ---- 16

ARTICLE 13 – CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET DISCIPLINE ---- 16

13.01 Suspension ---- 16
13.02 Congédiement, suspension ---- 16
13.03 Avis et motifs ---- 16
13.04 Défaut de se conformer à la procédure ---- 16
13.05 Double mesure disciplinaire pour la même infraction ---- 16
13.06 Omission de certaines étapes ---- 17
13.07 Suspension ou congédiement injuste ---- 17
13.08 Respect de la ligne de piquetage ---- 17
13.09 Avertissement par écrit ---- 17
13.10 Dossier disciplinaire ---- 17
13.11 Avertissement verbal ou réprimande verbale ---- 17
13.12 Accès au dossier personnel ---- 18

ARTICLE 14 – ANCIENNETÉ ---- 18

14.01 Liste d'ancienneté ---- 18
14.02 Perte d'ancienneté ---- 18
14.03 Transfert et ancienneté hors de l'unité de négociation ---- 18

ARTICLE 15 – MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL AU TRAVAIL ---- 19

15.01 Rôle de l'ancienneté ---- 19
15.02 Employés en disponibilité ---- 19
15.03 Avis préalable de mise en disponibilité ---- 19
15.04 Procédure de rappel ---- 19
15.05 Pas de nouvel employé ---- 19
15.06 Sous-traitance ---- 20

15.07 Avantages sociaux payés durant la mise en disponibilité ---- 20

ARTICLE 16 – PROMOTION ET AVANCEMENT ---- 20

16.01 Reconnaissance de l'ancienneté dans la promotion ---- 20
16.02 Affichage de postes ---- 20
16.03 Délai pour les nominations ---- 20
16.04 Période d'essai ---- 21
16.05 Défaut d'achever la période d'essai ---- 21
16.06 Avis aux employés et au Syndicat ---- 21
16.07 Formation des employés ---- 21
16.08 Formation pendant les heures de travail ---- 21
16.09 Avis de recrutement ou de mise en disponibilité ---- 21
16.10 a) Certification ---- 21
16.11 a) Cours de formation ---- 22
b) Sessions d'information ---- 22
16.12 Temps pour déplacements ---- 23

ARTICLE 17 – PRIORITÉ AUX EMPLOYÉS HANDICAPÉS ---- 23

17.01 Disposition relative aux personnes handicapées et aux employés plus âgés ---- 23

ARTICLE 18 – HEURES DE TRAVAIL ---- 23

18.01 Heures de travail ---- 23
18.02 Horaire des quarts de travail ---- 24
18.03 Remplacement des quarts de travail ---- 24
18.04 Temps libre ---- 24

ARTICLE 19 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES ---- 24

19.01 Définition des heures supplémentaires ---- 24
19.02 Rémunération des heures supplémentaires ---- 24
19.03 Heures supplémentaires le dimanche ---- 24
19.04 Temps de congé au lieu d'heures supplémentaires pour les employés permanents - 24
19.05 Partage des heures supplémentaires ---- 25
19.06 Taux des heures supplémentaires pendant les congés annuels de vacances ---- 25

ARTICLE 20 – JOURS FÉRIÉS ---- 25

20.01 Jours fériés ---- 25
20.02 Travail prévu durant les jours fériés payés ---- 26
20.03 Heures supplémentaires travaillées lors d'un jour férié ---- 26
20.04 Jour de congé mobile ---- 26

ARTICLE 21 – CONGÉS ANNUELS DE VACANCES ---- 26

21.01 Durée des vacances ---- 26
21.02 Augmentation du crédit des congés annuels de vacances ---- 27
21.03 Paie durant les congés annuels de vacances des employés permanents ---- 27
21.04 Paie des congés annuels de vacances pour les employés permanents sur cessation d'emploi ---- 27
21.05 Préférence dans les vacances ---- 27
21.06 Calendrier des congés annuels de vacances ---- 28
21.07 Maladie pendant les congés annuels de vacances ---- 28
21.08 Congés annuels de vacances d'été ---- 28

21.09 **Période des congés annuels de vacances** ---- 29
21.10 **Crédits de vacances** ---- 29
21.11 **Semaine de congés de vacances** ---- 29

ARTICLE 22 – DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGÉ DE MALADIE ---- **29**

22.01 **Définition du congé de maladie** ---- 29
22.02 **Accumulation des congés de maladie** ---- 29
22.03 **Dispositions relatives au congé de maladie** ---- 29
22.04 **Dispositions relatives au congé de maladie** ---- 30
22.05 **Enquêtes sur les congés de maladie** ---- 30
22.06 **Paie de cessation d'emploi ou de retraite** ---- 30
22.07 **Rendez-vous chez le médecin ou chez le dentiste** ---- 30
22.08 **Avantages sociaux applicables** ---- 30
22.09 **Semaine de congés de maladie** ---- 33

ARTICLE 23 – CONGÉ DE MATERNITÉ ---- **33**

23.01 **Durée de service nécessaire pour le congé de maternité** ---- 33
Préavis : ---- *33*
Prolongation du congé de maternité : ---- *33*
Retour du congé de maternité ou parental : ---- *33*
Congé parental : ---- *34*
Durée du congé parental : ---- *34*

ARTICLE 24 – ABSENCES AUTORISÉES ---- **34**

24.01 **Pour affaires syndicales** ---- 34
24.02 **Représentativité syndicale** ---- 34
24.03 **Congé de deuil** ---- 34
24.04 **Funérailles d'un membre de la section locale 60** ---- 35
24.05 **Porteur aux funérailles** ---- 35
24.06 **Absence autorisée pour candidat** ---- 35
24.07 **Absence autorisée pour fonction publique** ---- 35
24.08 **Absence autorisée pour un poste à temps plein au Syndicat** ---- 35
24.09 **Congé familial** ---- 35
b) **Maladie dans la famille** ---- 35
24.10 **Congé d'urgence** ---- 35
24.11 **Cité à comparaître comme juré** ---- 36
24.12 **Congés généraux** ---- 36
24.13 **Congés d'études** ---- 37
24.14 **Temps libre pour réunion de négociations** ---- 37
24.15 **Naissance d'un enfant** ---- 37
24.16 **Congrès et colloques** ---- 37

ARTICLE 25 – PAIEMENT DES SALAIRES ET INDEMNITÉS ---- **37**

25.01 **Affectations provisoires** ---- 37
25.02 **Refus par un employé d'une affectation provisoire** ---- 37
25.03 **Salaires** ---- 37
25.04 **Crédit fondé sur le service** ---- 37
25.05 **Frais juridiques et dommages-intérêts** ---- 38
25.06 **Consultation, objet : conseiller juridique** ---- 38
25.07 **Cotisation professionnelle** ---- 38

ARTICLE 26 – VIREMENT AUTOMATIQUE DU CHÈQUE DE PAIE ---------- 38

26.01 **Virement automatique du chèque de paie ---------- 38**

ARTICLE 27 – RAPPEL AU TRAVAIL ET POMPIER SUR APPEL ---------- 38

27.01 **Minimum relativement au rappel au travail ---------- 38**
27.02 **Employé sur appel ---------- 39**

ARTICLE 28 – CLASSIFICATION ET RECLASSIFICATION DES EMPLOIS ---------- 39

28.01 **Nouvelle classification ---------- 39**
28.02 **Définition d'emploi / Changement dans les tâches ou les responsabilités ---------- 39**

ARTICLE 29 – ACCIDENT ET MALADIE AU TRAVAIL ---------- 39

29.01 L'employé blessé au travail ---------- 39
29.02 **Avance de fonds ---------- 40**
a) Lorsqu'un employé ne travaille pas ---------- 40
29.03 Si un employé est tué durant l'exercice de ses fonctions ---------- 40

ARTICLE 30 – RÉGIME DES AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS ---------- 40

30.01 **Régimes d'assurance de groupe ---------- 40**
30.02 **Primes d'assurance ---------- 40**
30.03 **Couverture d'assurance ---------- 40**
30.04 **Mesures législatives ---------- 41**
30.05 **Régime de retraite ---------- 41**
b) **Contributions au régime de retraite ---------- 41**
c) **État de compte annuel ---------- 41**

ARTICLE 31- SÉCURITÉ ET HYGIÈNE ---------- 41

31.01 **Loi et règlements ---------- 41**
31.02 **Paie pour les employés blessés ---------- 41**
31.03 **Transport pour les victimes d'accident ---------- 41**

ARTICLE 32 – ALLOCATIONS ET INDEMNITÉS VESTIMENTAIRES ---------- 42

32.01 **Utilisation régulière de véhicule personnel ---------- 42**
32.02 **Indemnités vestimentaires ---------- 42**
32.03 **Nettoyage à sec ---------- 42**

ARTICLE 33 – DÉPART VOLONTAIRE ---------- 42

33.01 **Démission ---------- 42**

ARTICLE 34 – AVANTAGES À LA VILLE ---------- 42

34.01 **Paiement en espèces pour une idée d'un employé ---------- 42**

ARTICLE 35 – REPRÉSENTATION ---------- 42

35.01 **Représentation syndicale ---------- 42**

ARTICLE 36 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ---------- 42

36.01 **Changements technologiques ---------- 42**

ARTICLE 37 – DURÉE DE LA CONVENTION ---------- 43

37.01 **Modifications à la convention ---------- 43**

37.02 **Rétroactivité** ---- 43
37.03 **Avis de modification** ---- 43
37.04 **La convention demeure valable** ---- 43
37.05 **Durée de la convention** ---- 43
37.06 **Lie les successeurs ou les héritiers** ---- 43
37.07 **Normes d'emploi** ---- 43
Annexe « A » – Grille salariale ---- 45
Annexe « B » – Assurance de groupe ---- 46

ENTRE : La ville d'Edmundston, une corporation municipale dûment incorporée en vertu d'une loi de l'Assemblée législative de la province du Nouveau-Brunswick, ci-après appelée « l'Employeur », partie de la première part

ET : Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 60, employés de la ville d'Edmundston œuvrant à titre de pompiers et opérateurs d'équipements d'incendie, ci-après appelé le « Syndicat », partie de la seconde part.

Article 1 – Préambule

Attendu que les deux parties à la présente convention ont l'intention :

1. de maintenir et d'améliorer les relations harmonieuses de travail et les conditions d'emploi établies entre l'Employeur et le Syndicat;

2. de reconnaître l'importance mutuelle des pourparlers et des négociations conjointes en tout ce qui concerne les salaires, les conditions de travail, les services et l'emploi, etc.

3. de promouvoir les pratiques dans le but d'assurer le maximum en terme de service et d'efficacité;

4. de promouvoir le bon moral, le mieux-être et la sécurité de tous les employés faisant partie de l'unité de négociation du Syndicat;

5. et attendu qu'il est maintenant souhaitable que les méthodes de négociation et toutes les questions se rapportant aux salaires et aux conditions de travail des employés soient rédigées sous forme de contrat.

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

Article 2 – Droit de la direction

2.01 **Les droits de la direction** – Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit d'exercer les fonctions de gestion régulières et coutumières et de diriger son

personnel, sous réserve des termes de la présente convention. La limitation de tels droits par la présente convention doit être déterminée en recourant à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

2.02 **Qualifications, aptitudes et compétences** – Les parties reconnaissent le droit de la direction comme la seule autorité pouvant évaluer les qualifications, les aptitudes et les compétences des employés, cependant le tout ne doit pas être effectué de façon arbitraire, injuste ou discriminatoire. Si on remet en doute que les qualifications, les aptitudes et les compétences d'un employé ont été évalués d'une façon arbitraire, injuste ou discriminatoire, le tout doit être déterminé en recourant à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

Article 3 – Reconnaissance et Négociations

3.01 **Unité de négociation** – L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique et sa section locale 60 (pompiers et opérateurs d'équipements d'incendie) comme le seul et exclusif agent négociateur de tous les employés du service de sécurité incendies de la ville d'Edmundston, employés à titre de pompiers et opérateurs d'équipements d'incendie, à l'exception du Chef pompier, l'adjoint du Chef, l'officier de prévention, les pompiers volontaires et tous ceux et celles exclus par la *Loi sur les relations industrielles* du Nouveau-Brunswick (ainsi que la secrétaire qui demeurera dans l'unité de négociation de la section locale 60, employés municipaux).

Et, par les présentes, consent à et convient de négocier avec le Syndicat ou avec tout comité autorisé par ce dernier, en ce qui concerne toutes les questions touchant les relations entre les parties contractantes, s'efforçant de régler paisiblement et amicalement tout différend qui pourrait surgir entre les parties.

