

CONVENTION

ENTRE

LE CONSEIL DE GESTION

ET

SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ DU NOUVEAU-BRUNSWICK

GROUPE : ÉDUCATION (NON-ENSEIGNANT(E)S)

DATE D'EXPIRATION: le 22 février 2021

TABLE DES MATIÈRES

NUMÉRO ET TITRE DE L'ARTICLE	PAGE
PRÉAMBULE :	1
ARTICLE 1 - DÉFINITIONS:	1
ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION:	2
ARTICLE 3 - LES LOIS À VENIR ET LA CONVENTION :	2
ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE :	2
ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION:	2
ARTICLE 6 - SÉCURITÉ DU SYNDICAT :	2
ARTICLE 7 - DISTRIBUTION DE LA CONVENTION :	3
ARTICLE 8 - CORRESPONDANCE :	3
ARTICLE 9 - DISCRIMINATION :	3
ARTICLE 10 - GRÈVES ET LOCK-OUT :	4
ARTICLE 11 - COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-SYNDICAT :	4
ARTICLE 12 - DISCIPLINE :	4
ARTICLE 13 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS :	5
ARTICLE 14 - ARBITRAGE :	6
ARTICLE 15 - AFFICHAGE DES CONCOURS :	6
ARTICLE 16 - MISES EN DISPONIBILITÉ ET RAPPELS :	6
ARTICLE 17 - TRAITEMENTS :	8
ARTICLE 18 - TAUX DE RÉMUNÉRATION POUR PROMOTION, RÉTROGRADATION ET MUTATION :	10
ARTICLE 19 - RÉMUNÉRATION DE SUPPLÉANCE / AFFECTATIONS TEMPORAIRES :	10
ARTICLE 20 - RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉ(E)S MIS(ES) EN DISPONIBILITÉ ET APPELÉ(E)S :	11
ARTICLE 21 - ABANDON DE L'ALLOCATION DE RETRAITE :	11
ARTICLE 22 - POLITIQUE SUR LES DÉPLACEMENTS :	13
ARTICLE 23 - JOURS FÉRIÉS :	13
ARTICLE 24 - CONGÉS ANNUELS :	13
ARTICLE 25 - CONGÉS DE MALADIE :	14
ARTICLE 26 - ÉTATS DE SERVICE :	15
ARTICLE 27 - CONGÉS DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL/CONGÉ D'ADOPTION :	15
ARTICLE 28 - CONGÉS DE DEUIL :	18
ARTICLE 29 - CONGÉS D'AUDIENCE :	18
ARTICLE 30 - CONGÉS D'ÉTUDES :	18
ARTICLE 31 - CONFÉRENCES ET COLLOQUES :	19
ARTICLE 32 - CONGÉS :	19
ARTICLE 33 - CONGÉS POUR DES ACTIVITES SYNDICALES :	19
ARTICLE 34 - AGENT(E) DE LIAISON :	20
ARTICLE 35 - AVIS DU SYNDICAT :	20
ARTICLE 36 - ASSURANCE-VIE COLLECTIVE :	21
ARTICLE 37 - BLESSURES AU TRAVAIL :	21
ARTICLE 38 - TRANSFERT DES AVANTAGES :	22
ARTICLE 39 - RÉMUNÉRATION APPLICABLE DANS LE CAS DES ANCIEN(NE)S EMPLOYÉ(E)S :	22
ARTICLE 40 - HEURES DE TRAVAIL :	23
ARTICLE 41 - DÉTACHEMENT :	23
ARTICLE 42 - DURÉE :	23
ARTICLE 43 - SANTÉ ET SÉCURITÉ :	23
APPENDICE « A »	40
APPENDICE « B » DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGÉS D'ÉTUDES	41
SYSTÈME DE POINTS:	43
APPENDICE « C »	44
OBJET : DÉTACHEMENTS	44
APPENDICE « D »	47

OBJET : CONDITIONS D'EMPLOI DES EMPLOYÉS OCCASIONNELS COMPTANT MOINS DE SIX (6) MOIS DE SERVICE CONTINU.....	47
LETTRE D'ENTENTE.....	51

Les termes et conditions d'emploi pour un(e) employé(e) occasionnel(le) employé(e) pour une période de moins de six (6) mois continus figurent à l'appendice « D ».

1.05 « Employé(e) stagiaire » désigne une personne nommée autrement qu'à titre temporaire et qui doit être stagiaire à partir de la date de sa nomination pendant une période de six (6) mois suivant immédiatement la date à laquelle la personne se présente chez l'Employeur pour travailler. À la fin de cette période de six (6) mois, l'administrateur général ou son remplaçant peut prolonger le stage pour des périodes de trois (3) mois, mais la durée totale du stage ne doit pas dépasser douze (12) mois. Les employés stagiaires peuvent faire l'objet de cessation d'emploi pendant leur stage et une telle mesure ne doit pas faire l'objet d'un grief tel que décrit dans la procédure applicable aux griefs. L'avis de prolongation du stage doit être fait par écrit et indiquer les raisons de la prolongation.

1.06 « Collège » désigne le New Brunswick College of Craft and Design.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION:

2.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Employeur, au Syndicat et aux employés auxquels s'applique l'ordonnance d'accréditation numéro 035 PS 1 i.

ARTICLE 3 - LES LOIS À VENIR ET LA CONVENTION :

3.01 Si une loi adoptée par l'Assemblée législative de la province et s'appliquant aux fonctionnaires visés par la présente convention rend nulle et non avenue ou modifie sensiblement une disposition de la présente convention, les autres dispositions de la convention doivent demeurer en vigueur pendant la durée de la présente convention. De plus, les parties à la présente convention, doivent négocier, le cas échéant, sur demande de l'une des parties, une disposition satisfaisante acceptable de part et d'autre à substituer à la disposition ainsi rendue nulle et non avenue ou modifiée sensiblement. Si ces négociations n'aboutissent pas, les parties peuvent soumettre la question à un arbitrage exécutoire en vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE :

4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'unique agent négociateur de tous les employés de l'unité de négociation.

ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION:

5.01 Le Syndicat reconnaît que la totalité des droits et responsabilités de l'Employeur qui ne sont pas explicitement visés, restreints, délégués ou modifiés par la présente convention, continuent d'être les responsabilités et droits exclusifs de l'Employeur.

ARTICLE 6 - SÉCURITÉ DU SYNDICAT :

6.01 L'Employeur doit retenir du traitement de chaque employé(e) de la présente unité de négociation un montant égal à la cotisation mensuelle réglementaire du Syndicat. Les retenues mensuelles sur le traitement de chaque nouvel(le) employé(e) seront effectuées à compter du premier mois complet d'emploi.

6.02 Les sommes retenues conformément au paragraphe 6.01 doivent être remises par chèque au (à la) comptable du Syndicat avant le quinzième (15^e) jour du mois suivant le mois où les retenues ont été effectuées. Chaque remise doit être accompagnée d'une liste mutuellement convenue dans un format électronique comme Excel ou CSV, indiquant l'information suivante pour chaque employé(e) : le nom, l'adresse, le numéro de téléphone (le cas échéant), le ministère, le lieu de travail, la date d'ancienneté, le numéro d'employé(e), les montants retenus pour les cotisations au SESPPNB, la classe, le numéro de l'échelon salarial et le statut.

6.03 Le Syndicat doit informer l'Employeur, par écrit, du montant de ses cotisations mensuelles réglementaires.

6.04 a) Les parties consentent à collaborer et à informer les employé(e)s actuelles et futures des conditions d'emploi fixées dans la présente convention. L'Employeur fournira à chaque nouvel(le) employé(e) un exemplaire de la convention collective au moment de l'embauche.

b) Le Syndicat est responsable de l'impression de la convention collective dans les deux langues, après l'approbation du texte et de l'engagement par l'Employeur pour un partage des coûts à 50 %.

Le Syndicat distribuera la convention à tous les membres.

ARTICLE 7 - DISTRIBUTION DE LA CONVENTION :

7.01 L'Employeur doit mettre à la disposition de tous les membres du Syndicat une version électronique de la convention dans les deux langues officielles dans les 30 jours civils suivant la signature de la convention ou dans les cinq jours civils lorsqu'un(e) employé(e) devient membre du Syndicat.

7.02 La présente convention doit être officielle en français et en anglais. Toutefois, si une différence dans l'interprétation ou dans la formulation se produit entre la version française et la version anglaise, la langue dans laquelle la convention collective a été négociée doit prévaloir.

ARTICLE 8 - CORRESPONDANCE :

8.01 Les communications officielles sous forme de correspondance entre l'Employeur et le syndicat peuvent se transmettre par la poste comme suit:

À DESTINATION DE L'EMPLOYEUR : Directeur des services des relations de travail
 Ministère des ressources humaines
 C. P. 6000
 Fredericton (N.-B.)
 E3B 5H1

À DESTINATION DU SYNDICAT : Comptable
 Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-
 Brunswick
 (Le Syndicat doit tenir l'Employeur au courant de l'adresse de son
 (sa) Comptable).

ARTICLE 9 - DISCRIMINATION :

9.01 Il est interdit aux parties de pratiquer ou d'exercer toute discrimination, restriction ou contrainte à l'égard d'un employé en raison de son adhésion au Syndicat ou en infraction avec la *Loi sur les droits de la personne* de la Province du Nouveau-Brunswick, laquelle sont modifiés périodiquement.

Au moment de la signature de la présente convention, les motifs de distinction illicite comprennent : la race, la couleur, la religion, l'origine nationale, l'origine ethnique, le lieu d'origine, l'âge l'incapacité physique, l'incapacité mentale, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle et le sexe.

Les parties s'efforceront de créer des milieux de travail sans harcèlement ni abus.

ARTICLE 10 - GRÈVES ET LOCK-OUT :

10.01 Il ne doit pas survenir de grèves, lock-out ou autres interruptions de travail pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 11 - COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-SYNDICAT :

11.01 Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent les avantages qui peuvent résulter des consultations paritaires et ils formeront, dans les 30 jours de la signature de la présente convention, un comité des relations Employeur-Syndicat devant se composer d'au moins trois représentants chacun du Syndicat et de l'Employeur.

11.02 Le comité sera réuni dans les trente (30) jours civils de la notification par l'une ou l'autre des parties. L'heure et le lieu de la réunion seront mutuellement convenus. Si possible, ces réunions se dérouleront par voie d'une conférence téléphonique.

11.03 Le comité doit établir sa propre procédure et chaque partie doit assumer les dépenses de ses propres représentants au comité, sous réserve qu'aucun(e) employé(e) ne perde de traitement à cause de sa participation à des réunions du comité lorsque celles-ci se tiennent pendant les heures de travail.

11.04 Le comité doit traiter des questions d'intérêt commun en vue de favoriser l'existence de relations harmonieuses entre l'Employeur, le Syndicat et ses membres. Il doit fonctionner à titre consultatif uniquement et ne doit avoir aucun pouvoir d'apporter des modifications ou des ajouts aux modalités de la présente convention.