3.02 **Tâches réservées à l'unité de négociation** – Les personnes embauchées par l'Employeur et dont les postes ne font pas partie de l'unité de négociation, y compris les pompiers volontaires ou auxiliaires, ne peuvent accomplir aucune tâche de l'unité de négociation sauf :

a) à des fins d'instruction et/ou de formation;

b) lors d'un appel d'urgence lorsque tous les employés permanents ont été appelés pour se présenter au travail;

c) pompiers volontaires ou auxiliaires.

i. L'Employeur peut affecter temporairement des pompiers volontaires ou auxiliaires pour combler des besoins opérationnels comme suit :

a) Congé de maladie
b) Congé de vacances
c) Surtemps accumulé

d) Toutes autres absences prévues à la convention collective; ou

d) d'un commun accord entre les parties.

3.03 **Entente particulière** – Aucun employé ne sera ni obligé ni autorisé ni demandé à conclure d'entente écrite ou verbale avec l'Employeur ou ses représentants, si celle-ci est incompatible avec les modalités de la présente convention. Rien dans le présent paragraphe ne doit porter atteinte aux droits de modifier les modalités de la présente convention, tel que le prévoit l'article 37.01.

Article 4 – Résidence

4.01 **Lieu de résidence** – Tout employé recruté doit devenir résidant et demeurer dans les limites du territoire desservi par le Service de sécurité incendie de la ville d'Edmundston. Toutefois, les employés en poste au 1er janvier 2013 pourront maintenir leur lieu de résidence au 1er janvier 2013. Les employés ont la responsabilité d'informer le directeur général de leur adresse courante.

Article 5 – Définitions

5.01 **Définition d'un grief** – Un grief en vertu de la présente convention signifie tout différend ou toute dispute entre l'Employeur et tout employé ou le Syndicat.

5.02 **Ancienneté** – L'ancienneté doit être la date originale d'emploi et doit être utilisée pour déterminer la préférence ou la priorité sur toutes questions déterminées par l'ancienneté.

5.03 **Employé** – Un employé est une personne recrutée pour faire du travail pour l'Employeur et doit comprendre tout employé permanent, à moins d'indication ou de précision contraire.

5.04 **Employé permanent** – Un employé permanent est un employé qui a terminé sa période de probation et que l'Employeur a désigné employé permanent.

5.05 **Stagiaire - période de probation** – Un stagiaire est un employé en formation pendant une période d'une demi-année de service accumulé par l'employé en question, comme le définit l'article 5.10. La période de service accumulé doit être calculée à compter de la date initiale de la nomination de l'employé par l'Employeur.

5.06 **Pompier volontaire ou auxiliaire** – Un pompier volontaire ou auxiliaire est un pompier membre du service de sécurité incendie de la Ville d'Edmundston qui est embauché de temps à autre pour effectuer les tâches prévues à l'article 3.02. Un pompier volontaire ou auxiliaire est exclu de l'application de la présente convention collective.

MAD

5.07 **Projets ou programmes spéciaux –**

a) Les modalités et les conditions de la présente convention, y compris celles touchant les salaires et les avantages sociaux, ne s'appliquent pas à toute personne embauchée pour faire tout travail nécessaire dans le cadre de projet ou de programme spécial visant à aider à l'allègement du chômage, où le coût de la main-d'œuvre prescrit dans le programme ou le projet, est entièrement ou partiellement financé de sources extérieures. De telles personnes ne peuvent pas remplacer aucun employé de la section locale 60 (pompiers et opérateurs d'équipement d'incendie) dans ses fonctions normales de travail.

b) Lorsqu'un employé est affecté par l'Employeur à aider dans un projet ou programme spécial dans le cadre de ses tâches ordinaires, l'employé en question doit être payé le salaire et les avantages sociaux prévus par la présente convention.

c) Lorsque *Développement des ressources humaines Canada* renvoie un employé en disponibilité pour travailler dans un projet ou un programme spécial à un salaire moindre que son salaire normal en vertu de la présente convention, l'employé doit être payé la différence entre le salaire payé prévu dans le projet ou le programme spécial et le salaire prévu en vertu de la présente convention, mais continuera d'être considéré comme un employé en disponibilité.

d) Tout employé en disponibilité que renvoie *Développement des ressources humaines Canada* pour travailler à un projet ou un programme spécial, qui autrement serait rappelé au travail vu sa disponibilité et conformément aux articles 15.01 et 15.04, peut être affecté par l'Employeur à travailler au projet ou au programme spécial et, s'il est ainsi affecté, doit être payé le salaire et les avantages sociaux auxquels il aurait normalement droit en vertu de la présente convention.

e) Lorsque les exigences fédérales ou provinciales prévoient le consentement du Syndicat pour l'approbation gouvernementale du projet ou du programme spécial, le Syndicat convient qu'il ne retiendra pas arbitrairement ou déraisonnablement un tel consentement.

5.08 **Étudiants** – Les modalités et les conditions de la présente convention collective, y compris les salaires et les avantages sociaux, ne s'appliquent pas aux étudiants. Les membres de l'unité de négociation ne peuvent pas être mis en disponibilité et les heures de travail normales des membres ne peuvent pas être réduites en conséquence de l'embauche d'étudiants par l'Employeur. « Étudiant » signifie une personne qui fréquente ou est inscrite dans une école, dans un collège, dans une université ou dans un autre établissement d'éducation.

5.09 **Période d'essai** – La période d'essai lors d'une position vacante ou d'une nouvelle position à l'intérieur de l'unité de négociation sera de 1 092 heures régulières de travail, ou moins si l'employé en période d'essai est jugé compétent par le Directeur du service.

5.10 **Une année de service –**

a) **Une année de service sera de 2 080 heures pour les employés travaillant les quarts de travail de huit (8) heures et de 2 184 heures pour les employés travaillant des quarts de travail de dix (10), douze (12) et/ou quatorze (14) heures.**

b) Les employés doivent conserver les années de service attribuées avant la date de signature de la présente convention.

c) L'Employeur maintiendra une liste indiquant, pour chaque employé, le nom de l'employé, la date originale d'emploi, le nombre d'années de service à compter du 1 janvier de l'année précédente, le nombre d'heures créditées dans l'année précédente, le total crédité à date des heures et des années de service et le total des heures de congés de maladie accumulés. La liste en question doit être envoyée au Syndicat et doit être affichée sur les tableaux d'affichage en février de chaque année.

d) Méthode de calcul – Pour les fins du calcul des années de service, *« les heures travaillées »* signifient toutes les heures normales de travail, la formation en milieu de travail et tous les congés d'absence approuvés, jusqu'à 2 184 heures par période de douze mois.

Article 6 - Discrimination

6.01 **Les parties ne doivent pas faire de discrimination** – Les parties reconnaissent et confirment l'application de la *Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick* à la présente convention collective.

Article 7 – Régime Syndical

7.01 **Adhésion au syndicat de tous les membres** – Tous les employés de l'Employeur visés par la présente convention, deviendront et demeureront membre en règle du Syndicat dans les 10 jours de travail suivant leur recrutement.

Article 8 – Prélèvement des cotisations syndicales

8.01 a) **Prélèvement** – L'Employeur doit retenir sur la paie de chaque employé toute cotisation payable en vertu de la constitution et des règlements du Syndicat.

b) Lorsqu'un pompier volontaire ou auxiliaire remplace un employé permanent qui est absent de son quart de travail prévus à l'horaire, l'Employeur versera un montant forfaitaire au syndicat correspondant au taux équivalent (maximum 2 %) à la cotisation payable des employés permanents en vertu de la constitution et des règlements du Syndicat du salaire régulier gagné par le pompier volontaire ou auxiliaire remplaçant l'employé permanent.

8.02 **Retenues** – Les retenues doivent être remises au secrétaire-trésorier de la section locale 60 du Syndicat, à la suite de la première paie de chaque mois, ainsi qu'une liste des employés dont les salaires ont fait l'objet des retenues.

8.03 **Reçu des cotisations** – En même temps que les formules d'impôt sur le revenu T-4 soient distribuées, l'Employeur doit dactylographier la somme des cotisations syndicales que le membre a payées au cours de l'année précédente.

8.04 **Indemnité** – Le Syndicat consent à tenir indemne et à couvert l'Employeur contre toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article.

Article 9 – Nouveaux employés mis au courant par le Syndicat

9.01 **Nouveaux employés** – Le Syndicat consent à instruire les nouveaux employés du fait que l'entente du Syndicat est en vigueur, ainsi que des conditions d'emploi prévues dans les articles portant sur la sécurité du Syndicat et sur le prélèvement des cotisations. Sur l'obtention de l'autorisation de son superviseur immédiat, le délégué syndical doit être accordé un temps raisonnable pour accomplir ses tâches prévues au présent article.

Article 10 – Correspondance

10.01 **Correspondance** – Toute correspondance découlant ou relevant de la présente convention collective se fera entre le directeur général et le secrétaire du Syndicat.

10.02 **Copies et résolutions** – Sur demande, des copies des motions, des résolutions et des règlements administratifs ou des règles, ainsi que des règlements qui sont adoptés en public à une réunion ordinaire du conseil municipal et qui touchent les membres du Syndicat en tout ce qui concerne les relations du travail, doivent être envoyées au Syndicat.

Article 11 – Procédure de règlement des griefs

11.01 **Élection des délégués syndicaux** – Dans le but de parvenir à un règlement ordonné et rapide de tout grief, l'Employeur reconnaît le droit au Syndicat de nommer ou d'élire des délégués syndicaux qui auront pour devoir d'aider les employés ayant une plainte à formuler. Le délégué aidera lesdits employés à préparer et à présenter leurs griefs selon la procédure de règlement des griefs.

11.02 **Nom des délégués** – Le service sera représenté par un délégué syndical. Le Syndicat communiquera par écrit à l'Employeur le nom du délégué syndical et le nom des dirigeants syndicaux élus de la section locale 60, à la suite de quoi l'Employeur reconnaîtra officiellement les délégués dont les noms lui auront été ainsi communiqués.

11.03 **Permission de s'absenter du travail** – L'Employeur s'engage à s'abstenir d'entraver, d'intimider, d'empêcher ou d'intervenir d'une façon quelconque dans les devoirs qui incombent aux délégués de par leur charge syndicale au cours de leurs enquêtes et autres activités visant au redressement des griefs, selon les modalités du présent article. De son côté, le Syndicat convient et reconnaît que tout délégué est embauché dans le but de travailler à pleines journées pour le compte de l'Employeur et qu'il ne quittera pas son travail pendant les heures de travail, sauf dans le but de s'acquitter de ses devoirs conformément aux modalités de la présente convention, et, ce, seulement lorsque de tels devoirs sont de nature urgente. Aucun délégué syndical ne quittera son travail sans avoir obtenu la permission de son superviseur. La permission lui sera accordée dans un délai raisonnable, si les affaires auxquelles doit voir le délégué syndical sont de nature urgente. Les cas ne seront pas considérés de nature urgente s'ils peuvent être raisonnablement réglés lorsque le délégué syndical n'est pas au travail.

11.04 **Règlements des différends** – Un effort sérieux doit être fait afin de régler de manière juste tout différend. Les employés sont encouragés à essayer de régler toute plainte ou toute dispute avec leur superviseur immédiat avant de faire appel à la procédure de règlement des griefs.

Voici la procédure obligatoire de règlement des griefs :

Étape 1 – Dans un délai de vingt et un (21) jours civils après que l'employé ait été mis au courant de la matière qui est la cause du grief, l'employé, accompagné du délégué syndical peut présenter son grief par écrit au Directeur du service. Le directeur du service doit rendre sa décision dans les vingt et un (21) jours civils après réception du grief. S'il n'y a pas de réponse ou s'il n'y a pas de règlement satisfaisant dans un délai de vingt et un (21) jours civils, l'employé peut passer à la deuxième étape.

Étape 2 – Dans un autre délai de vingt et un (21) jours civils après la période de vingt et un (21) jours civils mentionnée à l'étape 1, le grief peut être présenté par écrit au directeur général. Le directeur général doit rendre sa décision dans les vingt et un (21) jours civils après réception du grief.

Étape 3 – Lorsque la réponse du directeur général est inacceptable, le Syndicat peut alors dans les vingt et un (21) jours civils de la réception de la réponse, présenter le grief à un médiateur.

Étape 4 – Si le renvoi à un médiateur ne résulte pas en un règlement acceptable à l'une des ou aux deux parties, l'une ou l'autre des parties peut dans les vingt et un (21) jours civils de la réception de la recommandation du médiateur, soumettre le grief à l'arbitrage tel que le prévoit l'article 12.

11.05 **Grief d'ordre général** – En cas d'un différend portant sur l'interprétation ou l'application générale de la présente convention ou si le Syndicat se sent lésé, il n'est pas nécessaire de commencer à l'étape 1 du présent article.

11.06 **Griefs portant sur la sécurité** – Un employé qui se croit forcé de travailler dans des conditions dangereuses, tel que le définit la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, a le droit de déposer un grief.

11.07 **Réponses par écrit** – Toute réponse concernant un grief se fera par écrit à toutes les étapes.

11.08 **Locaux pour réunion de griefs** – L'Employeur doit fournir les locaux nécessaires pour les réunions de grief. Le présent paragraphe ne s'applique pas à l'audience d'arbitrage.

11.09 **Conventions supplémentaires** – À moins de déclaration contraire dans une convention supplémentaire, toute convention supplémentaire, s'il y en a, fera partie de la présente convention et sera soumise à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

11.10 **Objection de nature technique** – Aucun grief ou aucune procédure d'arbitrage ne sera invalidé par suite d'une objection de forme, d'une objection de nature technique ou d'une erreur de procédure, qui résulterait en un manque de justice naturelle. Un conseil arbitral ou un arbitre seul a le pouvoir de ne pas tenir compte de tels manques, de telles irrégularités ou de telles erreurs de procédure, comme le considère juste et raisonnable le conseil arbitral ou l'arbitre seul.

11.11 **Modification des délais** – Les délais prescrits, tant dans la procédure de règlement des griefs que dans la procédure d'arbitrage, peuvent être prolongés sur consentement par écrit des parties à la présente convention.

11.12 **Défaut d'observer les délais prescrits** – À défaut d'application des dispositions prévues à l'article 11 dans les délais prescrits dans la présente, ou de prolongation tel que le prévoit l'article 11.11 ci-dessus, le grief doit être considéré comme étant abandonné et ne peut être réouvert.

11.13 **Témoins** – Les parties pourront faire appel à leurs témoins, qu'il s'agisse de l'employé ou des employés en cause ou de toute autre personne, à toute étape de la procédure de règlement de griefs ou d'arbitrage. De plus, toute mesure

raisonnable sera prise en vue de permettre aux parties en cause, ou aux arbitres, l'accès aux locaux de l'Employeur, afin d'examiner les conditions de travail pertinentes au règlement du grief.

11.14 **Droit de l'Employeur d'initier un grief** – Il est convenu que la direction peut à toute réunion du comité des griefs de la section locale 60 du Syndicat présenter toute plainte portant sur le comportement de la section locale 60 du Syndicat, de ses dirigeants ou de ses membres du comité et que, si une telle plainte de la direction n'est pas réglée à la satisfaction mutuelle des parties qui confèrent, le grief peut être présenté et renvoyé à l'arbitrage de la même manière qu'un grief de tout employé.

Article 12 – Arbitrage

12.01 **Composition du Conseil arbitral** – Le Conseil arbitral doit être composé de trois (3) membres qui sont nommés comme il suit : l'Employeur nomme un membre, et le Syndicat nomme un membre, et chacun doit être nommé dans les dix (10) jours civils suivant la réception d'une telle demande d'arbitrage par écrit, et les membres ainsi nommés doivent choisir dans les dix (10) jours civils de leur nomination un troisième membre qui sera le président. Du consentement des parties, un arbitre seul peut être nommé.

12.02 **Défaut de nomination d'un président** – Si les deux membres en question ne peuvent s'entendre sur le choix d'un président, on demandera au ministre de la Formation et développement d'emploi pour la province du Nouveau-Brunswick de nommer un président.

12.03 **Défaut de nomination d'un membre** – Si l'une ou l'autre des parties à la présente convention refuse ou néglige de nommer son membre au conseil, l'autre partie peut demander au ministre de la Formation et développement d'emploi pour la province du Nouveau-Brunswick de nommer un membre.

12.04 **Dépenses du Président** – Les dépenses et la rémunération du président ou de l'arbitre seul seront partagées également par l'Employeur et par le Syndicat.

12.05 **Dépenses des membres nommés** – Les dépenses et la rémunération des deux membres seront payées par la partie qui les a choisis ou pour qui ils ont été nommés par le ministre de la Formation et développement d'emploi pour la province du Nouveau-Brunswick.

12.06 **Décision du Conseil** – La décision du Conseil arbitral ou de l'arbitre seul doit être considérée comme une ordonnance exécutoire de conformité liant les deux parties signataires à la présente convention.

12.07 **Représentativité** – Le Syndicat se réserve le droit d'avoir présent ou de se faire représenter à toute étape de règlement des griefs et d'arbitrage par un dirigeant accrédité du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP).

12.08 **Désaccord au sujet d'une décision** – En cas de désaccord entre les parties quant au sens de la décision, l'une ou l'autre des parties peut écrire au président du Conseil arbitral ou à l'arbitre seul en vue de clarifier la décision, ce qui doit se faire aussitôt que possible.

12.09 **Pouvoir du Conseil arbitral** – L'unique fonction du Conseil arbitral ou de l'arbitre seul est d'interpréter le sens des articles de la présente convention et de rendre une décision. Le Conseil arbitral ou l'arbitre seul n'a pas le pouvoir d'ajouter aux, d'altérer, de modifier ou de varier les modalités de la présente convention.

12.10 **Pouvoir du Conseil arbitral en cas de congédiement et de discipline** – Dans le cas de congédiement et de discipline, le Conseil arbitral ou l'arbitre seul a le pouvoir en toute circonstance de modifier une pénalité, de disposer d'un grief ou d'une pénalité ou de substituer toute autre pénalité au congédiement et à la discipline, comme le considère juste et raisonnable dans toutes les circonstances le Conseil arbitral ou l'arbitre seul.

Article 13 – Congédiement, suspension et discipline

13.01 **Suspension** – Le directeur du service peut suspendre un employé mais doit rapporter immédiatement une telle mesure au directeur général ou à son représentant. Le directeur général ou son représentant doit ensuite rendre sa décision en ce qui a trait à la suspension, à savoir si la suspension sera avec ou sans paie, rétroactive au moment où l'employé a en fait été suspendu.

13.02 **Congédiement, suspension** – Un employé peut être congédié ou suspendu seulement pour raison valable.

13.03 **Avis et motifs** – Lorsqu'un employé est suspendu sans paie ou congédié de son emploi, le directeur général ou son représentant doit en informer par écrit l'employé visé et le Syndicat dans les trois (3) jours ouvrables (des services administratifs) de la mesure disciplinaire, tout en donnant les motifs d'une telle mesure.

13.04 **Défaut de se conformer à la procédure** – Le défaut de se conformer aux exigences des articles 13.01, 13.02 et 13.03 ci-dessus, rend la mesure disciplinaire nulle et sans objet.

13.05 **Double mesure disciplinaire pour la même infraction** – Un employé qui est suspendu avec paie en vertu de l'article 13.01 ci-dessus, et qui est suspendu par la suite sans paie ou congédié pour la même infraction ou pour le même

incident, ne doit pas être considéré comme ayant été discipliné deux fois pour le même incident ou pour la même infraction.

13.06 **Omission de certaines étapes** – Un employé considéré par le Syndicat comme congédié ou suspendu à tort ou injustement sans paie a droit à une audience en vertu des procédures de règlement des griefs. L'étape 1 de la procédure de règlement des griefs doit être omise dans de tels cas.

13.07 **Suspension ou congédiement injuste** – Un employé considéré comme ayant été suspendu ou congédié injustement sera immédiatement réintégré à son ancien poste sans perte d'ancienneté, de rémunération financière ou d'avantages sociaux auxquels il aurait eu droit en vertu de la présente convention.

13.08 **Respect de la ligne de piquetage –**

a) Sauf dans le cas d'une urgence, un employé et/ou une personne sujette aux modalités de la présente convention ne peut être demandée de traverser une ligne de piquetage légale montée contre un autre employeur lorsqu'il existe une appréhension ou un risque raisonnable de blessure.

b) Un employé couvert par la présente convention ne sera pas demandé de travailler comme briseur de grève et/ou d'exécuter des tâches d'un autre employé de la ville, lequel employé est légalement en grève ou en lock-out par l'Employeur.

13.09 **Avertissement par écrit** – Dans les cas nécessaires, un employé recevra un avertissement écrit au sujet de ses activités ou de son rendement durant les heures de travail, si l'Employeur juge que l'employé mérite un tel avertissement. L'avertissement doit contenir les détails de l'activité ou du rendement jugé insatisfaisant. Si une telle procédure n'est pas suivie, une telle activité ou un tel rendement ne sera pas inscrit dans son dossier. Si, après une plus ample enquête, l'employé est jugé avoir été averti injustement, un tel avertissement écrit ne sera pas inscrit dans son dossier. Un tel avertissement doit être donné à l'employé dans les quinze (15) jours du jour où le rapport a été fait à la direction, ou du jour où la direction a été saisie de l'affaire.

13.10 **Dossier disciplinaire** – Le dossier disciplinaire d'un employé ne sera pas utilisé contre lui en tout temps après vingt-quatre (24) mois suivant un avertissement écrit et/ou suivant une suspension, pourvu qu'il n'y ait eu aucune répétition d'une infraction semblable et/ou d'une autre infraction.

13.11 **Avertissement verbal ou réprimande verbale** – Chaque fois qu'un Employeur ou son représentant juge nécessaire de réprimander verbalement un employé, une telle réprimande verbale ou un tel avertissement verbal ne doit pas être donné devant les autres employés. Ainsi, si un employé désire discuter

de tout problème avec l'Employeur ou son représentant, il discutera d'un tel problème avec l'Employeur ou son représentant en privé, non pas devant les autres employés.

13.12 **Accès au dossier personnel** – Sur avis de deux (2) jours ouvrables, un employé a le droit d'accès à la documentation dans son dossier personnel et d'en recevoir une copie. L'employé peut aussi être accompagné de son délégué syndical ou d'une personne désignée par lui.

Article 14 – Ancienneté

14.01 **Liste d'ancienneté** – La date originale d'emploi telle qu'inscrite à l'article 5.10 c), sera la date d'ancienneté.

14.02 **Perte d'ancienneté** – L'employé ne perd pas son droit d'ancienneté en cas d'absence par suite de maladie, d'accident, d'un congé autorisé ou d'un congé de maternité, approuvé par le directeur général. L'employé perd son droit d'ancienneté uniquement dans les cas suivants :

a) congédiement pour juste cause et sans réintégration ultérieure;

b) absence du travail excédent deux (2) jours ouvrables sans donner avis à son contremaître ou son directeur du service, à moins qu'un tel avis n'ait pas été raisonnablement possible;

c) démission;

d) manque de la part d'un employé de reprendre le travail à la suite d'une mise en disponibilité, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le rappel par lettre recommandée ou par signification personnelle, sauf pour cause de maladie ou autre raison valable;

e) mise en disponibilité pour une période excédent dix-huit (18) mois.

14.03 **Transfert et ancienneté hors de l'unité de négociation** – Nul employé ne sera transféré à un poste hors de l'unité de négociation sans son consentement. Si un employé est transféré à un poste hors de l'unité de négociation, il conserve son ancienneté accumulée jusqu'à la date où il quitte l'unité de négociation, y compris l'ancienneté accumulée durant sa période d'essai hors de l'unité de négociation jusqu'à un maximum d'une année. Si un tel employé revient dans l'unité de négociation durant sa période d'essai, il peut exercer ses privilèges de supplantation en utilisant son ancienneté accumulée conformément aux dispositions ci-dessus. La durée de la période d'essai doit être déterminée par l'Employeur au moment du transfert. Lors de la période d'essai, l'employé doit payer ses cotisations syndicales tel que stipulé à l'Article 8.