11.05 Au plus tard dans les trente (30) jours civils précédant la mise à pied projetée d'un employé, l'Employeur consent à convoquer une réunion du comité afin de discuter de l'affaire.

ARTICLE 12 - DISCIPLINE :

12.01 Aucun(e) employé(e) qui a terminé son stage ne doit, sauf pour raison valable, faire l'objet d'une mesure disciplinaire, soit sous la forme d'une réprimande écrite, d'une suspension avec traitement, d'une suspension sans traitement ou de congédiement. Une note relative à la mesure disciplinaire doit être remise à l'employé(e) et un exemplaire de celle-ci doit être versé à son dossier.

12.02 Lorsqu'un(e) employé(e) fait l'objet de mesures disciplinaires telles que suspension sans traitement ou congédiement, l'Employeur est tenu de fournir par écrit dans un délai de dix (10) jours ouvrables les raisons motivant les mesures prises. À défaut de la prise d'une mesure dans le délai fixé, nulle autre mention ne sera faite de ladite activité ou dudit incident.

12.03 Toute note relative à une mesure disciplinaire, au sens du paragraphe 12.01, doit être retirée du dossier du personnel de l'employé(e) et ne peut être invoquée contre un(e) employé(e) après l'expiration des dix-huit (18) mois qui suivent la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune note relative à un incident semblable n'ait été ajoutée au dossier du personnel de l'employé(e) au cours de cette période.

12.04 Sur demande, un(e) employé(e) doit avoir la possibilité de lire tout document qui figure dans son dossier.

12.05 Lorsqu'il est déterminé qu'un(e) employé(e) a fait l'objet d'une mesure disciplinaire sous la forme d'une suspension sans traitement ou d'un congédiement contrairement au paragraphe 12.01 ou au paragraphe 12.02, ou aux deux, cet(te) employé(e) doit être immédiatement réintégré(e) dans son ancien poste sans perdre les avantages qu'il(elle) aurait accumulés s'il (si elle) n'avait pas été suspendu(e) ou congédié(e). En particulier, un(e) employé(e) ne doit pas perdre son traitement réglementaire durant la période de suspension ou de réintégration, lequel traitement doit lui être versé à la fin de la prochaine période de paye suivant sa réintégration.

12.06 Lorsque l'Employeur a l'intention de rencontrer un employé en vue de discuter d'éventuelles mesures disciplinaires, l'employé doit être avisé dans un délai raisonnable afin de pouvoir solliciter la présence d'un représentant syndical pendant l'entrevue.

ARTICLE 13 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS :

13.01 Lorsqu'un employé ou groupe d'employés se juge lésé par l'interprétation ou l'application à son égard d'une disposition d'une loi, d'un règlement, d'une règle, d'une directive ou de tout autre instrument ou édicté par l'Employeur et ayant trait aux conditions d'emploi, ou par une prétendue violation par l'Employeur de l'une des dispositions de la présente convention, ou par suite d'un incident ou d'une affaire modifiant ses conditions d'emploi et lorsque l'employé(e) a obtenu le consentement écrit du Syndicat, la procédure suivante doit s'appliquer sauf pour les griefs collectifs, dans lesquels cas il faut passer directement à la deuxième étape:

PREMIÈRE ÉTAPE : Dans un délai de vingt (20) jours à partir de la naissance du prétendu grief ou de la prise de connaissance du grief par l'employé(e), celui-ci (celle-ci) peut présenter son grief par écrit, soit par signification à personne, soit en l'envoyant par courrier recommandé, en se servant de la formule approuvée par la Commission du travail et de l'emploi, à la personne désignée par l'Employeur comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs pour la présente unité de négociation. Si l'employé(e) ne reçoit pas de réponse ou n'obtient pas un règlement satisfaisant dans un délai de dix (10) jours à partir de la date à laquelle il/elle a présenté son grief à la personne désignée comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs, l'employé(e) peut passer à la deuxième étape.

DEUXIÈME ÉTAPE : Dans les dix (10) jours de l'expiration du délai de dix (10) jours mentionné à la première étape, ou dans le cas d'un grief collectif, l'employé(e), ou le groupe d'employés, peut présenter son grief par écrit au dernier palier de la procédure applicable aux griefs par signification à personne ou en l'envoyant par courrier recommandé à la personne désignée par l'Employeur comme constituant le dernier palier de la procédure applicable aux griefs pour les employé(e)s de la présente unité de négociation. La personne désignée comme constituant le dernier palier doit répondre au grief en écrivant à l'employé(e) dans un délai de dix (10) jours à compter de la date de la présentation du grief au dernier palier. Si aucune réponse ni règlement satisfaisant n'est obtenu dans un délai de dix (10) jours à compter de la date à laquelle le grief a été présenté au dernier palier, le grief peut être soumis à l'arbitrage tel que prévu à l'article 14 de la présente convention, dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date à laquelle une réponse aurait dû être obtenue de la part de la personne désignée comme constituant le dernier palier.

NIVEAU	DÉLAI ACCORDÉ AUX EMPLOYÉS POUR PRÉSENTER LEURS GRIEFS À L'INTÉRIEUR DU	PRÉSENT GRIEF	DÉLAI ACCORDÉ À L'EMPLOYEUR POUR RÉPONDRE
PREMIÈRE ÉTAPE :	20 jours à partir de la naissance du prétendu grief ou de la prise de connaissance du grief par l'employé(e)	La personne désignée par l'Employeur	10 jours après réception du grief par écrit
DEUXIÈME ÉTAPE	10 jours à partir de l'expiration du « délai accordé à l'Employeur pour répondre » mentionné à la première étape	La personne désignée par l'Employeur	10 jours après réception du grief par écrit

13.02 Dans tout cas où l'employé(e) présente son grief en personne ou dans tout cas où se tient une audience pour un grief à un palier quelconque de la procédure applicable aux griefs, l'employé(e) peut être accompagné(e) d'un(e) représentant(e) ou d'un(e) agent(e) du Syndicat.

13.03 En déterminant le délai applicable à une mesure à prendre dans le cadre de la procédure qui précède, il faut inclure les samedis, les dimanches et les jours fériés reconnus.

13.04 Les parties peuvent convenir de prolonger les délais ici fixés.

13.05 Toute question donnant lieu à un différend entre le Syndicat et l'Employeur doit être traitée au dernier palier de la procédure applicable aux griefs dans les vingt (20) jours de la naissance du différend. Si la question n'est pas réglée, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le différend à la présidence de la Commission du travail et de l'emploi conformément au paragraphe 92(1) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

ARTICLE 14 - ARBITRAGE :

14.01 Les dispositions de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et de son règlement régissant l'arbitrage des griefs s'appliquent aux griefs soumis en application des dispositions de la présente convention.

14.02 Dans tout recours à l'arbitrage, y compris les recours découlant d'une mesure disciplinaire, au sens du paragraphe 12.01, ou d'une perte de rémunération, d'avantage ou de privilège, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage, selon le cas, a le plein pouvoir d'ordonner le versement de la rémunération, de modifier la peine, d'ordonner le rétablissement d'un avantage ou d'un privilège ou d'ordonner à l'Employeur de prendre les mesures nécessaires pour le règlement définitif des litiges entre les parties et il peut donner à sa décision un effet rétroactif.

14.03 Un(e) arbitre ou un conseil d'arbitrage n'a pas le pouvoir de modifier ou changer les dispositions de la présente convention, ou de substituer une nouvelle disposition à une disposition existante, ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 15 - AFFICHAGE DES CONCOURS :

15.01 Les postes nouvellement créés ou vacants de l'unité de négociation concernée doivent être comblés conformément à la *Loi sur la Fonction publique* et aux règlements y afférents. Ils doivent être signalés au Syndicat, et les avis de concours doivent être affichés à tous les endroits où travaillent des membres de l'unité de négociation au moins deux (2) semaines avant la date limite fixée pour la réception des candidatures.

15.02 Les avis mentionnés au paragraphe 15.01 doivent contenir les renseignements suivants :

- a) la description du poste;
- b) l'endroit du poste;
- c) les qualités requises; et
- d) le taux ou l'échelle de traitement.

ARTICLE 16 - MISES EN DISPONIBILITÉ ET RAPPELS :

16.01 Aux fins du présent article, « lieu de travail » désigne le bureau central ou le campus auxquels un employé précis est rattaché.

16.02 Les parties conviennent que, conformément au paragraphe 63(2) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, quand un conflit naît entre les dispositions du présent article et la *Loi sur la Fonction publique*, la *Loi sur la Fonction publique* doit prévaloir.

16.03 L'ancienneté doit être le nombre total d'heures normales accumulées par un employé depuis la dernière date d'embauche dans l'unité de négociation.

16.04 Suivant la signature de la présente convention, une conversion des années de service (temps plein) de chaque employé ou d'une partie de celles-ci en heures d'ancienneté doit être effectuée en se basant sur 1 885 heures pour chaque année de service continue ou une partie de celle-ci. À compter de la date de conversion, toutes les heures rémunérées seront considérées comme des heures d'ancienneté.

16.05 Dans le cas d'une pénurie de travail qui nécessite une réduction du nombre de postes dans un lieu de travail, les employés occupant ces postes seront mis en disponibilité dans l'ordre inverse d'ancienneté.

16.06 L'Employeur doit mettre en disponibilité les personnes employées à titre occasionnel ou temporaire avant de mettre en disponibilité un employé travaillant à temps plein ou à temps partiel, pour une période déterminée ou de façon permanente, à condition que l'employé visé par la mise en disponibilité ait les qualifications et les compétences pour effectuer de manière satisfaisante le travail de l'employé occasionnel ou temporaire.

16.07 L'ancienneté doit être appliquée comme suit :

a) Dans tous les cas de mise en disponibilité, l'employé(e) ayant de l'ancienneté qui occupe ou a occupé un poste permanent ou l'employé(e) affecté(e) à un poste pour une période déterminée par l'entremise d'un concours se verra accorder la préférence pour tout poste dans le lieu de travail et à une classification semblable ou inférieure pour laquelle il/elle est compétent(e) et a les qualifications nécessaires. Si aucun poste du genre n'existe dans le lieu de travail, l'employé(e) se verra accorder la même préférence par rapport à l'unité de négociation pour laquelle il/elle est compétent(e) et a les qualifications nécessaires.

b) Lorsqu'un poste permanent devient vacant dans l'unité de négociation, l'Employeur doit, en premier lieu, à l'attribution du poste, proposer le poste à l'employé(e) ayant le plus d'ancienneté sur la liste de rappel qui, au moment de la mise en disponibilité, occupait un poste permanent ou pour une période déterminée auquel il/elle a été nommé(e) par l'entremise d'un concours, à condition qu'il/elle possède les compétences et les qualifications nécessaires pour remplir de façon satisfaisante les fonctions du poste vacant.

c) Lorsqu'un poste pour une période déterminée devient vacant dans l'unité de négociation, l'Employeur doit en premier lieu, à l'attribution du poste, proposer le poste à l'employé(e) ayant le plus d'ancienneté sur la liste de rappel et qui possède les compétences et les qualifications nécessaires pour remplir de façon satisfaisante les fonctions du poste.

d) Les employés suivants sur la liste de rappel se verront accorder la préférence pour tout poste occasionnel qui se libère dans le lieu de travail duquel ils ont été mis en disponibilité et pour lequel ils sont compétents et ont les qualifications nécessaires. Les employés sur la liste de rappel qui acceptent un emploi à titre occasionnel ou temporaire doivent demeurer admissibles pour les postes permanents à temps plein ou temporaires pendant leur période de rappel.