Article 15 – Mise en disponibilité et rappel au travail

15.01 **Rôle de l'ancienneté**

a) **Le rôle de l'ancienneté dans la mise en disponibilité** – Les deux parties reconnaissent que la sécurité d'emploi devrait augmenter proportionnellement à la durée du service. Par conséquent, en cas de mise en disponibilité en raison d'un manque de travail, les employés seront mis en disponibilité en ordre inverse de leur ancienneté, pourvu que les employés aient les qualifications, les compétences et les aptitudes nécessaires comme l'exige la définition d'emploi et comme le prévoit l'article 28.02.

b) L'Employeur convient à ce qu'aucun membre de cette unité de négociation ne subisse une mise en disponibilité, de réduction d'heures ou l'abolition de son poste en raison de l'existence ou l'utilisation de personnel volontaire ou auxiliaire. Il est de plus convenu qu'en cas de mise en disponibilité, tous les pompiers volontaires ou auxiliaires seront mis en disponibilité avant tout autre membre de l'unité de négociations.

15.02 **Employés en disponibilité** – Tout employé inscrit régulièrement à l'horaire de travail qui est mis en disponibilité peut être considéré pour du travail disponible dans un autre département pourvu que l'employé mis en disponibilité possède les qualifications, les compétences et les aptitudes nécessaires pour faire le travail offert.

15.03 **Avis préalable de mise en disponibilité** – L'Employeur donnera un préavis à tout employé devant être mis en disponibilité selon le barème suivant :

a) Quatorze (14) jours civils, si l'employé a été embauché par l'Employeur pour une période continue d'emploi de six mois ou plus, mais moins que cinq années; et

b) Vingt-huit (28) jours civils, si l'employé a été embauché par l'Employeur pour une période continue d'emploi de cinq années ou plus.

Si l'employé n'a pas travaillé les jours qu'il aurait normalement dû travailler pendant la période du préavis tel que prévu ci-dessus, l'employé doit être payé les jours pour lesquels du travail ne lui a pas été offert.

15.04 **Procédure de rappel** – Les employés doivent être rappelés au travail dans l'ordre de leur ancienneté, pourvu qu'ils aient les qualifications, les compétences et les aptitudes pour faire le travail offert.

15.05 **Pas de nouvel employé** – L'Employeur ne recrutera aucun nouvel employé jusqu'à ce que les employés mis en disponibilité soient rappelés au travail, pourvu encore une fois que les employés mis en disponibilité aient les qualifications, les compétences et les aptitudes pour faire le travail offert.

15.06 **Sous-traitance –**

a) Nul employé ne sera mis en disponibilité par suite de la sous-traitance de services par l'Employeur.

b) Nul équipement immatriculé de l'Employeur ne sera loué par l'Employeur sans que l'Employeur ne fournisse un opérateur qui soit un employé de l'Employeur.

15.07 **Avantages sociaux payés durant la mise en disponibilité** – Lorsqu'un employé est mis en disponibilité, l'Employeur s'engage à payer sa part des primes des avantages sociaux des employés en vertu de l'article 30, sur la période de mise en disponibilité jusqu'à un maximum de six mois.

Article 16 – Promotion et avancement

16.01 **Reconnaissance de l'ancienneté dans la promotion** – Lorsqu'il y a promotion parmi les employés, les compétences, les qualifications et les aptitudes étant relativement égales, la promotion sera accordée au demandeur ayant le plus d'ancienneté, pourvu toujours que les employés répondent aux exigences minimales.

16.02 **Affichage de postes –**

a) Lorsqu'un poste est devenu vacant en raison de décès, de retraite, de démission ou de congédiement, ou lorsqu'un nouveau poste est créé, l'Employeur doit afficher le poste dans les 45 jours suivant, sur les tableaux d'affichage dans les départements afin que les employés puissent avoir l'occasion de faire une demande.

b) Le poste doit être affiché sur une période de quatorze (14) jours civils avant qu'il ne soit pourvu. Une copie dudit affichage doit être envoyée au Syndicat.

c) Nonobstant les articles ci-dessus, lorsqu'un poste vacant survient en raison de décès, de maladie à long terme, de retraite, de démission ou de congédiement, et lorsque le poste est jugé comme étant excédentaire et n'est pas pourvu par un autre employé, le poste en question ne doit pas être affiché ni pourvu. Le Syndicat doit être avisé de tout poste excédentaire aussi tôt que le poste est jugé excédentaire, ainsi que les motifs pour un tel excédent.

16.03 **Délai pour les nominations –**

a) Lorsqu'un poste devient vacant en raison de décès, de retraite, de démission ou de congédiement, ou lorsqu'un nouveau poste est créé, le poste doit être pourvu provisoirement sur une période de quinze (15) jours civils, afin de permettre à l'Employeur l'occasion d'afficher le poste pour une nomination temporaire.

b) Lorsque le poste est pourvu temporairement, le poste doit alors être affiché conformément à l'article 16.02 (b) et pourvu conformément à l'article 16.01.

c) Lorsqu'un poste en permanence est pourvu, le poste doit être affiché conformément aux articles 16.02 (a) et 16.02 (b) et doit être pourvu conformément à l'article 16.01 dans les soixante (60) jours civils de la date d'affichage, ou un tel délai peut être prolongé d'un commun accord.

16.04 **Période d'essai** – Lorsqu'un employé est promu en vue de pourvoir un poste vacant ou un nouveau poste dans l'unité de négociation, l'employé doit faire un stage d'essai tel que stipulé à l'article 5.09.

16.05 **Défaut d'achever la période d'essai** – Les employés, promus ou nommés à de nouveaux postes à l'intérieur ou hors de l'unité de négociation et qui manquent de se qualifier à l'achèvement de leur période d'essai, doivent être réaffectés à leur ancien poste sans perte d'ancienneté dans les anciens postes, après quoi les autres demandeurs répondant à l'affichage original seront considérés.

16.06 **Avis aux employés et au Syndicat** – Chaque demandeur doit recevoir dans les sept (7) jours civils de la date de nomination à un poste, une lettre les avisant de la nomination ainsi faite. Le nom du candidat reçu doit être affiché sur les tableaux d'affichage et une copie, envoyée au Syndicat.

16.07 **Formation des employés** - Lorsqu'un employé reçoit une formation à un nouvel emploi, la formation doit être fournie par un employé ou un instructeur compétent et autorisé par le directeur du service.

16.08 **Formation pendant les heures de travail** – Les employés doivent être encouragés à acquérir des compétences dans tous les aspects de leur métier de pompier et de sauveteur et l'occasion doit leur être fournie selon le potentiel des qualifications, des aptitudes et des compétences, de travailler avec un employé qualifié et de grade supérieur durant les heures régulières de travail, et ce sans frais additionnel pour l'Employeur et pourvu que l'horaire de travail permette d'accomplir cet objectif.

16.09 **Avis de recrutement ou de mise en disponibilité** – Le directeur du service doit aviser verbalement le délégué syndical de tout recrutement ou de toute mise en disponibilité dans le département.

16.10 a) **Certification** – Les employés devront se doter de certificats dans tous les domaines de compétence pour lesquels un certificat est requis par la loi ou par l'Employeur dans le but d'effectuer le métier de pompier et de sauveteur.

b) Les employés devront maintenir en vigueur les certificats nécessaires et devront renouveler ceux-ci tel que requis. Lorsqu'on demande aux employés de prendre un cours pour obtenir un certificat ou renouveler un certificat pendant les heures régulières de travail, ceux-ci seront payés leur salaire

régulier. Lorsqu'on demande aux employés de prendre un cours pour obtenir un certificat ou renouveler un certificat en dehors des heures régulières de travail, ceux-ci seront payés leur salaire régulier pour les heures qu'ils ont participé au cours ou recevront l'équivalent en temps libre payé, le tout à être pris à un temps fixé par entente mutuelle entre l'employé et l'Employeur.

c) En ce qui a trait à l'obtention d'un certificat ou du renouvellement d'un certificat, l'Employeur payera les frais d'inscription, le coût des livres et du matériel, le coût des salles de réunion et le coût d'un instructeur qualifié. Lorsqu'un cours de formation tenu dans la ville d'Edmundston se continue pendant l'heure de repas, l'Employeur fournira le repas aux employés qui participent au cours mais ne sera pas tenu de payer une allocation de repas à ces employés à la place du repas. Si un cours pour l'obtention d'un certificat ou un renouvellement d'un certificat a lieu à l'extérieur des limites de la ville d'Edmundston, l'Employeur remboursera les dépenses de déplacement conformément à sa politique de déplacement et toutes modifications à cet égard.

d) Dans l'éventualité qu'un employé échoue deux fois de suite l'examen pour l'obtention d'un certificat ou le renouvellement d'un certificat, l'article 16.10(c) ne s'appliquera pas et l'employé sera responsable de tous les coûts et dépenses associés à la reprise de l'examen pour l'obtention du certificat ou le renouvellement du certificat.

16.11 a) **Cours de formation** – Lorsqu'un employé est autorisé et régi d'assister à un cours de formation professionnelle, l'employé doit recevoir son salaire régulier pour la période en question. L'Employeur se charge de payer les frais associés à l'hébergement, au déplacement, les frais de scolarité et de déterminer le cours auquel doit s'inscrire l'employé et le type d'hébergement à se procurer et à utiliser. L'Employeur remboursera les dépenses de déplacement conformément à sa politique de déplacement et toutes modifications à cet égard. L'allocation de la main-d'œuvre et les dépenses seront remboursées à l'Employeur. Lorsqu'un cours de formation tenu dans la ville d'Edmundston se continue pendant l'heure de repas, l'Employeur fournira le repas aux employés qui participent au cours mais ne sera pas tenu de payer une allocation de repas à ces employés à la place du repas. L'Employeur affichera les cours de formation et les programmes expérimentaux pour lesquels les employés peuvent être choisis. Nonobstant ce qui précède, les cours pour l'obtention d'un certificat ou le renouvellement d'un certificat seront régis par l'article 16.10.

b) **Sessions d'information** - Lorsque l'Employeur demande à un employé d'assister à une session d'information, il accumulera les heures à son crédit sur une base de temps régulier et sera remboursé pour les frais relatifs conformément aux politiques municipales en vigueur. Lorsque l'employé est invité par l'Employeur à assister à une telle session, il pourra y participer à sa discrétion et ce, sans rémunération ni remboursement de frais.

16.12 **Temps pour déplacements :**

a) L'employeur prendra les mesures nécessaires pour accorder à l'employé du temps pendant les heures normales de travail à son taux de salaire régulier pour le déplacement encouru lors d'un cours ou un programme de formation qui a lieu à l'extérieur des limites de la ville. Le déplacement et le temps prévu pour le déplacement doivent être autorisés au préalable par le directeur du service.

b) Lorsque l'employé doit effectuer un déplacement de voyage à l'extérieur des limites de la ville et au-delà de ses heures normales de travail pour un cours ou un programme de formation, l'employé accumulera les heures à son crédit sur une base de temps régulier. Le déplacement et le temps prévu pour le déplacement doivent être autorisés au préalable par le directeur du service.

Article 17 – Priorité aux employés handicapés

17.01 **Disposition relative aux personnes handicapées et aux employés plus âgés** – Tout employé couvert par la présente convention, qui a rendu un bon et dévoué service à l'Employeur et qui en raison de son âge avancé ou en raison d'une incapacité temporaire est incapable d'accomplir ses tâches normales, peut être considéré pour tout travail léger disponible au même salaire qu'il reçoit pour l'emploi auquel il est affecté.

Article 18 – Heures de travail

18.01 **Heures de travail**

a) Les heures de travail pour les capitaines sont de huit (8) heures par jours et de quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi, 8 h à 17 h la pause pour le dîner est d'un maximum d'une heure.

b) Les heures de travail pour les lieutenants et les employés permanents sur relation jours/nuit, à l'exception des employés en période de probation, seront des quarts de travail de 10 et 14 heures échelonnés sur quatre jours de travail et quatre jours libres. Les heures de travail seront de 8 h à 18 h et de 18 h à 8 h respectivement.

c) Les heures de travail pour pompiers permanents sur rotation de jours seulement, à l'exception des employés en période de probation, sont des quarts de travail de douze (12) heures échelonnées sur quatre jours de travail de de quatre jours libres. Les heures de travail sont comme suit : **6 h 30 à 18 h 30. Cette affectation est attribuée aux employés ayant le moins d'ancienneté.**

d) D'un commun accord entre l'Employeur et les employés, les employés peuvent être assignés aux quarts de travail sur rotation jours/nuits ou de jours seulement tel qu'indiqué aux articles 18.01 a) et c).

e) Les Lieutenants et les pompiers permanents employés affectés à ces quarts de travail ne recevront pas d'heures flottantes en temps libre et seront payés pour quarante-deux (42) heures de travail par semaine au taux régulier.

f) Les parties conviennent que les employés volontaires ou auxiliaires peuvent être appelés au travail selon l'article 3.02.

18.02 **Horaire des quarts de travail** – Les heures et les jours de travail des employés seront affichés au moins deux (2) semaines à l'avance sur le tableau d'affichage. Le travail par quarts doit faire l'objet d'une rotation équitable parmi les employés. Les jours de congé doivent être de quatre (4) jours consécutifs. L'horaire de travail peut être modifié sur préavis de seize (16) heures. Le défaut de donner un préavis de seize (16) heures aura comme conséquence une rémunération à temps supplémentaire pour les heures prévues de travail qui ont été modifiées.

18.03 **Remplacement des quarts de travail** – Tout employé peut changer son quart de travail ou ses congés hebdomadaires inscrit(s) à l'horaire avec le consentement du directeur du service pourvu que la disposition soit prise au moins seize (16) heures avant le changement et pourvu que l'Employeur n'ait pas à payer des coûts supplémentaires pour le changement.

18.04 **Temps libre pour repas** – Tous les employés travaillant les quarts de travail ont droit à du temps libre d'un minimum d'une demi-heure (1/2) pour le repas sans réduction de paie.

Article 19 – Heures supplémentaires

19.01 **Définition des heures supplémentaires** – Toute période de temps de travail dépassant les heures normales de travail dans une journée ou dans une semaine normale de travail tel que stipulé à l'article 18.01, constitue des heures supplémentaires pour tous les employés.

19.02 **Rémunération des heures supplémentaires** – Sauf tel que prévu ailleurs dans la présente, les heures supplémentaires doivent être payées au taux de temps et demi (x 1.5).

19.03 **Heures supplémentaires le dimanche** – Les heures supplémentaires le dimanche doivent être payées au taux double (x 2).

19.04 **Temps de congé au lieu d'heures supplémentaires pour les employés permanents** – Par entente mutuelle, au lieu de paiement en espèces pour les heures supplémentaires travaillées, des congés doivent être accordés au taux équivalent de rémunération des heures supplémentaires pour les heures

supplémentaires travaillées. Si l'employé choisit le congé, il doit être pris sur une période acceptable pour l'employé et pour l'Employeur, de part et d'autre. En tout temps, les employés permanents ne pourront pas accumuler au-delà de cent vingt-six (126) heures afin d'inscrire ces heures à l'horaire comme une période de repos compensatoire. Dans de tels cas où les heures accumulées dépassent cent vingt-six (126) heures, l'Employeur payera les heures supplémentaires au taux applicable.

19.05 **Partage des heures supplémentaires –**

a) Les heures supplémentaires demandées par l'Employeur seront effectuées sur une base volontaire, sauf en cas d'urgence. Les heures supplémentaires doivent être réparties de la façon suivante entre les employés ayant signifié leur intention de travailler des heures supplémentaires : l'employé le plus ancien ayant le moins d'heures supplémentaires accumulées à son crédit sera appelé le premier; ensuite, le prochain plus ancien ayant le moins d'heures supplémentaires accumulées à son crédit; et ainsi de suite.

b) Tout refus de la part d'un employé d'effectuer des heures supplémentaires, pour n'importe quelle raison, incluant et sans que soit limitée la portée générale des dispositions précédentes, absence au travail à cause de blessure, maladie ou congés annuels de vacances, devront être comptabilisées comme des heures supplémentaires accumulées à l'endroit de l'employé.

19.06 **Taux des heures supplémentaires pendant les congés annuels de vacances** – Sauf en cas d'urgence, un employé ne sera pas demandé de travailler pendant ses congés annuels de vacances. Par contre, si un employé est demandé par l'Employeur et consent à travailler pendant ses congés annuels de vacances, il sera rémunéré au taux de temps supplémentaire, et s'il travaille un quart de travail complet, sa journée de congé annuel de vacances lui sera remise et réinscrite à l'horaire à un temps mutuellement acceptable.

Article 20 – Jours fériés

20.01 **Jours fériés –**

a) Tous les employés qui travaillent les quarts de travail de dix (10), (12) et/ou quatorze (14) heures recevront cent vingt (120) heures payées par année en sus (12 congés fériés à raison de 10 heures chacun) distribuées au pro rata au lieu des congés fériés mentionnés à l'article 20.01 (b).

b) Les employés travaillant les quarts de travail de huit (8) heures recevront des congés fériés la journée même du congé férié.

le jour de l'An
la journée de la famille
le vendredi saint
le lundi de Pâques
le jour de Victoria
la fête du Canada
la fête du Nouveau-Brunswick
la fête du Travail
le jour de l'Action de grâce
le jour du Souvenir
le jour de Noël
le lendemain de Noël

Ainsi que tous les autres jours fériés spéciaux proclamés et approuvés fête légale par le Gouverneur général du Canada, le Lieutenant-gouverneur de la province du Nouveau-Brunswick ou le Maire de la ville d'Edmundston.

20.02 **Travail prévu durant les jours fériés payés** – Un employé qui est inscrit à l'horaire pour travailler lors d'un jour férié, doit être payé une fois et demie (x 1.5) son taux réglementaire pour toutes les heures normales travaillées. D'un commun accord entre l'employé concerné et l'Employeur, l'employé peut recevoir du temps de congé au lieu d'un paiement en espèces pour le demi-temps (x 0,5) seulement.

20.03 **Heures supplémentaires travaillées lors d'un jour férié** – Toutes les heures supplémentaires travaillées lors d'un jour férié seront rémunérées au taux de temps double (x 2).

20.04 **Jour de congé mobile** – Vingt-quatre (24) heures supplémentaires désignées congé mobile seront accordées à tous les employés permanents du département pourvu toujours que l'Employeur reçoive un minimum de seize (16) heures d'avis de l'intention de l'employé permanent de prendre ledit congé mobile et pourvu qu'un tel congé ne résulte pas dans le paiement d'heures supplémentaires par l'Employeur.

Article 21 – Congés annuels de vacances

21.01 **Durée des vacances** – Les employés permanents ont droit à des congés annuels de vacances payés conformément avec leurs années de services, avant le commencement de la période des congés annuels de vacances, comme il suit :

a) Employés travaillant les quarts de travail de huit (8) heures.

moins d'une année	Huit (8) heures par mois jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) heures et/ou 4 % de son salaire brut, soit le plus élevé des deux
une année	cent vingt-six (120) heures
huit (8) années	cent soixante-huit (160) heures
seize (16) années	deux cent dix (200) heures
vingt-trois (23) années	deux cent cinquante-deux (240) heures

b) Employés travaillant les quarts de travail de dix (10), douze (12) et/ou quatorze (14) heures.

moins d'une année	Huit (8) heures par mois jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) heures et/ou 4 % de son salaire brut, soit le plus élevé des deux
une année	cent vingt-six (126) heures
huit (8) années	cent soixante-huit (168) heures
seize (16) années	deux cent dix (210) heures
vingt-trois (23) années	deux cent cinquante-deux (252) heures

La date limite pour le calcul du crédit des congés annuels de vacances est le 31 décembre de chaque année.

21.02 **Augmentation du crédit des congés annuels de vacances** – Lorsque la date d'anniversaire de l'employé pour les années de service qui lui donne droit à une augmentation des congés annuels de vacances coïncide avec l'année de crédit des congés annuels de vacances, l'employé a droit alors à son augmentation du crédit des congés annuels de vacances durant l'année en question.

21.03 **Paie durant les congés annuels de vacances des employés permanents** – La paie des congés annuels de vacances doit être selon le salaire normal en vigueur immédiatement avant la période des congés annuels de vacances.

21.04 **Paie des congés annuels de vacances pour les employés permanents sur cessation d'emploi** – Tout employé qui cesse d'être à l'emploi de l'Employeur pour toute raison doit recevoir, à sa dernière paie, selon son salaire normal au moment où il cesse d'être employé, tout crédit de congés annuels de vacances inutilisés qui s'est accumulé à son crédit conformément au présent article. Chaque personne, à la cessation de son emploi, doit payer à l'employeur les congés annuels de vacances qui ont été pris mais auxquels la personne n'a pas droit, et une telle somme doit être calculée selon le salaire de l'employé du moment qu'il a cessé d'être employé.

21.05 **Préférence dans les vacances –**

a) Les congés annuels de vacances doivent être fixés entre les employés et le directeur du service le ou avant le 30 avril de chaque année. Nul employé n'a le droit d'utiliser son ancienneté après la date d'établissement du calendrier, soit le 30 avril, pour modifier sa période de congés annuels de vacances prévue. Le calendrier des congés annuels de vacances est sujet à

l'approbation du directeur du service. La préférence pour les dates des congés annuels de vacances doit être déterminée selon l'ancienneté.

b) Lorsque les exigences du service le permettent, les crédits des congés annuels de vacances peuvent être reportés à une année subséquente. Tout employé qui désire reporter des crédits de congés annuels de vacances doit faire sa demande par écrit avant le 1er jour d'octobre de l'année dans laquelle l'employé prendrait d'habitude les congés annuels de vacances que l'employé veut reporter. Lorsque l'Employeur ne peut autoriser que des crédits de congés annuels de vacances soient reportés, il doit donner à l'employé les motifs pour le refus avant ou le 15 octobre. Les crédits de congés annuels de vacances reportés doivent être prévus au calendrier pour le 15 février de l'année subséquente et les congés annuels de vacances doivent être pris avant le 30 avril de l'année en question.

21.06 **Calendrier des congés annuels de vacances**

a) Calendrier des congés annuels de vacances – Le calendrier des congés annuels de vacances doit être affiché pour le 31 mai de chaque année et ne doit pas être modifié à moins d'un commun accord entre le directeur du service et l'employé.

b) Trois (3) employés seront alloués de prendre leurs congés annuels de vacances en même temps sur l'ensemble du service de sécurité incendie, conditionnel à ce qu'un maximum de deux (2) employés sur la même équipe puissent prendre leurs congés annuels en même temps. Le total des heures de congés annuels de vacances dans une semaine civile ne doit pas dépasser 144 heures sur l'ensemble du service de sécurité incendie. Cependant, un employé additionnel peut être alloué de prendre ses congés annuels de vacances sous l'autorisation du Chef pompier.

c) La période de congés annuels de vacances pour les employés inclura quatre jours libres avant le début des congés annuels de vacances de l'employé et quatre jours libres suivant les congés annuels de vacances de l'employé.

21.07 **Maladie pendant les congés annuels de vacances** – Le congé de maladie ou le congé de deuil peut être substitué pour des jours de congés annuels de vacances lorsqu'il peut être établi par l'employé qu'une maladie ou un deuil est arrivé pendant les congés annuels de vacances. Dans le cas d'un congé de maladie, un certificat d'un médecin doit être fourni à l'Employeur.

21.08 **Congés annuels de vacances d'été** – Nul employé n'a droit à plus de deux semaines de congés annuels de vacances pendant la période débutant le 15 juin et finissant le 15 septembre de chaque année. Si le calendrier des congés annuels de vacances le permet, un employé peut prendre des congés annuels de vacances additionnels durant cette période.

21.09 **Période des congés annuels de vacances** – La période pour calculer les crédits de congés annuels de vacances est du 1er janvier au 31 décembre.

21.10 **Crédits de vacances** - Nonobstant l'article 21.01, les employés permanents auront droit à des crédits de congés annuels de vacances pour chaque mois civil durant lequel une paie normale est reçue qui couvre au moins cinquante pour cent (50 %) de ses heures de travail inscrites à l'horaire.

21.11 **Semaine de congés de vacances** – Les parties conviennent, qu'aux fins de l'article 21, lorsqu'un employé prend une semaine de congés annuels de vacances (2 jours de 10 heures et 2 jours de 14 heures pour un total de 2 184 heures en 52 semaines, donnant une moyenne de 42 heures par semaine), l'Employeur déduira 42 heures des crédits de congés annuels de vacances accumulés, basé sur le fait que l'employé est payé 42 heures par semaine. Si un employé prend moins d'une semaine de congés annuels de vacances, le nombre d'heures utilisées sera déduit des crédits de congés annuels de vacances accumulés par l'employé.