16.08 a) Bien que la gouvernance du lieu de travail de l'employé soit mentionnée dans la Partie I des services publics, l'employé en question bénéficie des droits et des protections cités dans la *Loi sur la Fonction publique* et ses Règlements relatifs à la mise en disponibilité et aux rappels. En outre, l'Employeur doit :

- i) s'efforcer de fournir à l'employé un préavis supplémentaire de mise en disponibilité de trente (30) jours;

ii) proposer à l'employé une formation à court terme de six (6) mois au maximum, si cette formation permet à l'employé d'obtenir les qualifications nécessaires pour remplir les fonctions d'un poste vacant.

b) Si la gouvernance du lieu de travail de l'employé n'est plus mentionnée dans la Partie I des services publics, la *Loi sur la Fonction publique* et ses Règlements ne s'appliquent plus, mais l'Employeur doit :

i) s'efforcer de fournir à l'employé un préavis de mise en disponibilité d'un total de soixante (60) jours;

ii) proposer à l'employé une formation à court terme de six (6) mois au maximum, si cette formation permet à l'employé d'obtenir les qualifications nécessaires pour remplir les fonctions d'un poste vacant.

16.09 Lorsqu'un employé est réembauché dans les douze (12) mois suivant sa mise en disponibilité :

a) Les périodes d'emploi du poste occupé au moment de la mise en disponibilité et les périodes d'emploi du poste auquel l'employé est réaffecté constituent une période d'emploi continu;

b) l'intervalle pendant lequel l'employé a été mis en disponibilité n'est pas inclus en tant que période d'emploi continu afin de calculer les avantages à recevoir en vertu de la présente convention.

16.10 L'article 16.09 ne s'applique pas aux employés occasionnels ou temporaires, quelle que soit la durée réelle de leur emploi.

16.11 Un(e) employé(e) qui, malgré son statut d'employé(e) en vertu de la présente convention, est rappelé(e) pour un emploi occasionnel ou temporaire au cours de la période de douze (12) mois mentionnée à l'article 16.09, a droit à la partie restante de sa période de douze (12) mois après sa période d'emploi temporaire ou occasionnel. L'employé(e) a droit à tous les avantages disponibles conformément à la convention collective au cours de la période d'emploi occasionnel ou temporaire.

ARTICLE 17 - TRAITEMENTS :

17.01 Les taux de rémunération applicables doivent être conformes aux taux fixés à l'annexe A ci-jointe, qui fait partie de la présente convention.

17.02 Si une nouvelle classe est créée pendant la durée de la présente convention ou s'il survient un changement important sur le plan des fonctions, responsabilités ou qualités requises d'une classe existante, le traitement doit être déterminé en fonction des points alloués au cours du processus d'évaluation, comme convenu entre l'Employeur et le Syndicat. L'Employeur peut établir un taux provisoire pour cette nouvelle classe.

17.03 Date anniversaire

a) Les dates anniversaires des employés peuvent demeurer les mêmes; toutefois, le sous-ministre peut décider de regrouper les dates anniversaires de tout le personnel du Ministère en une date commune.

b) S'il est décidé de conserver les dates anniversaires individuelles, la date anniversaire d'un employé correspond à la date de son entrée en service ou, par la suite, la date à laquelle l'employé a obtenu sa dernière promotion.

c) S'il est décidé d'opter pour une date anniversaire commune, le sous-ministre, ou son représentant, peut s'il le désire, lors de la première date anniversaire fixée dans le cadre du nouveau régime, répartir au prorata ou retarder le nombre d'échelons accordé à l'employé dans le but d'assurer l'équité pendant le processus de mise en œuvre. La répartition au prorata doit être établie de concert avec le ministère des Ressources humaines.

17.04 **Augmentation au mérite**

a) Sous réserve d'une évaluation documentée et d'une évaluation du rendement effectuée conformément au système établi, l'employé peut se voir accorder à la date anniversaire jusqu'à cinq (5) échelons de l'échelle salariale ne dépassant pas le taux maximal normal.

L'augmentation au mérite normale qui s'applique à un employé qui a atteint les objectifs énoncés dans son plan de travail et dont le taux de rémunération est inférieur au taux maximal de contrôle est de deux échelons, pourvu que le taux maximal de contrôle ne soit pas dépassé.

b) Le sous-ministre, ou son représentant, peut s'il le désire permettre que les augmentations au mérite accordées à la date anniversaire, ou certaines tranches d'augmentation, soient retardées à une date ultérieure sans que soit modifiée pour autant la date anniversaire de l'employé.

c) Le nombre d'échelons d'augmentation au mérite accordé aux employés à temps partiel et saisonniers doit être réparti au prorata ou retardé selon la durée des périodes de travail.

d) Les employés rémunérés à un niveau égal ou supérieur au taux maximal normal de l'échelle salariale ne sont pas admissibles à l'augmentation au mérite.

17.05 **Rendement exceptionnel**

a) Un employé rémunéré au taux maximal de contrôle peut se voir accorder une augmentation renouvelable à sa date anniversaire, pourvu qu'elle n'excède pas le taux maximal discrétionnaire. Pour que l'augmentation soit autorisée, la qualité exceptionnelle du rendement doit être confirmée par une évaluation effectuée conformément au système de gestion du rendement.

b) Comme le taux maximal de contrôle correspond au rendement optimal pour un poste, la directive recommandée pour une telle augmentation vise un rendement nettement exceptionnel ou une réalisation dans des circonstances extraordinaires.

c) Un employé rémunéré à un niveau inférieur au taux maximal de contrôle peut se voir accorder, à sa date anniversaire, deux augmentations simultanées, l'une au mérite (augmentation permanente) et l'autre renouvelable. Toutefois, les deux augmentations combinées ne peuvent pas être supérieures à cinq (5) échelons autorisés pour un rendement dépassant les objectifs visés.

17.06 **Augmentation renouvelable**

a) L'augmentation renouvelable consiste en une rétribution temporaire équivalant à une augmentation d'échelons accordée à la discrétion du sous-ministre ou de son représentant. Cette augmentation ne doit pas excéder l'équivalent de quatre (4) échelons de rémunération.

b) L'augmentation renouvelable n'est pas comprise dans la rémunération de base et ne fait pas partie des gains ouvrant droit à pension.

c) L'augmentation renouvelable peut être incluse distinctement avec la rémunération à la quinzaine, versée périodiquement ou remise sous forme de montant forfaitaire, selon le montant accordé et la durée de l'augmentation autorisée.

d) Les employés dont le taux de rémunération excède le taux maximal normal ne sont pas admissibles à l'augmentation renouvelable.

S'appliquent également au paragraphe 17.07.

17.07 **Affectation temporaire spéciale**

Laissé à la discrétion du sous-ministre ou de son représentant :

a) Les employés rémunérés à un niveau égal ou inférieur au taux maximal normal peuvent obtenir une augmentation renouvelable pour la durée d'une affectation temporaire spéciale.

b) La directive recommandée pour une telle autorisation vise des circonstances où l'affectation temporaire dépasse clairement la nature et l'étendue du travail normalement accompli au niveau salarial de la personne concernée.

ARTICLE 18 - TAUX DE RÉMUNÉRATION POUR PROMOTION, RÉTROGRADATION ET MUTATION :

18.01 a) La nomination d'un employé à un poste différent peut constituer:

- i) une promotion, si le taux maximal normal du nouveau poste est supérieur à celui de l'ancien poste;
- ii) une rétrogradation, si le taux maximal normal est inférieur à celui de l'ancien poste et si l'employé est rémunéré à un taux inférieur;
- iii) une mutation, s'il ne s'agit ni d'une promotion ni d'une rétrogradation.

b) Dans le cas d'une promotion, l'employé est rémunéré à un taux de traitement de la nouvelle échelle salariale le plus près qui fournit une augmentation de quatre (4) échelons; la rémunération ne doit toutefois pas excéder le taux maximal normal de l'échelle salariale.

c) Nonobstant le paragraphe 18.01 b), l'augmentation de promotion accordée à un employé qui reçoit une rémunération de suppléance depuis au moins douze (12) mois est basée sur la rémunération totale versée à l'employé.

d) Dans le cas d'une mutation, l'employé continue de recevoir le même taux de rémunération.

e) Lorsqu'un(e) employé(e) obtient une promotion à son anniversaire et qu'il (elle) a droit à une augmentation de salaire au mérite, on peut lui accorder l'augmentation au mérite et l'augmentation de promotion, ou un pourcentage des deux.

18.02 a) Lorsqu'un employé est nommé à un poste dont le taux maximal normal est inférieur à celui de son ancien poste, ou que le poste est reclassifié à un niveau inférieur, l'employé peut conserver le taux de rémunération qu'il recevait juste avant la nomination ou la reclassification. Le traitement de l'employé est alors bloqué jusqu'à ce que le taux maximal discrétionnaire de l'échelle salariale égale le taux de rémunération de l'employé.

b) Nonobstant le paragraphe 18.02 a), dans lequel un employé fait une demande de nomination à un poste dont le taux maximal normal est inférieur à celui de son ancien poste et que cette nomination lui est accordée, le traitement de l'employé est alors bloqué jusqu'à ce que le taux maximal discrétionnaire de l'échelle salariale égale le taux de rémunération de l'employé.

ARTICLE 19 - RÉMUNÉRATION DE SUPPLÉANCE / AFFECTATIONS TEMPORAIRES :

19.01 Lorsqu'un employé est chargé de remplir temporairement les fonctions d'une classe plus élevée que la sienne pendant une période dépassant cinq (5) jours, il doit recevoir une rémunération de suppléance qui consiste en une augmentation équivalant à quatre (4) échelons ou à cinq pour cent (5 %) du taux de rémunération actuel de l'employé, quel que soit le plus élevé des deux pendant toute la durée de l'intérim.

19.02 Une prestation équivalente est versée aux employés qui remplissent de façon temporaire toutes les fonctions d'un poste latéral pendant une période de dix (10) jours ouvrables consécutifs ou plus tout en remplissant toutes les fonctions de leur poste actuel.