Article 22 – Dispositions relatives au congé de maladie

22.01 **Définition du congé de maladie** – Congé de maladie signifie la période de temps qu'un employé est permis de s'absenter de son travail, à plein salaire, en raison de maladie ou d'incapacité, ou en raison d'exposition à une maladie contagieuse ou en raison d'un accident pour lequel l'indemnisation d'accident du travail est non payable en vertu de la *Loi sur les accidents du travail.*

22.02 **Accumulation des congés de maladie –**

a) Les employés travaillant les quarts de travail de huit (8) heures accumulent les congés de maladie à raison de huit (8) heures pour chaque mois de service rendu jusqu'à un maximum de deux mille quatre-vingts (2,080) heures.

b) Les employés travaillant les quarts de travail de dix (10), douze (12) et/ou quatorze (14) heures accumulent les congés de maladie à raison de dix (10) heures pour chaque mois de service rendu jusqu'à un maximum de deux mille quatre-vingts (2,080) heures.

c) Les employés permanents doivent recevoir des crédits de congés de maladie pour chaque mois de service rendu, lorsqu'ils travaillent un minimum d'au moins cinquante pour cent (50%) de ses heures régulières de travail inscrites à l'horaire.

22.03 **Dispositions relatives au congé de maladie** – L'Employeur se réserve le droit d'exiger un certificat du médecin indiquant l'obligation de rester chez soi ou la nécessité d'hospitalisation, avant de donner à l'employé une paie de congé de maladie. Le certificat du médecin doit être exigé durant la période de maladie.

22.04 **Dispositions relatives au congé de maladie** – Tout employé permanent de l'Employeur couvert par la présente convention collective doit être payé à compter du premier jour de toute période lorsqu'il n'est pas au travail pour cause de maladie.

22.05 **Enquêtes sur les congés de maladie** – Les parties s'entendent que l'Employeur a le droit d'enquêter sur l'utilisation du congé de maladie. L'abus du congé de maladie peut être un motif pour des mesures disciplinaires. Il incombe à l'Employeur de prouver l'abus des congés de maladie.

22.06 **Paie de cessation d'emploi ou de retraite** – Tout employé permanent recruté le ou avant le 5 juillet 1991 et qui a accumulé des congés de maladie devra, à la cessation d'emploi ou à la retraite, recevoir une allocation salariale au lieu de tels congés égale aux crédits accumulés jusqu'à un maximum de 2 080 heures, selon l'échelle des salaires en vigueur immédiatement avant la cessation d'emploi ou la retraite. En cas de décès avant la cessation d'emploi ou la retraite, toute somme accumulée en congés de maladie doit être versée à la succession de l'employé en question. Tout employé permanent recruté après le 5 juillet 1991 et ayant accumulé des congés de maladie à son crédit, doit recevoir à la retraite seulement, une allocation salariale au lieu des congés accumulés égale à la moitié des crédits accumulés jusqu'à un maximum de 1 040 heures, selon l'échelle de salaire en vigueur immédiatement avant la retraite.

22.07 **Rendez-vous chez le médecin ou chez le dentiste** – Le congé de maladie est accordé pour des rendez-vous chez le médecin ou chez le dentiste, qui ne peuvent pas être fixés hors des heures normales de travail de l'employé.

22.08 **Avantages sociaux applicables**

a) i. Durant le temps où un employé reçoit des indemnités Travail Sécuritaire NB:

1. Lorsque l'employé reçoit ces indemnités, il continuera d'accumuler son service;
2. Les dispositions de l'article 30 (Assurance de groupe) continueront de s'appliquer; et
3. Les dispositions de l'article 30.05 (Régime de retraite) continueront de s'appliquer.

a) ii. Durant le temps où un employé permanent reçoit des indemnités de Travail Sécuritaire NB, jusqu'à concurrence de douze mois consécutifs:

1. L'article 20.04 (Jours de congé mobile) continuera de s'appliquer à l'employé; mais si l'absence de l'employé dépasse douze mois

consécutifs, l'employé pourra accumuler des crédits de congé mobile distribués au prorata pour chaque mois civil durant lequel l'employé travaille au moins 10 jours;

2. L'employé sera considéré comme étant inscrit sur les feuilles de paie de l'Employeur pour les fins de l'article 21 (Congés annuels de vacances) et l'article 22 (Congé de maladie); mais si l'absence de l'employé dépasse douze (12) mois consécutifs, l'employé pourra accumuler des crédits de congés annuels de vacances et des crédits de congés de maladie seulement pour chaque mois civil durant lequel l'employé travaille au moins 10 jours;

3. L'employé sera considéré comme étant inscrit sur les feuilles de paie de l'Employeur pour les fins de l'article 25.05 a) (Crédit fondé sur le service); mais si l'absence de l'employé dépasse douze (12) mois consécutifs, les articles 25.05 b) et 25.05 c) s'appliqueront;

4. À partir du 1er août 2017, l'employeur paiera les contributions de l'employé qui contribue au régime de retraite durant le temps où cet employé reçoit des indemnités de Travail sécuritaire NB et jusqu'à une période maximale de douze (12) mois.

a) iii. Les congés annuels de vacances et les congés mobiles qui sont accumulés en vertu de l'article 21 et 20.04 doivent être pris à une période mutuellement acceptable à l'Employeur et à l'employé.

b) i. Durant le temps où un employé reçoit des prestations de congés de maladie :

1. Lorsque l'employé reçoit ces indemnités, il continuera d'accumuler son service;
2. Les dispositions de l'article 30 (Assurance de groupe) continueront de s'appliquer; et
3. Les dispositions de l'article 30.05 (Régime de retraite) continueront de s'appliquer.

b) ii. Durant le temps où un employé reçoit des prestations de congés de maladie.

1. L'article 20.04 (Jours de congé mobile) continuera de s'appliquer;
2. L'article 21 (Congés annuels de vacances) continuera de s'appliquer à l'employé;
3. L'article 25.05 (Crédit fondé sur le service) continuera de s'appliquer à l'employé;

4. L'employé accumulera des crédits de congé de maladie pendant son congé de maladie tel que stipulé à l'article 22.02.

b) iii. Les congés annuels de vacances et les congés mobiles qui sont accumulés en vertu de l'article 21 et 20.04 doivent être pris à une période mutuellement acceptable à l'Employeur et à l'employé.

c) i. Durant le temps où un employé reçoit des indemnités d'un programme d'incapacité prolongée et des indemnités de l'assurance-emploi (maladie);

1. Lorsque l'employé reçoit ces indemnités, il continuera d'accumuler son service;
2. Les dispositions de l'article 30 (Assurance de groupe) continueront de s'appliquer; et
3. Les dispositions de l'article 30.05 (Régime de retraite) continueront de s'appliquer.

c) ii. Durant le temps où un employé permanent reçoit des indemnités d'un programme d'incapacité prolongée et des indemnités de l'assurance-emploi (maladie) :

1. L'article 20.04 (Jours de congé mobile) – L'employé accumulera des crédits de congés mobiles distribués au prorata, seulement pour chaque mois civil durant lequel l'employé travaille au moins 10 jours;
2. L'article 21 (Congés annuels de vacances) – L'employé accumulera des crédits de congés annuels de vacances pour chaque mois civil et ce, distribués au prorata, seulement pour chaque mois civil durant lequel l'employé travaille au moins 10 jours. Cet article remplace l'article des congés annuels de vacances lorsque l'employé reçoit des indemnités d'un programme d'incapacité prolongée ou des indemnités de l'assurance-emploi (maladie);
3. L'article 25.05 b) (Crédit fondé sur le service) continuera de s'appliquer à l'employé;
4. Lorsque l'employé reçoit des indemnités d'un programme d'incapacité prolongée ou des indemnités de l'assurance-emploi (maladie) tel que stipulé à l'article 22.02, il continuera d'accumuler des crédits de congé de maladie.

c) iii. Les congés annuels de vacances et les congés mobiles qui sont accumulés en vertu de l'article 21 et 20.04 doivent être pris à une période mutuellement acceptable à l'Employeur et à l'employé.

22.09 **Semaine de congés de maladie** – Les parties s'entendent que, aux fins de l'article 21, lorsqu'un employé prend une semaine de congés de maladie (2 jours à 10 heures et 2 jours à 14 heures, pour un total de 2 184 heures en 52 semaines donnant une moyenne de 42 heures par semaine), l'Employeur déduira 42 heures des crédits de congés de maladie accumulés de l'employé, basé sur le fait que l'employé est payé 42 heures par semaine. Si un employé prend moins d'une semaine de congés de maladie, le nombre d'heures utilisées sera déduit des crédits de congés de maladie accumulés par l'employé.

Article 23 – Congé de maternité

23.01 **Durée de service nécessaire pour le congé de maternité** – Toute employée enceinte a droit à un congé de maternité sans paie. La durée du congé est déterminée selon les normes fédérales en vigueur ou un congé plus court selon la demande de l'employée. L'employée enceinte désirant prendre un congé de maternité doit aviser son employeur par écrit quatre (4) mois avant la date prévue de l'accouchement ou dès que sa grossesse est confirmée.

Préavis :

L'employée enceinte, à moins d'une urgence, doit donner à l'Employeur un préavis de deux (2) semaines du début de son congé.

Prolongation du congé de maternité :

L'employée doit fournir à l'employeur un certificat médical attestant de son problème et les raisons pour lesquelles elle est incapable de reprendre le travail et ce pour toute prolongation dépassant la durée maximale initiale.

L'employée peut alors choisir de recevoir un paiement de son salaire hebdomadaire normal en utilisant les crédits accumulés de congé de maladie à la suite du congé initial autorisé selon les normes fédérales en vigueur.

a) Durant un congé de maternité ou parental, l'employé :
   1. Maintien son ancienneté;
   2. Maintien les avantages de l'assurance groupe;
   3. Maintien les dispositions à l'article (30.05) concernant le régime de retraite.

b) Crédit fondé sur le service : L'employé continuera à recevoir le crédit fondé sur le service selon l'article 25.05.

c) Le 'service' doit continuer de s'accumuler durant un congé de maternité ou parental.

Retour du congé de maternité ou parental :

Lorsqu'une employée décide de retourner au travail, elle doit donner à l'employeur au moins deux (2) semaines d'avis. Au retour du congé de maternité, l'employée sera

affectée à sa position antérieure, toutefois, si cette position n'existe plus, l'employée sera réaffectée selon les modalités de l'article 15.

Congé parental :

L'employé(e) désirant prendre un congé parental selon la disposition des normes fédérales en vigueur, doit aviser son employeur par écrit de ses intentions au moins deux (2) mois avant le début d'un congé.

Durée du congé parental :

La durée du congé parental est déterminée selon les normes fédérales en vigueur ou en un congé plus court, selon la demande de l'employé(e).

Article 24 – Absences autorisées

24.01 **Pour affaires syndicales** – L'Employeur accepte que, lorsque la permission a été accordée au Président de la section locale ou son représentant de quitter temporairement leur emploi pour affaire de grief, d'arbitrage, de réunion patronale-syndicale ou pour mener des négociations au nom de la section locale 60, (cols blancs et cols bleus), l'employé ne subira aucune perte de salaire pour le temps ainsi utilisé.

24.02 **Représentativité syndicale** – Le Syndicat a le droit en tout temps d'avoir l'aide d'un représentant accrédité du Syndicat canadien de la fonction publique en traitant ou en négociant avec l'Employeur.

24.03 **Congé de deuil**

a) Dans le cas d'un décès ou d'une maladie terminale de la conjointe d'un employé, du conjoint de l'employé, de son père, sa mère, son frère, sa sœur, son enfant, sa belle-mère, son beau-père, sa belle-sœur, son beau-frère, son gendre, sa bru, ses grands-parents ou conjoint(e) de fait, l'employé aura droit à un congé d'absence sans perte de salaire à son taux réglementaire, du moment que l'employé est avisé du décès jusqu'à concurrence de la journée suivant les funérailles ou le service commémoratif. La rémunération sera d'un maximum de quatre quarts de travail inscrits à l'horaire. Dans le cas du décès d'un petit-enfant, l'employé aura droit à un congé d'absence d'une journée sans perte de salaire ou d'avantages sociaux pour assister aux funérailles ou au service commémoratif. Lorsque les funérailles ou le service commémoratif ont lieu à au moins quatre cents (400) kilomètres à l'extérieur d'Edmundston, un tel congé doit inclure aussi un temps raisonnable de déplacement pourvu toujours que l'employé assiste au service funèbre.

b) Un employé a droit à un maximum d'un (1) jour de travail prévu au calendrier, sans perte de salaire et d'avantages sociaux afin d'assister aux funérailles d'une tante, d'un oncle en relation immédiate avec l'employé.

c) Un employé a droit à un maximum d'un (1) jour de travail prévu au calendrier, sans perte de salaire et d'avantages sociaux afin d'assister aux funérailles d'un neveu, d'une nièce.

24.04 **Funérailles d'un membre de la section locale 60** – Du temps libre raisonnable avec paie peut être accordé aux employés travaillant dans le département d'un membre décédé de la section locale 60 pour assister aux funérailles du membre. Une telle demande d'absence ne doit pas être refusée déraisonnablement.

24.05 **Porteur aux funérailles** – Quatre (4) heures de congé avec paie peut être accordé à un employé sans perte de salaire pour assister à des funérailles à titre de porteur, pourvu que le remplacement de l'employé agissant comme porteur, n'occasionne pas de temps supplémentaire à l'Employeur.

24.06 **Absence autorisée pour candidat** – L'Employeur reconnaît les droits de tout employé de participer aux affaires publiques. Donc, sur demande par écrit, l'Employeur accordera une absence autorisée sans paie, avantages sociaux et sans perte d'ancienneté, afin qu'un employé puisse être candidat aux élections fédérales ou provinciales.

24.07 **Absence autorisée pour fonction publique** – L'Employeur accordera à un employé élu à un poste public une absence autorisée sans paie, avantages sociaux et sans perte d'ancienneté accumulée pour la durée d'un mandat.

24.08 **Absence autorisée pour un poste à temps plein au Syndicat** – Un employé élu à un poste à temps plein au Syndicat ou à tout organisme auquel le Syndicat est affilié, sera accordé une absence autorisée sans perte d'ancienneté accumulée et sans paie et avantages sociaux pour la durée d'un mandat.

24.09 **Congé familial**

a) **Congé familial** – Un employé peut recevoir une absence autorisée jusqu'à concurrence de 24 heures sans perte de salaire dans le cas où l'employé se trouve sans abri en raison d'un incendie, d'une inondation, d'un cas de force majeure, sous réserve d'approbation du directeur général ou d'une personne désignée.

b) **Maladie dans la famille** – Sur approbation du directeur général, un maximum de trente-quatre (34) heures de congé de maladie dans une année civile peut être accordé à un employé pour voir aux besoins d'un membre malade de sa famille immédiate, si aucune autre personne ne peut le faire. Famille immédiate sera le père, la mère, l'époux, l'épouse, conjoint de fait ou l'enfant de l'employé.

24.10 **Congé d'urgence** – Un employé de l'Employeur qui quitte l'emploi de l'Employeur durant un état général d'urgence pour joindre les Forces armées canadiennes ou la marine marchande doit à son retour être réintégré dans la

classification d'emploi et au salaire, auxquels l'employé ayant normalement eu droit en vertu de son ancienneté et de ses droits à la promotion s'il n'avait pas quitté l'emploi de l'Employeur, pourvu qu'il revienne au travail dans les trois (3) mois de la date de son congé des Forces armées canadiennes ou de la marine marchande, ci-dessus mentionnées.

24.11 **Cité à comparaître comme juré** – Témoins

a) **Cour** – Tout employé, qui dans le cadre de son travail régulier au service de l'Employeur, est régi par le directeur du service ou son représentant ou est cité à comparaître à titre de témoin à un procès ou une enquête du Coroner, à un temps qui n'est pas ses heures régulières de travail, doit être rémunéré les heures pour lesquelles il était de service au taux de temps et demi (x 1.5), et ce, sur présentation d'une preuve de présence au directeur général.

b) Tout employé, qui dans le cadre de son travail régulier au service de l'Employeur, est régi par le directeur du service ou son représentant ou est cité à comparaître à titre de témoin à un procès ou une enquête du Coroner, et est rappelé au travail pour comparaître alors qu'il était en congé annuel de vacance, doit être rémunéré pour huit (8) heures au taux de temps et demi (x 1.5) et, en plus, doit recevoir un autre jour de congé annuel de vacance pour remplacer la journée perdue, et ce, sur présentation d'une preuve de présence au directeur général.

c) Tout employé, qui dans le cadre de son travail régulier au service de l'Employeur, est régi par le directeur du service ou son représentant ou est cité à comparaître à titre de témoin à un procès ou une enquête du Coroner pendant ses heures régulières de travail, doit recevoir son salaire régulier pour sa présence en Cour, et ce, sur présentation d'une preuve de présence au Directeur général.

d) Tout employé qui est tenu de comparaître à titre de juré dans toute instance juridique pendant ses heures régulières de travail, doit recevoir son salaire quotidien normal sur présentation d'une preuve de comparution au directeur général, pourvu que l'employé retourne au travail le jour même où la partie correspondante, où l'employé n'a plus à comparaître.

e) Toute indemnité de témoin, de présence, ou de comportement versé à l'employé en rapport avec sa présence à titre de témoin ou juré en vertu de cet article, doit être payée à l'Employeur, sauf les allocations de déplacement ou de repas et il doit en rendre compte à l'Employeur.

24.12 **Congés généraux** – L'Employeur peut accorder un congé non payé et sans perte d'ancienneté à tout employé qui en fait la demande pour motifs valables et suffisants. Une telle demande doit être faite par écrit et peut être approuvée par le directeur du service, sous réserve de la confirmation au préalable du directeur général, qui prend la décision finale.

24.13 **Congés d'études** – L'Employeur peut accorder un congé non payé et sans perte d'ancienneté à tout employé qui en fait la demande pour des fins d'études. Une telle demande doit être faite par écrit et peut être approuvée par le directeur du service, sous réserve de la confirmation au préalable du directeur général, qui prendra la décision.

24.14 **Temps libre pour réunion de négociations** – Les représentants des Pompiers siégeant au comité de négociations et qui sont à l'emploi de l'Employeur ont le droit d'assister, sans perte de salaire, aux réunions qui ont lieu durant les heures de travail.

24.15 **Naissance d'un enfant** – Tout employé à droit à un maximum d'un quart de travail inscrit à l'horaire payé et sans perte d'ancienneté et d'avantages sociaux, afin d'assister à la naissance de son enfant.

24.16 **Congrès et colloques** – À la demande écrite du Syndicat, l'Employeur doit accorder un congé payé à un maximum de deux (2) employés en vue d'assister à des congrès ou à des colloques, sous réserve que le Syndicat doit avoir demandé ce congé au moins une semaine avant le congé envisagé. Le salaire et les avantages sociaux versés par l'Employeur pour le congé seront remboursés par le Syndicat local selon le coût de remplacement du ou des employés en congé.

Article 25 – Paiement des salaires et indemnités

25.01 **Affectations provisoires** – Tout employé appelé par l'Employeur à pourvoir un poste sur une période temporaire et pour lequel poste un salaire supérieur à son salaire est payé, doit recevoir le salaire plus élevé sur la période de l'emploi en question. Tout employé appelé à pourvoir un poste sur une période temporaire et pour lequel poste un salaire inférieur est payé, ne doit pas être assujetti à une réduction de salaire.

25.02 **Refus par un employé d'une affectation provisoire** – Si un employé refuse une affectation provisoire, il perd le droit d'utiliser l'ancienneté pour des affectations provisoires futures.

25.03 **Salaires** – Les salaires des employés couverts par la présente convention sont selon la grille annexée appelée Annexe « A » et doivent faire partie de la présente convention.

25.04 **Crédit fondé sur le service** –

a) En plus des salaires réglementaires, chaque employé permanent embauché le ou avant le 5 juillet 1991 doit être payé 15 $ pour chaque année de service. Les paiements doivent se faire durant la première semaine de décembre de chaque année.

b) Si un employé permanent n'est pas inscrit sur la feuille de paye pour plus de 504 heures consécutives de travail, le paiement de la paie fondée sur le service doit être proportionnel pour l'année en question.

c) Si un employé permanent n'est pas inscrit sur la feuille de paie pour une pleine année civile, l'article 25.04 a) ne s'applique pas à l'employé en question.

25.05 **Frais juridiques et dommages-intérêts** – L'Employeur assume la responsabilité de défendre les poursuites dans le cas de négligence d'un employé et, également, à payer les dommages-intérêts lorsque nécessaire, pourvu que l'employé ait agi dans le cadre de son emploi.

25.06 **Consultation, objet : conseiller juridique** – Un employé visé par les dispositions précédentes du présent paragraphe doit consulter avec l'Employeur avant de retenir ou d'instruire un conseiller juridique, qui doit être accepté d'un commun accord entre l'Employeur et l'employé visé.

25.07 **Cotisation professionnelle** – L'Employeur doit payer les cotisations d'aptitudes professionnelles et de métier y compris l'examen médical et la certification en relation avec le renouvellement du permis de conduire.

Article 26 – Virement automatique du chèque de paie

26.01 **Virement automatique du chèque de paie** – Chaque employé doit être payé le jeudi de chaque semaine pour les heures travaillées durant la semaine précédente se terminant le samedi. La paie de chaque employé sera déposée directement dans un établissement financier de son choix. La responsabilité relève toujours de l'employé d'aviser l'Employeur du numéro précis de son compte bancaire. L'Employeur doit fournir à l'employé un état de compte détaillé de son salaire et de ses déductions.

Article 27 – Rappel au travail et pompier sur appel

27.01 **Minimum relativement au rappel au travail**

Un employé rappelé au travail au moment où l'employé n'est pas sur les lieux de l'Employeur et en dehors des heures régulières de travail, doit être payé un minimum de **trois (3)** heures au salaire des heures supplémentaires ou pour les heures travaillées au salaire des heures supplémentaires, soit le plus élevé des deux, que du travail soit offert ou non, pourvu que l'employé se rapporte au travail lorsqu'il est rappelé.

a) Le présent article ne s'applique pas au temps supplémentaire régulier prévu à l'horaire de travail, si l'employé a été avisé avant la fin de ses heures régulières de travail.

b) Si un employé qui se rapporte au travail lors d'un rappel, achève ses tâches, quitte les lieux de l'Employeur et est rappelé au travail, un nouveau rappel doit s'appliquer.

c) La préférence relativement au rappel sera divisée entre les employés qui ne sont pas en service dans une journée régulière de travail.

27.02 **Employé sur appel**

a) Lorsqu'un employé est sur appel à la demande de l'Employeur, il sera rémunéré les frais applicables au service sur appel, soit une heure à son taux réglementaire par quart de travail avec un paiement minimum de 20 $.

b) **Officier à la charge** – Lorsqu'un capitaine et lieutenant est demandé d'agir comme officier à la charge, sur une base volontaire, il sera rémunéré deux (2) heures par quart de travail à son taux réglementaire.

Article 28 – Classification et reclassification des emplois

28.01 **Nouvelle classification** – Lorsqu'une nouvelle classification non couverte par la présente convention est établie pendant la durée de la présente convention, l'échelle des salaires doit être négociée entre l'Employeur et le Syndicat, mais les autres modalités de la convention doivent s'appliquer. Si une entente ne peut être conclue entre l'Employeur et le Syndicat, seule l'échelle des salaires peut être soumise à l'arbitrage. En attendant le résultat de l'arbitrage, l'Employeur doit fixer une échelle provisoire des salaires pour une telle nouvelle classification. La nouvelle échelle des salaires devient rétroactive au moment où un employé occupe le poste pour la première fois.

28.02 **Définition d'emploi / Changement dans les tâches ou les responsabilités –** L'Employeur accepte que la définition d'emploi pour chaque classification soit fournie au Syndicat. Si des changements sont effectués qui modifient les tâches ou les responsabilités des employés, seule l'échelle des salaires doit faire l'objet de négociations entre l'Employeur et le Syndicat, mais les autres modalités de la présente convention s'appliquent. Si aucune entente ne peut être conclue entre l'Employeur et le Syndicat, seule l'échelle des salaires peut être soumise à l'arbitrage. En attendant le résultat de l'arbitrage, l'Employeur doit payer les salaires prévus à l'annexe A. La nouvelle échelle des salaires devient rétroactive au moment où la modification a été présentée pour la première fois au Syndicat.

Article 29 – Accident et maladie au travail

29.01 L'employé blessé au travail a le devoir et la responsabilité de faire rapport à l'Employeur à la date où il est avisé du refus d'indemnités de Travail Sécuritaire NB ou, selon le cas, à la date où les indemnités de Travail Sécuritaire NB ont cessé.