19.03 Aucun poste ne doit être doté de façon intérimaire pour une période de plus de douze (12) mois, sauf avec l'autorisation du sous-ministre ou de son (sa) représentant(e).

19.04 Pour la dotation en personnel de suppléance ou des affectations temporaires dans l'unité de négociation, l'employeur doit donner la priorité aux membres de l'unité de négociation ayant les qualifications et les compétences nécessaires.

ARTICLE 20 - RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉ(E)S MIS(ES) EN DISPONIBILITÉ ET APPELÉ(E)S :

20.01 Un(e) employé(e) qui a été mis(e) en disponibilité puis rappelé(e) doit obtenir au moins le même salaire qu'il(elle) recevait au moment de la mise en disponibilité, à moins qu'il(elle) accepte un poste à un niveau de salaire inférieur.

ARTICLE 21 - ABANDON DE L'ALLOCATION DE RETRAITE :

21.01 a) Sous réserve des restrictions énoncées aux alinéas 21.01 b) c) et au paragraphe 21.02 ci-dessous, quand un employé dont la date de service continu est avant le 31 mars 2016 et comptant cinq (5) années ou plus de service ininterrompu au sein des services publics de la province du Nouveau-Brunswick prend sa retraite par suite d'incapacité d'âge ou de décès, l'Employeur doit verser à cet(te) employé(e) ou à son(sa) bénéficiaire une allocation de retraite égale à la rémunération de cinq (5) jours pour chaque année complète de service, et au prorata de chaque année partielle de service ininterrompu mais ne dépassant pas la rémunération de cent vingt-cinq (125) jours, qui doit être versée en une somme globale au taux réglementaire de traitement de l'employé(e) au moment où celui-ci (celle-ci) prend sa retraite.

b) Lorsqu'un employé dont la date de service continu est avant le 31 mars 2016 décède ou qu'il prend sa retraite à cause d'une invalidité ou de son âge, l'allocation de retraite doit comporter le versement d'une somme globale, à verser sur-le-champ à l'employé, à son bénéficiaire ou à sa succession selon le cas.

c) L'allocation de retraite sera discontinuée à compter du 31 mars 2016, comme suit :

- (i) Les employés dont la date de service continu est le 31 mars 2016 ou après ne sont pas admissibles à une allocation de retraite.
- (ii) Les employés dont la date de service continu est avant le 31 mars 2016 doivent conserver les années complètes et les années partielles de service continu accumulées jusqu'au 31 mars 2016 aux fins du calcul de l'allocation de retraite. Ces employés n'accumuleront pas d'autres crédits de service après le 31 mars 2016 aux fins du calcul de l'allocation de retraite.

21.02 VERSEMENT DE L'ALLOCATION DE RETRAITE

a) Tout employé dont la date de service continu est avant le 31 mars 2016 et qui demeure donc admissible à une allocation de retraite peut choisir l'une (1) des deux (2) options suivantes pour le paiement de son allocation de retraite accumulée jusqu'au 31 mars 2016 :

- (i) un seul paiement d'une somme globale à verser sur-le-champ et établi en fonction des années complètes de service continu de l'employé, du montant calculé au prorata pour chaque année partielle de service continu et de son taux normal de traitement au 31 mars 2016;
- (ii) un seul versement d'une somme globale reporté au moment où l'employée prendra sa retraite, basé sur les années complètes et les années partielles de service continu de l'employé au

31 mars 2016 et sur son taux réglementaire de traitement au moment de la retraite. Le versement de la somme globale doit être fait au plus tard vingt-quatre (24) mois après la date de la retraite. Au choix de l'employé(e), l'allocation de retraite peut être prise sous forme de congé avant la retraite, conformément à l'appendice « A ».

b) L'option du versement d'une somme globale, à verser sur-le-champ, prévue au sous-alinéa 32.06 a)(i) est également offerte aux employés dont la date de service continu est avant le 31 mars 2016 et qui n'ont toujours pas accumulé cinq (5) ans ou plus de service continu.

c) Un employé qui opte pour le versement d'une somme globale, à verser sur-le-champ, en vertu du sous-alinéa 32.06 a) i) ne sera pas admissible à tout autre paiement de son allocation de retraite lors de sa retraite.

d) Afin d'aider les employés à faire leur choix en ce qui a trait au versement, l'Employeur informera les employés admissibles du nombre d'années complètes et les années partielles de service continu aux fins du calcul de leur allocation de retraite, et ce, au plus tard le 30 juin 2016.

e) Les employés auront jusqu'au 30 septembre 2016 pour aviser l'Employeur qu'ils optent pour un versement sur-le-champ de leur allocation de retraite. Si un employé n'a pas informé l'Employeur de son choix de prendre un paiement immédiat au 30 septembre 2016, l'employé sera jugé comme ayant reporté son paiement jusqu'à sa retraite.

f) Nonobstant le fait que l'allocation de retraite soit discontinuée à compter du 31 mars 2016, un employé dont la date de service continu est avant le 31 mars 2016 peut volontairement choisir d'abandonner son allocation de retraite de façon hâtive et de recevoir un paiement forfaitaire unique à tout moment entre la date de la signature de la convention collective et le 31 mars 2016 comme suit :

(i) L'employé informera l'Employeur par écrit de sa décision d'abandonner son allocation de retraite de façon hâtive et confirmera la date qu'il a choisie pour la prise d'effet de l'abandon;

(ii) Le versement de la somme globale unique sera basé sur les années complètes et les années partielles de service continu de l'employé et sur son taux réglementaire de traitement à la date qu'il a choisie ;

(iii) Un employé qui choisit le versement hâtif d'une somme globale ne sera pas admissible, à sa retraite, à tout autre versement de son allocation de retraite.

21.03 ALLOCATION DE MISE EN DISPONIBILITÉ

a) L'accumulation de service aux fins du calcul de l'allocation de mise en disponibilité doit se poursuivre après le 31 mars 2016 pour tous les employés.

b) Quand un employé est mis en disponibilité, l'Employeur doit verser à cet employé une allocation de retraite égalant la rétribution de cinq (5) jours pour chaque année complète de service continu, mais ne dépassant pas la rétribution de cent vingt-cinq (125) jours, au taux réglementaire de traitement de l'employé. Cette allocation destinée aux employés saisonniers sera calculée au prorata en fonction du temps travaillé par rapport aux heures normalement travaillées par un employé à plein temps.

Lorsqu'un employé est mis en disponibilité, l'allocation de mise en disponibilité doit être versée sous forme de somme globale douze (12) mois après la date de sa mise en disponibilité, à l'employé, à son bénéficiaire ou à sa succession selon le cas.

ARTICLE 22 - POLITIQUE SUR LES DÉPLACEMENTS :

22.01 Les règlements de la politique du Conseil de gestion provincial relative aux déplacements, modifiés de temps à autre, s'appliquent aux membres de l'unité de négociation concernée. Les parties encouragent l'utilisation de méthodes de déplacement sécuritaires.

ARTICLE 23 - JOURS FÉRIÉS :

23.01 Les employés bénéficient des jours fériés suivants :

- a) le jour de l'An;
- b) le Vendredi saint;
- c) le lundi de Pâques;
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance du souverain;
- e) la fête du Canada;
- f) la fête du Nouveau-Brunswick;
- g) la fête du Travail;
- h) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme fête d'Action de grâces;
- i) le jour du Souvenir;
- j) Noël:
 - i) quand Noël est un lundi, les 25 et 26 décembre, ou
 - ii) quand Noël est un mardi, les 24, 25 et 26 décembre, ou
 - iii) quand Noël est un mercredi ou jeudi, l'après-midi du 24, ainsi que les 25 et 26 décembre, ou
 - iv) quand Noël est un vendredi, un samedi ou un dimanche, du 24 au 27 décembre inclusivement, et
- k) tout autre jour dûment déclaré fête provinciale ou nationale.

23.02 Lorsqu'un jour qui est désigné comme jour férié pour un(e) employé(e) survient pendant une période de congé payé, le jour férié ne doit pas compter comme jour de congé.

23.03 Conformément à l'alinéa 32.01d), les agents aux programmes d'études employés au New Brunswick College of Craft and Design recevront un congé payé pour les jours où ils auraient dû autrement travailler entre le 26 décembre et le 1^{er} janvier pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 24 - CONGÉS ANNUELS :

24.01 a) Chaque employé(e) embauché(e) après le 21 février 1990 comptant moins de huit (8) années de service ininterrompu accumule des crédits de congés annuels à raison d'un jour et quart (1/4) par mois civil de service pendant lequel il(elle) reçoit la rémunération d'au moins dix (10) jours.

b) Chaque employé(e) embauché(e) après le 21 février 1990 comptant plus de huit (8) années de service ininterrompu accumule des crédits de congés annuels à raison d'un jour et deux tiers (1 2/3) par mois civil de service pendant lequel il(elle) reçoit la rémunération d'au moins dix (10) jours.

c) Chaque employé(e) embauché(e) après le 21 février 1990 comptant vingt (20) années de service ininterrompu accumule des crédits de congés annuels à raison de deux jours et un douzième (2 1/12) par mois civil de service pendant lequel il(elle) reçoit la rémunération d'au moins dix (10) jours.

24.02 Un(e) employé(e) doit prendre les congés annuels portés à son crédit au cours de l'année civile durant laquelle il (elle) les a accumulés, sauf :

a) si l'Employeur ne peut pas, à cause de besoins du service exceptionnels, accorder à l'employé(e) tous les congés annuels accumulés pour cette année-là, ou

b) l'employé(e) demande par écrit, et sous réserve de l'approbation discrétionnaire de l'Employeur, que les crédits de congés annuels (jusqu'à concurrence de crédits accumulés pour une année) soient reportés à l'année suivante.

24.03 Si l'Employeur [selon l'alinéa 24.02a) ci-dessus] ne peut pas accorder à l'employé(e) tous les crédits de congé qu'il (elle) a accumulés durant cette année civile, cet(te) employé(e), à la fin de l'année civile, reportera les crédits de congés annuels inutilisés (jusqu'à concurrence des crédits accumulés durant une année) à l'année suivante. Cet(te) employé(e) peut recevoir, sur sa demande écrite et à la discrétion de l'Employeur, une rémunération en espèce en remplacement d'une portion ou de la totalité des crédits de congés annuels inutilisés.

24.04 Certains employés à la signature de la convention collective peuvent à la fin de l'année civile avoir accumulé, à cause des dispositions sur les congés annuels dans les conventions collectives antérieures, des crédits de congés annuels inutilisés qui dépassent les crédits accumulés durant une année. Ces employés doivent recevoir une rémunération en espèce en remplacement de la portion des congés annuels inutilisés qui dépasse les crédits accumulés durant une année. Le reste des crédits de congés annuels inutilisés sera reporté à l'année suivante.