29.02 **Avance de fonds**

a) Lorsqu'un employé ne travaille pas en raison d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, l'Employeur lui avancera à titre de prêt, une somme égale à 80 % du salaire régulier net de l'employé, selon les critères d'admissibilité de Travail Sécuritaire NB, payable à la période régulière de paie de l'employé.

b) Les avances de fonds mentionnées à l'article 29.02 (a) seront effectuées durant la période d'attente de la décision de Travail Sécuritaire NB sur la réclamation de l'employé, jusqu'à un maximum de trente (30) jours. Les avances de fonds seront effectuées au-delà de trente (30) jours, si la réclamation de l'employé auprès de Travail Sécuritaire NB n'a pas été approuvée, et pourvu que l'employé ait accumulé des congés de maladie à son crédit qui égalent ou sont en sus des avances de fonds additionnelles après trente (30) jours.

c) Pour recevoir les avances de fonds mentionnées à l'article 29.02 (a), l'employé doit céder à l'Employeur ses chèques de Travail Sécuritaire NB et, si applicable, ses chèques du Régime de pensions du Canada, afin de rembourser le prêt ci-dessus mentionné.

d) Toute déduction des crédits de congés de maladie accumulés pour couvrir les avances de fonds après les trente (30) premiers jours, seront crédités de nouveau à l'employé sur remboursement du prêt.

29.03 Si un employé est tué durant l'exercice de ses fonctions, l'Employeur devra payer toutes les dépenses funéraires raisonnables.

Article 30 – Régime des avantages sociaux des employés

30.01 **Régimes d'assurance de groupe** – Les avantages sociaux prévus en vertu des régimes d'assurance de groupe doivent être selon ceux prévus à l'annexe B, à moins d'un commun accord par écrit des parties.

30.02 **Primes d'assurance** – *Les primes pour les régimes d'assurance de groupe seront partagées par l'Employeur et par l'employé comme il suit :*

Part de l'Employeur – 80 %
Part de l'Employé – 20 %

30.03 **Couverture d'assurance**

a) L'Assurance vie et la couverture pour décès accidentel et démembrement en vertu des régimes d'assurance de groupe sont obligatoires pour tous les employés. La couverture pour le programme d'incapacité prolongée est optionnelle et sera payée entièrement par l'employé.

b) La couverture de santé, de vision et dentaire en vertu des régimes d'assurance de groupe est obligatoire pour tous les employés, sauf si l'employé à une

meilleure couverture en vertu d'un régime du conjoint et sur preuve fournit à l'Employeur par confirmation écrite de ladite couverture. Un employé qui ne participe pas au régime d'assurance de groupe pour les soins de santé, de vision et dentaires n'a pas droit à un paiement comptant au lieu de la part des primes de l'Employeur.

c) Tous les stagiaires (employés en probation) devront faire la demande pour la couverture en vertu des régimes d'assurance de groupe dans les trente (30) jours d'emploi.

30.04 **Mesures législatives** – Si les présents avantages d'assurance de groupe sont modifiés par suite de mesures législatives, l'Employeur accepte le fait qu'il ne doive pas y avoir de réduction des avantages sociaux maintenant couverts dans la présente convention collective.

30.05 **Régime de retraite**

a) **Régime de retraite** – L'adhésion au régime de retraite de l'Employeur (Edmundston) doit être en conformité avec les exigences de l'arrêté municipal du régime de retraite de la ville d'Edmundston et de ses modifications.

b) **Contributions au régime de retraite** – L'Employeur et l'employé doivent contribuer selon les exigences des règlements du régime de pension.

c) **État de compte annuel** – Au plus tard le 30 juin de chaque année, l'Employeur doit fournir à chaque employé un état de compte détaillé des avantages sociaux de l'employé de l'année précédente, qui donne les avantages sociaux accumulés à date, la somme des contributions annuelles et accumulées, ainsi qu'une estimation des avantages sociaux futurs pour la retraite.

Article 31- Sécurité et hygiène

31.01 **Loi et règlements** – La *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* du Nouveau-Brunswick et les règlements sont pleinement sanctionnés par les parties à la présente convention.

31.02 **Paie pour les employés blessés** – Un employé blessé durant les heures de travail et qui doit quitter son travail pour traitement ou qui est envoyé chez lui pour une telle blessure recevra une paie pour le reste de son quart de travail à son salaire réglementaire, sans déduction de congé de maladie, pourvu qu'un médecin déclare que l'employé n'est pas apte à travailler davantage sur le quart en question.

31.03 **Transport pour les victimes d'accident** – Le transport au médecin ou à l'hôpital le plus près pour les employés nécessitant des soins médicaux à la suite d'un accident est aux dépens de l'Employeur si le transport n'est pas couvert par l'assurance ou Travail Sécuritaire NB.

Article 32 – Allocations et indemnités vestimentaires

32.01 **Utilisation régulière de véhicule personnel** – Lorsque l'Employeur demande à un employé d'utiliser son propre véhicule à moteur durant l'exercice de ses fonctions régulières, l'employé recevra une rémunération en conformité avec la politique de déplacement de la ville. Le paiement doit être fait à tous les six (6) mois, soit le 30 juin et le 31 décembre de chaque année.

32.02 **Indemnités vestimentaires** – Les employés du service de sécurité incendie doivent être approvisionnés d'uniformes appropriés constitués de tunique, de pantalons, de chemises, de cravates, de képi, de manteaux d'hiver, de souliers, de couvre-chaussures, de salopettes de travail. Les uniformes seront remplacés au besoin en raison d'usure ou d'utilisation normale.

32.03 **Nettoyage à sec** – L'Employeur paiera les frais raisonnables associés au nettoyage à sec des uniformes des employés du service de sécurité incendie.

Article 33 – Départ volontaire

33.01 **Démission** – Nul employé couvert par la présente convention ne doit quitter l'emploi de l'Employeur sans avoir donné un préavis de deux (2) semaines de son intention de le faire et sans avoir remis à l'Employeur tout l'équipement qui lui a été confié pour l'exécution de ses tâches.

Article 34 – Avantages à la ville

34.01 **Paiement en espèces pour une idée d'un employé** – Un employé qui présente une idée qui est adoptée dans l'amélioration des activités d'un département de la ville recevra une reconnaissance de l'Employeur sous la forme d'un paiement en espèces, tout en tenant compte de la valeur de l'amélioration. L'Employeur déterminera la somme d'un tel paiement en espèces.

Article 35 – Représentation

35.01 **Représentation syndicale** – Nul employé individuel ou nul groupe d'employés ne doit entreprendre de représenter le Syndicat à des réunions avec l'Employeur, sans autorisation au préalable du Syndicat. Afin qu'une telle disposition soit mise en vigueur, le Syndicat fournira à l'Employeur les noms de ses dirigeants syndicaux. De façon semblable, l'Employeur fournira au Syndicat, sur demande une liste du personnel de supervision ou d'autre personnel avec qui le Syndicat peut être demandé de négocier.

Article 36 – Changements technologiques

36.01 **Changements technologiques** – Lorsque l'Employeur introduit de nouveaux équipements exigeant des compétences nouvelles ou plus approfondies, l'Employeur accordera aux employés affectés une période adéquate pour leur permettre de se perfectionner ou d'acquérir les compétences nécessaires.

L'Employeur accepte de payer les frais de formation et le coût du matériel relatif à cette formation selon les dispositions établies par la présente entente.

Article 37 – Durée de la convention

37.01 **Modifications à la convention** – Toute modification jugée nécessaire à la présente convention peut être entreprise d'un commun accord par écrit, n'importe quand pendant la durée de la convention.

37.02 **Rétroactivité** – Les modalités de la présente convention collective prendront effet à la date d'entrée en vigueur de la présente convention. Toutefois, les taux de salaires pour la durée de l'entente collective apparaissant à l'Annexe « A », ont un effet rétroactif au 1er janvier **2022**. Le montant de la rétroactivité est calculé sur toutes les heures travaillées ou payées entre le 1er janvier **2022** et la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

37.03 **Avis de modification** – Si l'une des parties à la présente convention désire y apporter des changements ou des modifications, elle devra avertir par écrit l'autre partie des modifications proposées, dans un délai de trente (30) à quatre-vingt-dix (90) jours avant la date de son expiration. Dans les vingt (20) jours civils de la réception d'un tel avis par l'une des deux parties, l'autre partie est requise d'entamer des négociations pour une nouvelle entente collective.

37.04 **La convention demeure valable** – Lorsqu'un avis de modification de la convention est signifié, les dispositions de la présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit signée ou jusqu'à la conclusion de l'audience d'arbitrage tel que prescrit dans la *Loi sur les relations industrielles* à la section 80.

37.05 **Durée de la convention** – La présente convention lie les deux parties et demeure en vigueur du 1er janvier **2022** au 31 décembre **2026**, et continue d'année en année par après, à moins que l'une des deux parties donne à l'autre partie un avis par écrit qu'elle désire terminer ou modifier la présente convention.

37.06 **Lie les successeurs ou les héritiers** – La présente convention lie non seulement les parties à la présente convention, mais aussi leurs successeurs ou héritiers.

37.07 **Normes d'emploi** – Lorsque des avantages dans la *Loi sur les normes d'emploi* sont supérieurs à ceux prévus dans la présente convention collective, la *Loi sur les normes d'emploi* l'emporte. Où la convention collective prévoit des avantages sociaux supérieurs à ceux de la *Loi sur les normes d'emploi,* la convention collective l'emporte.

FAIT À EDMUNDSTON, NOUVEAU-BRUNSWICK, en ce ____e jour du mois de décembre 2022.

Signée au nom du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 60 – Pompiers

Ricky Michaud, président

Marc Doiron, président sortant

Patrick Fournier, membre

Marc Sauvé, membre

Signée au nom de la ville d'Edmundston

Éric Marquis, maire

Marc Michaud, directeur général

SCEAU

Annexe « A » – Grille salariale

I. Grille salariale section locale 60 pompiers

Classification	Salaire au 2021-12-31	Ajust. 0.25 $ 2022-01-01	Aug. 2,95 % 2022-01-01	Ajust. 0.25 $ 2023-01-01	Aug. 2,95 % 2023-01-01	Ajust. 0.25 $ 2024-01-01	Aug. 2,95 % 2024-01-01	Ajust. 0.20 $ 2025-01-01	Aug. 2,95 % 2025-01-01	Ajust. 2,95 % 2026-01-01
Capitaine	(39.73 + 1,60) 41,33 $	(40,31 + 1,90) 42,21 $	43,46 $	43,71 $	44,99 $	45,24 $	45,58 $	46,78 $	48,16 $	49,58 $
Lieutenant	(36,24 + 1,60) 37,84 $	(36,49 + 1,90) 38,39 $	39,52 $	39,77 $	40,95 $	41,20 $	42,41 $	42,61 $	43,87 $	45,16 $
Pompier II 5401 et plus heures travaillées	36,24 $	36,49 $	37,57 $	37,82 $	38,93 $	39,18 $	40,34 $	40,54 $	41,73 $	42,96 $
Pompier II 2701 – 5400 heures travaillées	26.50 $	31,88 $	32,82 $	33,07 $	34,05 $	34,30 $	35,31 $	35,51 $	36,56 $	37,63 $
Pompier II 0 – 2700 heures travaillées	28,47 $	28,72 $	29,57 $	29,82 $	30,70 $	30,95 $	31,86 $	32,06 $	33,01 $	33,98 $
Pompier I	$25,31 $	25,56 $	26,31 $	26,56 $	27,35 $	27,60 $	28,41 $	27.00 $	29,46 $	30,32 $

L'employé recevra le salaire de la grille du niveau II lorsqu'il aura complété avec succès ce même niveau et débutera au 1er échelon de cette grille soit 0 – 2700 heures travaillées. Toutefois, les heures travaillées dans le niveau I seront créditées au niveau II lorsque l'employé aura complété avec succès ce même niveau.

Annexe « B » – Assurance de groupe

Vie	1 x salaire régulier employé-e 5,000 $ époux-se 2,000 $ enfants - 24,500 $ DMA se terminant à l'âge de 70 ans - 50 % réduction à l'âge de 70 ans - 50 % réduction à l'âge de 75 ans - 1,000 $ à l'âge de 80 ans
Santé	- Chambre d'hôpital semi-privée - Ordonnance – Plan A, remboursable à 75 % - Paramédical – maximum de 150 $ sur 12 mois consécutifs - Pro-action 200 $ par personne assurée
Vision	- Remboursable à 80 % – maximum de 250 $ sur 24 mois consécutifs (ce qui comprend les examens, les verres, les montures)
Dentaire	- Restauration – 80 % - Restauration majeure – 50 % -maximum de 500 $ sur une année (Selon les tarifs applicables dans la province de résidence du preneur)
ILD	- Selon les particularités du plan choisi par l'employé.