24.05 La rémunération à laquelle un(e) employé(e) peut avoir droit en application du paragraphe 24.03 ou 24.04 doit se calculer en multipliant le taux journalier de traitement que l'employé(e) reçoit au dernier jour de l'année civile pendant laquelle survient son droit à cette rémunération par le nombre de jours de congés annuels inutilisés que l'Employeur aura négligé d'accorder dans le délai prévu au paragraphe 24.02.

24.06 Un(e) employé(e) dont le service prend fin pour une raison quelconque doit recevoir, lors de sa dernière paye et en remplacement des congés annuels qu'il(elle) aura accumulés avant cette cessation d'emploi, une rémunération en espèces calculée suivant le paragraphe 24.05.

24.07 Dans la mesure du possible, les congés annuels seront prévus pour des dates qui conviennent à l'employé(e). Cependant, les périodes de congés annuels doivent être fixées par l'Employeur selon les exigences du service.

ARTICLE 25 - CONGÉS DE MALADIE :

25.01 Un(e) employé(e) accumule des crédits de congés de maladie à raison d'un jour et quart ($1^{1/4}$) pour chaque mois civil durant lequel il(elle) reçoit la rémunération d'au moins dix (10) jours, et ce jusqu'à concurrence de deux cent quarante (240) jours ouvrables.

25.02 Un(e) employé(e) a droit à un congé de maladie payé quand il (elle) est incapable de remplir ses fonctions par suite de maladie ou par suite de blessures pour lesquelles nulle indemnité n'est payable en application de la *Loi sur les accidents du travail*, et pourvu qu'il(elle) possède les crédits de congés de maladie voulus.

25.03 a) Lorsqu'un(e) employé(e) n'a pas de crédit ou n'a pas suffisamment de crédits pour justifier l'octroi d'un congé de maladie payé suivant le paragraphe 25.02, l'Employeur doit, à la demande de l'employé(e), accorder une avance de congés de maladie jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ou d'une (1) journée par année de service ouvrant droit à pension, en choisissant le chiffre le plus élevé.

b) Les avances de congé de maladie doivent être remboursées à raison de la moitié du taux d'accumulation (1,25 jour par mois divisé par 2). Aucune avance de congé de maladie ne peut être accordée tant que les congés utilisés n'ont pas été remboursés.

c) En cas de départ de l'employé pour une raison quelconque, sauf en cas de décès, l'employé doit rembourser les avances non réglées au taux en vigueur. La succession d'un employé décédé n'est pas tenue de rembourser les avances de congé de maladie.

25.04 L'Employeur peut exiger un certificat d'un médecin ou d'une infirmière praticienne pour toute absence de plus de trois (3) jours pour laquelle le congé de maladie est demandé; et l'employé(e) doit soumettre ce certificat ou

le temps perdu sera déduit de son traitement. Lorsque l'Employeur a raison de croire qu'un(e) employé(e) fait un usage abusif des congés de maladie, il peut lui émettre une directive permanente qui l'oblige à soumettre un certificat médical pour toute période d'absence précise pour laquelle le congé de maladie est demandé.

ARTICLE 26 - ÉTATS DE SERVICE :

26.01 L'Employeur doit fournir à chaque employé(e) un état électronique du nombre de crédits de congés de maladie et de congés annuels que l'employé(e) a accumulés au trente et un décembre précédent.

26.02 L'Employeur doit établir une liste des employés et mettre cette liste à la disposition du Syndicat dans un format électronique fixé par entente mutuelle en janvier de chaque année. Cette liste doit inclure la classe, la date d'entrée en fonction et l'ancienneté accumulée pour chaque employé (e). Une copie de la liste doit être affichée sur le tableau d'affichage approprié à chaque lieu de travail.

ARTICLE 27 - CONGÉS DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL/CONGÉ D'ADOPTION :

27.01 Une employée qui devient enceinte doit en aviser son Employeur, par écrit, au moins quinze (15) semaines avant la date prévue de son accouchement.

27.02 Une employée a droit à un congé de maternité non payé allant jusqu'à dix-sept (17) semaines. À moins d'une demande à l'effet contraire de la part de l'employée dix (10) semaines avant la date prévue de l'accouchement, le congé de maternité doit commencer (6) semaines avant la date prévue de l'accouchement et doit prendre fin au plus tard onze (11) semaines après la date prévue de l'accouchement.

27.03 L'employée qui retourne au travail pour une période d'au moins six (6) mois après avoir occupé un emploi pendant un (1) an auprès de l'Employeur et qui lui fournit la preuve qu'elle a fait une demande de prestations d'assurance-emploi et qu'elle y est admissible conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*, peut recevoir :

a) lorsqu'une employée est assujettie à une période d'attente de deux (2) semaines avant de recevoir les prestations d'assurance-emploi en cas de maternité, une indemnité équivalente à soixante-quinze (75 %) pour cent de son taux de rémunération pour chaque semaine de la période d'attente de deux (2) semaines moins toute autre somme gagnée durant cette période;

b) après la période d'attente requise et pour une période ne dépassant pas quinze (15) semaines continues, une indemnité égale à la différence entre les prestations d'assurance-emploi auxquelles a droit l'employée et soixante-quinze pour cent (75 %) de son taux de rémunération normal à la date du début du congé de maternité, moins toute autre somme reçue durant la période qui pourrait entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait été admissible si elle n'avait pas reçu d'autres sommes durant cette période.

c) Les indemnités de congé de maternité en vertu des alinéas 27.03a) et 27.03b) seront conformes au régime de prestations supplémentaires de chômage de la Commission de l'assurance-emploi. Les employées surnuméraires ne sont pas admissibles aux indemnités de congé de maternité.

d) « Taux de rémunération normal » doit désigner le taux de rémunération que l'employée recevait au début du congé de maternité, mais ne comprend pas un ajustement rétroactif du taux de rémunération, la rémunération de suppléance ou toute autre forme de rémunération supplémentaire.

27.04 Une employée qui se prévaut des dispositions du paragraphe 27.03 ci-dessus doit retourner à son travail et rester à l'emploi du même Employeur pour une période d'au moins six (6) mois après son retour au travail. Une employée qui ne retourne pas au travail et qui ne reste pas au travail pendant une période de six (6) mois doit indemniser, au prorata, l'Employeur pour le montant des indemnités de congé de maternité reçu.

27.05 À la discrétion de l'employée, le début du congé de maternité peut être différé à moins de six (6) semaines avant la date de l'accouchement, à la condition que l'employée présente un certificat médical approprié indiquant

que sa condition ne l'empêche pas de continuer de remplir toutes les fonctions de son travail normal. La période différée peut s'ajouter aux onze (11) semaines prévues après la date anticipée de l'accouchement.

27.06 Sur demande de l'employée, le congé de maternité peut commencer plus tôt que six (6) semaines avant la date prévue de la fin de la grossesse; ce congé additionnel doit être déduit des onze (11) semaines prévues après la date anticipée de la fin de la grossesse.

27.07 Nonobstant le paragraphe 27.02, lorsqu'une employée est incapable de remplir ses fonctions ordinaires à cause de sa grossesse, l'Employeur s'efforcera dans la mesure du possible de réinstaller l'employée dans un poste ou un emploi qui correspond avec sa capacité. L'Employeur ne déplacera pas tout(e) autre employé(e) de son poste afin d'effectuer cette réinstallation. Si l'Employeur est incapable de réinstaller cette employée, il peut ordonner à cette employée d'aller en congé de maternité lorsqu'il est d'avis que c'est dans l'intérêt de l'Employeur.

27.08 Lorsqu'une employée, qui n'est pas en congé de maternité, est incapable de remplir ses fonctions ordinaires à cause de sa grossesse, l'Employeur doit prendre des mesures d'adaptation à son égard jusqu'au point de la contrainte excessive, conformément à ses obligations en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick.

27.09 Quand, à tout moment, avant le début du congé de maternité demandé, l'Employeur ordonne à une employée d'aller en congé de maternité conformément au paragraphe 27.07 de la présente convention ou son médecin praticien compétent lui ordonne d'aller en congé de maternité, l'employée peut, sur présentation d'un certificat médical approprié, si l'Employeur l'exige, utiliser ses congés de maladie accumulés jusqu'au début du congé de maternité demandé.

27.10 Une employée n'est pas admissible à des congés de maladie pendant les dix-sept (17) semaines consécutives de congés de maternité.

27.11 L'Employeur peut, sur demande écrite de l'employée, prolonger la période totale de congé de maternité non payé établie au paragraphe 27.02.

27.12 Pendant la période allant jusqu'à dix-sept (17) semaines seulement prévue au paragraphe 27.02 de la présente convention :

a) une employée continue d'accumuler des crédits de services continus et de l'ancienneté.

b) lorsque l'employée adhère aux régimes d'assurance collective de l'Employeur, l'employée et l'Employeur continuent de contribuer aux primes établies en vertu de ces régimes.

27.13 Une employée qui bénéficie d'un congé de maternité prolongé conformément au paragraphe 27.11 de la présente convention peut, en vertu des régimes d'assurance collective admissibles auxquels elle adhère, continuer de verser ses primes y compris celles de l'Employeur pendant ce congé prolongé.

27.14 Une employée conserve mais n'accumule pas des avantages de congés ni de maladie ni de vacances pendant son congé de maternité. Les périodes de moins d'un (1) mois ne doivent pas être comptées dans ce calcul.

27.15 Lorsqu'une employée en congé de maternité désire retourner au travail plus tôt que prévu au paragraphe 27.02, elle doit en aviser l'Employeur au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance et l'Employeur fera tous les efforts raisonnables pour accéder à sa demande.

27.16 Une employée qui retourne au travail conformément au paragraphe 27.02, elle doit conserver, dans l'organigramme du même conseil, ministère, commission ou organisme et au même endroit géographique, le poste qu'elle occupait avant et pendant la période d'absence temporaire.

27.17 Une employée qui retourne au travail conformément au paragraphe 27.02, doit recevoir un taux de traitement qui n'est pas inférieur aux taux de traitement qu'elle recevait juste avant son départ en congé de maternité.

27.18 Sous réserve du paragraphe 27.11, une employée en congé de maternité qui ne retourne pas au travail à la fin de son congé de maternité sera considérée comme ayant démissionné de son poste.

27.19 Une employée qui abandonne son poste pour des raisons de maternité doit conserver les avantages qu'elle aura accumulés, si elle redevient employée d'un service de la partie I moins de six (6) mois après la date de sa démission à la condition qu'elle n'ait pas déjà utilisé ses avantages.

27.20 Un employé doit recevoir trois (3) jours de congé non payé à l'occasion de la naissance de son enfant.

27.21 Congé parental / Congé d'adoption

a) À compter de la date de la signature de la convention collective, un(e) employé qui devient le parent naturel ou adoptif d'un enfant doit obtenir, sur demande écrite, un congé parental sans traitement de trente-sept (37) semaines consécutives au maximum.

b) Un tel congé doit commencer au plus tôt à la date à laquelle l'employé(e) prend en charge le nouveau-né ou l'enfant adoptif et se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après cette date.

c) La demande pour ce congé doit être présentée six (6) semaines avant le début du congé dans le cas de parents naturels, et le plus tôt possible avant le début du congé dans le cas de parents adoptifs.

d) Le nombre total de semaines auquel un(e) employé(e) a droit pour son congé d'adoption peut être avancé, différé, diminué ou augmenté par un accord entre l'Employeur et l'employé(e).

e) Pendant la période de congé parental / de congé d'adoption allant jusqu'à trente-sept (37) semaines seulement prévue à l'alinéa 27.21 a) de la présente convention :

i) un(e) employé(e) continue d'accumuler des crédits de services continus;

ii) un(e) employé(e) conserve mais n'accumule pas des avantages de congés de maladie ni de congés annuels pendant les mois au cours desquels il(elle) est en congé parental / en congé d'adoption qui correspondent à plus de la moitié (1/2) des jours ouvrables de ce mois-là;

iii) lorsque l'employé(e) adhère aux régimes d'assurance collective de l'Employeur, l'employé(e) et l'Employeur continuent de cotiser les primes établies en vertu de ces régimes.

f) Un(e) employé(e) qui bénéficie d'un congé d'adoption prolongé conformément à l'alinéa 27.21d) peut, en vertu des régimes d'assurance collective admissibles auxquels il (elle) adhère, continuer de verser ses primes, y compris celles de l'Employeur, pendant ce congé prolongé.

g) Un(e) employé(e) qui abandonne son poste pour des raisons liées à la prise en charge d'un enfant doit conserver les crédits de congés de maladie et d'allocation de retraite qu'il (elle) aura accumulés, s'il(si elle) redevient employé(e) d'un service de la partie I des services publics moins de six (6) mois après la date de sa démission.

h) Un(e) employé(e) qui retourne au travail après un congé parental / un congé d'adoption doit réintégrer le poste qu'il(elle) occupait auparavant et recevoir un taux de rémunération qui équivaut ou est supérieur au taux de rémunération qu'il(elle) recevait juste avant de prendre son congé parental/d'adoption.

i) Un(e) employé(e) qui ne se prévaut pas des dispositions ci-dessus concernant le congé parental ou le congé d'adoption doit obtenir un congé payé de trois (3) jours au moment de l'adoption de son enfant.

ARTICLE 28 - CONGÉS DE DEUIL :

28.01 Sur demande, un(e) employé(e) doit obtenir, dans le cas du décès de son père, de sa mère, d'une personne tenant lieu de parent, de son conjoint, d'un fils, d'une fille, d'un frère, d'une sœur ou d'un petit-enfant, un congé de deuil sans perte de traitement ou d'avantages d'une durée de sept (7) jours civils consécutifs, dont un doit être le jour des funérailles. Un congé de deuil additionnel peut être accordé en vertu du paragraphe 28.04.

28.02 Sur demande, un(e) employé(e) doit obtenir, dans le cas du décès de sa belle-mère, de son beau-père, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'une bru, d'un gendre, d'un grand-parent, d'un grand-parent du conjoint ou d'un autre parent demeurant sous le même toit que l'employé, un congé de deuil sans perte de traitement ou d'avantages d'une durée de cinq (5) jours civils consécutifs, dont un doit être le jour des funérailles. Un congé de deuil additionnel peut être accordé en vertu du paragraphe 28.04.

28.03 Un(e) employé(e) doit obtenir, dans le cas du décès d'un ex-conjoint, d'une tante, d'un oncle, d'une nièce ou d'un neveu, sans perte de traitement, un congé d'au plus un (1) jour civil, dont un doit être le jour des funérailles.

28.04 Un congé spécial jusqu'à concurrence de trois (3) jours supplémentaires peut être accordé à un(e) employé(e), à la discrétion de l'Employeur, aux fins d'un voyage que l'employé(e) doit faire pour se rendre aux funérailles d'un parent énoncé dans l'article, ou se départir d'une responsabilité familiale que l'employé(e) peut être tenu d'assumer après le décès de ce parent.

28.05 Un congé d'une demi-journée (½) sans perte de traitement peut être accordé à un(e) employé(e) en vue d'assister à des funérailles à titre de porteur, en ajoutant au besoin du temps pour le voyage. Le congé total ne doit pas dépasser un (1) jour sans perte de traitement.

ARTICLE 29 - CONGÉS D'AUDIENCE :

29.01 a) Un(e) employé(e) a droit à un congé payé lorsqu'il (elle) est sommé(e) de faire partie d'un jury ou de comparaître à titre de témoin à toute procédure légale où la présence de témoins est imposée par la loi.

b) Un(e) employé(e) n'a pas droit à un congé payé lorsqu'il (elle) est en congé non payé ou frappé(e) de suspension, ou s'il (si elle) a intenté des procédures devant un tribunal ou des procédures semblables, ou encore s'il (si elle) participe à des procédures devant un tribunal ou des procédures quelconques qui ne se rattachent pas à son emploi et auxquelles il(elle) est partie.

c) S'il accorde à un(e) employé(e) un congé payé, l'Employeur peut exiger de l'employé(e) de lui rembourser le montant qu'il(elle) reçoit à titre d'indemnité de témoin ou de juré, sauf le montant que l'employé(e) reçoit comme indemnisation pour les frais de déplacement, de repas ou de logement.

ARTICLE 30 - CONGÉS D'ÉTUDES :

30.01 Les congés d'études seront accordés conformément aux dispositions de l'appendice « B ». L'Employeur déterminera si le congé d'études sera accordé en fonction des intérêts des employé(e)s, des considérations budgétaires et de ses exigences du service.

30.02 Si l'Employeur oblige un(e) employé à subir un examen relatif à un concours ou à participer à un concours en vue d'évaluer la compétence de l'employé(e), ou qu'il donne son approbation à un(e) employé(e) qui demande de subir un tel examen ou de participer à un concours de ce genre, l'employé(e) ne doit pas subir de perte de traitement ni d'interruption de service pour le temps de son absence du travail et il (elle) peut obtenir un remboursement des dépenses de voyage, de repas et d'hébergement conformément au Règlement sur les voyages de la province.

ARTICLE 31 - CONFÉRENCES ET COLLOQUES :

31.01 La participation des employé(e)s aux conférences et colloques doit être conforme et subordonnée aux exigences du service et à l'approbation préalable de l'Employeur.

31.02 Il est convenu qu'aucun(e) employé(e) n'a le droit d'assister à des conférences ni à des colloques en application du présent article pendant plus de dix (10) jours, sous réserve que l'Employeur peut, à sa discrétion, prolonger cette période.

ARTICLE 32 - CONGÉS :

32.01 L'Employeur peut accorder un congé payé ou non payé à un(e) employé(e) :

a) lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé(e) l'empêchent de se présenter au travail;

b) lorsqu'il survient une maladie grave dans la famille immédiate de l'employé(e);

c) dans le cas d'un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsqu'il est impossible pour l'employé(e) d'obtenir ces rendez-vous en dehors des heures de travail;

d) pour toute autre raison que l'Employeur juge valable.

32.02 Lorsqu'un(e) employé(e) reçoit un congé non payé en vertu du paragraphe 32.01, il (elle) conserve ses droits d'ancienneté et continue d'en accumuler.

32.03 L'employé a le droit de demander un congé payé pour obligations familiales de deux (2) jours par année civile. Ce congé ne sera pas demandé, ni refusé, sans motif valable.

ARTICLE 33 - CONGÉS POUR DES ACTIVITES SYNDICALES :

33.01 Un(e) employé (e) qui a déposé un grief conformément à la procédure applicable aux griefs doit se faire accorder un congé payé pour la tenue d'une audience du grief, y compris l'arbitrage.

33.02 À la demande écrite du Syndicat, les employé(e)s qui sont membres du comité de négociation du Syndicat auront droit à un congé payé pour accomplir les fonctions de ce comité. Le Syndicat soumettra un avis écrit d'au moins deux (2) semaines avant le congé proposé si possible. L'Employeur maintiendra le traitement et les avantages sociaux de l'employé(e) et facturera le Syndicat pour se faire rembourser.

33.03 À la demande écrite du Syndicat sur signification d'un préavis d'au moins deux (2) semaines, l'Employeur doit, sous réserve des exigences du service, accorder un congé sans perte d'ancienneté aux employé(e)s que le Syndicat désigne pour assister à ses réunions et à ses congrès. L'Employeur maintiendra le traitement et les avantages sociaux de l'employé(e) et facturera le Syndicat pour se faire rembourser.

33.04 Un(e) employé(e) qui est élu(e) ou sélectionné(e) pour occuper un poste à temps plein auprès du Syndicat doit se faire accorder un congé non payé par l'Employeur, sans perte de prestations acquises, pour une durée maximale de deux (2) ans. Ce congé peut être renouvelé pour une durée supplémentaire de deux (2) ans ou plus à la demande de l'employé(e). Une telle demande ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Ce congé est assujéti aux conditions suivantes :

a) Un préavis d'au moins soixante (60) jours civils de l'intention de retourner au travail doit être donné à l'Employeur.

b) L'employé(e) doit être réintégré(e) au poste qu'il/elle occupait auparavant, sous réserve de l'article 16 (Mise en disponibilité et rappels).

c) L'Employeur paiera les frais de toute période d'orientation requise et le Syndicat le remboursera.

d) Durant la période de congé, l'employé(e) peut, si le régime visé le permet, continuer de verser ses primes de même que celles de l'Employeur;

e) L'ancienneté de l'employé(e) doit continuer de s'accumuler.

f) Un(e) employé(e) maintient mais n'accumule pas les crédits de congés de maladie ou de congés annuels.

Le présent article ne vise pas à accorder des privilèges ou avantages plus grands que ceux dont l'employé(e) aurait bénéficié s'il/si elle n'avait pas été élu(e) ou sélectionné(e).

ARTICLE 34 - AGENT(E) DE LIAISON :

34.01 a) L'Employeur reconnaît les fonctions de l'agent(e) de liaison comme comprenant :

(i) la signification des plaintes ou des griefs au nom des membres de l'unité de négociation;

(ii) la réception de l'Employeur des renseignements ayant trait aux politiques de l'Employeur qui touchent les employés.

b) Le Syndicat informera l'Employeur, par écrit, dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la convention, du nom de l'agent(e) ou des agents de liaison pour l'Employeur.

34.02 Un(e) agent(e) de liaison doit obtenir la permission de son/sa surveillant(e) avant de quitter le travail pour participer à des activités se rattachant au sous-alinéa 34.01a) i) ci-dessus et cette permission ne sera pas refusée sans motif raisonnable. Une fois de retour à son travail réglementaire, chaque agent(e) de liaison doit se présenter à son/sa surveillant(e) immédiat(e) et, en cas de retard indu, devra donner une explication raisonnable de son absence à son surveillant(e). L'employé(e) ne doit pas subir une perte de traitement réglementaire lorsqu'il/elle s'acquitte de ces fonctions.

34.03 Un(e) agent(e) de liaison doit avoir accès aux locaux de l'Employeur, le cas échéant, dans le but d'aider dans la signification d'un grief.

34.04 L'Employeur accepte d'informer un(e) nouvel(le) employé(e) du fait qu'une convention collective est en vigueur et de le/la présenter à l'agent(e) de liaison.

34.05 Lorsque les exigences du service le permettent, l'Employeur doit accorder un congé payé aux agents de liaison pour participer à la formation des agents de liaison. Le Syndicat remboursera à l'Employeur les frais d'un tel congé conformément aux pratiques normalisées en vigueur.

ARTICLE 35 - AVIS DU SYNDICAT :

35.01 L'Employeur doit continuer de laisser de l'espace sur les tableaux d'affichage existants dans les bâtiments où les employés travaillent, pour que le Syndicat puisse afficher des avis de réunions ou d'autres avis intéressant les employés, pourvu que ces avis soient soumis à l'approbation du représentant de l'Employeur qui est responsable du bâtiment où se trouve le tableau d'affichage.

ARTICLE 36 - ASSURANCE-VIE COLLECTIVE :

36.01 L'Employeur doit continuer de participer au régime d'assurance-vie collective s'appliquant présentement aux employé(e)s et ce dans la même proportion qu'il le fait actuellement.

36.02 a) L'Employeur doit acquitter soixante-quinze pour cent (75 %) du coût des primes du régime de soins médicaux des employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick ou son équivalent en faveur de tous (toutes) les employé(e)s. L'adhésion des employé(e)s à ce régime est facultative. L'Employeur doit déduire la part du coût des primes du régime que doit payer l'employé(e), lorsque l'employé(e) l'y autorise.

b) Si pendant la durée de la présente convention, d'autres avantages sont ajoutés au régime de soins médicaux des employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick entraînant ainsi une augmentation des primes, l'Employeur consent à rajuster automatiquement le montant de ses contributions de façon à maintenir le partage des coûts du régime à 75-25 %.

36.03 L'Employeur doit acquitter cinquante pour cent (50 %) du coût d'un régime de soins dentaires de base des employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick, ou son équivalent, comme convenu entre les parties, en faveur de tous (toutes) les employé(e)s. L'adhésion des employé(e)s à ce régime est facultative. Toutefois, en vertu d'une modalité du régime, les employé(e)s qui s'inscriront au régime devront demeurer membres du régime pendant au moins deux (2) ans. La mise en place du régime se fera si le nombre d'adhésion le justifie. Au moment de la mise en place du régime, l'Employeur déduira la part de l'employé(e) du coût des primes du régime lorsqu'il recevra l'autorisation de l'employé(e).

36.04 L'Employeur doit administrer pour le compte des employés de la présente unité de négociation le régime d'assurance-invalidité de longue durée établi pour d'autres employés de la partie I de la fonction publique.

ARTICLE 37 - BLESSURES AU TRAVAIL :

37.01 Lorsque Travail Sécuritaire NB détermine qu'un(e) employé(e) n'est pas en mesure d'accomplir ses tâches en raison:

a) d'une blessure personnelle survenue accidentellement dans l'accomplissement de ses tâches et non causée par une inconduite de l'employé(e); ou

b) d'une maladie découlant de la nature de son travail;

cet(te) employé(e) doit recevoir la différence entre son salaire net (c.-à-d. son salaire brut moins l'impôt sur le revenu et les prestations d'assurance-emploi et du Régime de pensions du Canada) et l'indemnité versée par Travail Sécuritaire NB pendant sa période d'invalidité temporaire. Aux fins du présent article, si les indemnités versées par Travail Sécuritaire NB sont réduites d'un montant versé en vertu du Régime de pensions du Canada, le paiement en vertu du Régime de pensions du Canada est réputé faire partie des indemnités de Travail Sécuritaire NB. Il est entendu que, nonobstant ces arrangements financiers, l'employé(e) visé(e) est considéré(e) comme recevant son plein salaire et est admissible à tous les avantages auxquels il (elle) aurait eu droit (voir exception) s'il (si elle) avait continué d'occuper son poste au moment où il (elle) est devenu(e) invalide. Les employés qui reçoivent des indemnités de Travail Sécuritaire NB peuvent accumuler l'équivalent des congés de maladie et des journées de vacances qu'ils auraient accumulés pendant douze (12) mois seulement.

37.02 L'absence d'un(e) employé(e) qui reçoit des indemnités en vertu du présent article ne doit pas être déduite des crédits de congés de maladie de l'employé(e).

37.03 Un(e) employé(e) qui est jugé(e) invalide et qui est admissible aux prestations en vertu du régime d'assurance-invalidité de longue durée peut obtenir les congés appropriés pendant son absence durant sa période d'invalidité totale d'au plus 28 mois. Ce congé ne sera pas refusé sans raison valable. Ce congé doit expirer si l'employé(e) reçoit une pension d'invalidité permanente ou accepte un autre emploi.

37.04 Les parties reconnaissent l'application de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* sur les lieux d'emploi des employés dans l'unité de négociation.

ARTICLE 38 - TRANSFERT DES AVANTAGES :

38.01 Lors d'une mutation en provenance des Parties II, III ou IV des services publics :

a) un(e) employé(e) a le droit de transférer des crédits de congés de maladie inutilisés jusqu'à concurrence d'un crédit maximal de 240 jours;

b) un(e) employé(e) a le droit de transférer des crédits de congés annuels inutilisés;

c) un(e) employé(e) a le droit d'inclure le nombre des années d'emploi ininterrompu au sein des services publics aux fins du calcul des congés annuels et de l'allocation de retraite auxquels il (elle) a droit. Le nombre total des années d'emploi ininterrompu ne peut pas être inclus quand les conditions d'emploi de l'employé(e) juste avant la mutation n'englobaient pas de disposition relativement à une allocation de retraite.

d) un(e) employé(e) a le droit de faire transférer les crédits de pension qu'il(elle) a accumulés à tout autre régime de pension applicable au moment où il(elle) devient un(e) employé(e) d'une autre partie des services publics conformément aux conditions de l'entente de réciprocité en vigueur.

ARTICLE 39 - RÉMUNÉRATION APPLICABLE DANS LE CAS DES ANCIEN(NE)S EMPLOYÉ(E)S :

39.01 a) Lorsque les parties ont négocié une augmentation de salaire rétroactive, les personnes qui ont cessé d'être employées pendant la période de rétroactivité par suite d'une mise en disponibilité, du décès ou de la retraite en raison d'âge ou d'incapacité, ont droit au traitement avec effet rétroactif.

b) Les personnes qui ne sont pas admissibles à un traitement avec effet rétroactif sont :

i) celles qui ont quitté leur emploi avant d'accomplir six (6) mois de service;

ii) celles qui ont été congédiées pour des motifs disciplinaires;

iii) celles qui ont quitté leur emploi sans donner d'avis adéquat au sens de la présente convention; et

iv) celles dont le taux de rémunération actuel est supérieur au taux maximal de contrôle de leur classe.

39.02 Les personnes employées à titre occasionnel ou temporaire auxquelles le paragraphe 39.01 a) s'applique ne doivent recevoir de traitement avec effet rétroactif qu'en fonction des heures travaillées.

39.03 Lorsqu'un(e) employé(e) qui a droit à une rémunération ou à une allocation de retraite meurt, le montant dû est versé au (à la) conjoint(e), ou à défaut d'un(e) conjoint(e), à la succession de l'employé(e) décédé(e).

39.04 Toute personne qui prétend à un traitement avec effet rétroactif et qui n'est pas employée à la date de signature de la présente convention doit présenter sa demande en signifiant un avis écrit à l'établissement, au ministère ou à l'organisme où elle travaillait auparavant dans les quarante-cinq (45) jours civils à partir de la signature de la présente convention. L'omission de faire cette demande dans le délai de quarante-cinq (45) jours se traduira par le renoncement à tout droit à un traitement avec effet rétroactif.

39.05 Le syndicat se chargera d'aviser les ancien(ne)s employé(e)s concernant leur droit à recevoir une rémunération avec effet rétroactif après signature de la nouvelle convention collective.

ARTICLE 40 - HEURES DE TRAVAIL :

40.01 a) Le nombre d'heures de travail normal pour l'unité de négociation concernée est de 36 ¼ par semaine. Le personnel peut toutefois être appelé à travailler davantage selon la nature du travail effectué.

b) Lorsque l'employeur demande de travailler davantage que le nombre d'heures normales de travail par semaine, et si cela est approuvé par le superviseur, elles doivent être compensées sur une base de temps de congé heure par heure.

c) Un(e) employé(e) ne peut recevoir plus de l'équivalent de dix (10) jours de congé dans une (1) année donnée en vertu de cet article.

d) Un(e) employé(e) ne peut transférer le nombre de jours accumulés en vertu de cet article d'une (1) année civile sur l'autre.

40.02 Le personnel et le directeur, ou son représentant, peuvent convenir ensemble d'un horaire de travail souple.

ARTICLE 41 - DÉTACHEMENT :

41.01 Avant qu'un employé ne soit détaché à un poste, au sein de l'unité de négociation ou en dehors, l'Employeur, le Syndicat et, le cas échéant, le Syndicat de l'unité de négociation d'accueil, signeront une lettre d'entente qui contiendra les détails de l'implication de la convention collective et les conditions d'emploi pour la durée du détachement. Ces conditions d'emploi incluent, mais ne se limitent pas aux éléments suivants : durée du détachement, heures de travail, taux de rémunération, vacances ou durée de non-enseignement, primes, formation, cotisations syndicales, processus d'ancienneté et de griefs ou d'arbitrage de griefs.

41.02 Les détachements ou les affectations intérimaires temporaires d'employé(e)s à des postes au sein du groupe Éducation (enseignant[e]) du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick doivent être conformes aux lignes directrices de la lettre d'entente entre le Conseil de gestion et le Syndicat des employés des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick (Groupe Éducation – enseignant[e]) et le Syndicat des employés des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick (Groupe Éducation – non-enseignant[e]) (voir appendice « C »).

ARTICLE 42 - DURÉE :

42.01 La présente convention constitue la seule entente entre les parties et elle n'oblige ni l'une ni l'autre à continuer les pratiques du passé, quelles que soient celles-ci. La présente convention entre en vigueur le 1^{er} août 2017 et prend fin le 22 février 2021. Cependant, toutes les modifications apportées à la présente convention entreront en vigueur à la signature de la présente convention, sauf indication contraire, et la convention devra être automatiquement renouvelée par la suite pour des périodes successives de douze (12) mois, à moins que l'une ou l'autre des parties ne demande la négociation d'une nouvelle convention en donnant un avis écrit à l'autre partie au moins trente (30) jours civils et au plus soixante (60) jours civils avant la date de l'expiration de la présente convention ou de tout renouvellement qui en sera fait.

42.02 La présente convention peut être modifiée d'un commun accord donné par écrit par les parties.

42.03 Lorsqu'un avis demandant la négociation d'une nouvelle convention aura été donné, la présente convention devra rester pleinement en vigueur jusqu'à ce qu'une entente ait été conclue quant à son renouvellement ou quant à la modification ou substitution à y apporter ou jusqu'à ce qu'une impasse soit déclarée en application de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

ARTICLE 43 - SANTÉ ET SÉCURITÉ :

43.01 L'Employeur doit continuer de prendre des dispositions raisonnables pour assurer la santé et la sécurité de ses employés durant leurs heures d'emploi. Il doit fournir les dispositifs de protection et l'autre équipement jugé

nécessaire en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* pour protéger les employés de façon adéquate contre des blessures.

43.02 Un(e) employé(e) tenu(e) de porter des bottes ou des chaussures de sécurité et/ou un casque de protection se fera rembourser par l'Employeur jusqu'à 100 \$ sur présentation d'une preuve d'achat. Les remboursements subséquents pour les articles en question seront basés sur la nécessité par l'employé(e) de les remplacer à cause de leur utilisation au travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce _____ 2023.

POUR L'EMPLOYEUR:

POUR LE SYNDICAT:

ANNEXE A
 CLASSIFICATION DES AGENTS (ES) AUX PROGRAMMES D'ÉTUDES
 GROUPE ÉDUCATION (NON-ENSEIGNANT(E)S)
 TAUX À LA QUINZAINE
 LE 1 AOÛT 2017
 2.0%

	<i>Max Normal</i>																<i>Max Discretionnaire</i>				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
GROUPE 1	1981	2000	2025	2054	2077	2096	2125	2147	2170	2191	2221	2247	2274	2299	2329	2357	2378	2405	2432	2464	2497
GROUPE 2	2226	2252	2284	2309	2334	2363	2390	2414	2438	2469	2501	2533	2556	2588	2615	2643	2686	2718	2754	2796	2827
GROUPE 3	2425	2458	2483	2513	2546	2574	2605	2632	2666	2700	2734	2765	2796	2828	2862	2900	2934	2973	3004	3038	3079
GROUPE 4	2763	2797	2828	2857	2895	2930	2966	3001	3036	3074	3109	3150	3182	3221	3256	3300	3335	3381	3418	3459	3502
GROUPE 5	2965	3000	3029	3070	3105	3146	3182	3223	3257	3303	3337	3381	3419	3461	3498	3542	3580	3625	3667	3712	3759

GROUPE 1		GROUPE 2		GROUPE 3		GROUPE 4		GROUPE 5	
Agent(e) aux programmes d'études 1		Agent(e) aux programmes d'études 2		Agent(e) aux programmes d'études 3		Agent(e) aux programmes d'études 4		Agent(e) aux programmes d'études 5	
Préposé(e) aux programmes d'études 1		Préposé(e) aux programmes d'études 2		Coordinateur (trice) des services aux étudiants		Chef du département au Collège Communautaire		Doyen(ne) au Collège communautaire	
Coordinateur(trice) en alphabétisation 1		Coordinateur(trice) en alphabétisation 2		Agent(e) du développement de sprogrammes d'études 1		Responsable de projet		Gérant	
*Conseiller(ère) en orientation 1		*Conseiller(ère) en orientation 2		Conseiller (ère) en formation		Agent(e) du développement des programmes d'études 2			
Agent(e) de la certification des enseignants 1		Agent(e) de la certification des enseignants 2							

**Seuls les employés embauchés comme Conseiller(ère) en orientation recevront un rajustement de 2,50 % au-dessus des taux des groupes 1 et 2.*

ANNEXE A
 CLASSIFICATION DES AGENTS (ES) AUX PROGRAMMES D'ÉTUDES
 GROUPE ÉDUCATION (NON-ENSEIGNANT(E)S)
 TAUX À LA QUINZAINE
 LE 1 AOÛT 2018
 2.0%

	<i>Max</i>																<i>Max</i>				
	<i>Normal</i>																<i>Discretionnaire</i>				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
GROUPE 1	2021	2040	2066	2095	2119	2138	2168	2190	2213	2235	2265	2292	2319	2345	2376	2404	2426	2453	2481	2513	2547
GROUPE 2	2271	2297	2330	2355	2381	2410	2438	2462	2487	2518	2551	2584	2607	2640	2667	2696	2740	2772	2809	2852	2884
GROUPE 3	2474	2507	2533	2563	2597	2625	2657	2685	2719	2754	2789	2820	2852	2885	2919	2958	2993	3032	3064	3099	3141
GROUPE 4	2818	2853	2885	2914	2953	2989	3025	3061	3097	3135	3171	3213	3246	3285	3321	3366	3402	3449	3486	3528	3572
GROUPE 5	3024	3060	3090	3131	3167	3209	3246	3287	3322	3369	3404	3449	3487	3530	3568	3613	3652	3698	3740	3786	3834

GROUPE 1				GROUPE 2				GROUPE 3				GROUPE 4				GROUPE 5			
Agent(e) aux programmes d'études 1				Agent(e) aux programmes d'études 2				Agent(e) aux programmes d'études 3				Agent(e) aux programmes d'études 4				Agent(e) aux programmes d'études 5			
Préposé(e) aux programmes d'études 1				Préposé(e) aux programmes d'études 2				Coordinateur (trice) des services aux étudiants				Chef du département au Collège Communautaire				Doyen(ne) au Collège communautaire			
Coordinateur(trice) en alphabétisation 1				Coordinateur(trice) en alphabétisation 2				Agent(e) du développement de sprogrammes d'études 1				Responsable de projet				Gérant			
*Conseiller(ère) en orientation 1				*Conseiller(ère) en orientation 2				Conseiller (ère) en formation				Agent(e) du développement des programmes d'études 2							
Agent(e) de la certification des enseignants 1				Agent(e) de la certification des enseignants 2															

**Seuls les employés embauchés comme Conseiller(ère) en orientation recevront un rajustement de 2,50 % au-dessus des taux des groupes 1 et 2.*

ANNEXE A
CLASSIFICATION DES AGENTS (ES) AUX PROGRAMMES D'ÉTUDES
GROUPE ÉDUCATION (NON-ENSEIGNANT(E)S)
TAUX À LA QUINZAINE
LE 1 AOÛT 2019
2.0%

	<i>Max</i>																<i>Max</i>				
	<i>Normal</i>																<i>Discretionnaire</i>				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
GROUPE 1	2061	2081	2107	2137	2161	2181	2211	2234	2257	2280	2310	2338	2365	2392	2424	2452	2475	2502	2531	2563	2598
GROUPE 2	2316	2343	2377	2402	2429	2458	2487	2511	2537	2568	2602	2636	2659	2693	2720	2750	2795	2827	2865	2909	2942
GROUPE 3	2523	2557	2584	2614	2649	2678	2710	2739	2773	2809	2845	2876	2909	2943	2977	3017	3053	3093	3125	3161	3204
GROUPE 4	2874	2910	2943	2972	3012	3049	3086	3122	3159	3198	3234	3277	3311	3351	3387	3433	3470	3518	3556	3599	3643
GROUPE 5	3084	3121	3152	3194	3230	3273	3311	3353	3388	3436	3472	3518	3557	3601	3639	3685	3725	3772	3815	3862	3911

GROUPE 1				GROUPE 2				GROUPE 3				GROUPE 4				GROUPE 5			
Agent(e) aux programmes d'études 1				Agent(e) aux programmes d'études 2				Agent(e) aux programmes d'études 3				Agent(e) aux programmes d'études 4				Agent(e) aux programmes d'études 5			
Préposé(e) aux programmes d'études 1				Préposé(e) aux programmes d'études 2				Coordinateur (trice) des services aux étudiants				Chef du département au Collège Communautaire				Doyen(ne) au Collège communautaire			
Coordinateur(trice) en alphabétisation 1				Coordinateur(trice) en alphabétisation 2				Agent(e) du développement de sprogrammes d'études 1				Responsable de projet				Gérant			
*Conseiller(ère) en orientation 1				*Conseiller(ère) en orientation 2				Conseiller (ère) en formation				Agent(e) du développement des programmes d'études 2							
Agent(e) de la certification des enseignants 1				Agent(e) de la certification des enseignants 2															

**Seuls les employés embauchés comme Conseiller(ère) en orientation recevront un rajustement de 2,50 % au-dessus des taux des groupes 1 et 2.*

ANNEXE A
 CLASSIFICATION DES AGENTS (ES) AUX PROGRAMMES D'ÉTUDES
 GROUPE ÉDUCATION (NON-ENSEIGNANT(E)S)
 TAUX À LA QUINZAINE
 LE 1 AOÛT 2020
 1.12%

	<i>Max</i>																<i>Max</i>				
	<i>Normal</i>																<i>Discretionnaire</i>				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
GROUPE 1	2084	2104	2131	2161	2185	2205	2236	2259	2282	2306	2336	2364	2391	2419	2451	2479	2503	2530	2559	2592	2627
GROUPE 2	2342	2369	2404	2429	2456	2486	2515	2539	2565	2597	2631	2666	2689	2723	2750	2781	2826	2859	2897	2942	2975
GROUPE 3	2551	2586	2613	2643	2679	2708	2740	2770	2804	2840	2877	2908	2942	2976	3010	3051	3087	3128	3160	3196	3240
GROUPE 4	2906	2943	2976	3005	3046	3083	3121	3157	3194	3234	3270	3314	3348	3389	3425	3471	3509	3557	3596	3639	3684
GROUPE 5	3119	3156	3187	3230	3266	3310	3348	3391	3426	3474	3511	3557	3597	3641	3680	3726	3767	3814	3858	3905	3955

GROUPE 1				GROUPE 2				GROUPE 3				GROUPE 4				GROUPE 5			
Agent(e) aux programmes d'études 1				Agent(e) aux programmes d'études 2				Agent(e) aux programmes d'études 3				Agent(e) aux programmes d'études 4				Agent(e) aux programmes d'études 5			
Préposé(e) aux programmes d'études 1				Préposé(e) aux programmes d'études 2				Coordinateur (trice) des services aux étudiants				Chef du département au Collège Communautaire				Doyen(ne) au Collège communautaire			
Coordinateur(trice) en alphabétisation 1				Coordinateur(trice) en alphabétisation 2				Agent(e) du développement de sprogrammes d'études 1				Responsable de projet				Gérant			
*Conseiller(ère) en orientation 1				*Conseiller(ère) en orientation 2				Conseiller (ère) en formation				Agent(e) du développement des programmes d'études 2							
Agent(e) de la certification des enseignants 1				Agent(e) de la certification des enseignants 2															

**Seuls les employés embauchés comme Conseiller(ère) en orientation recevront un rajustement de 2,50 % au-dessus des taux des groupes 1 et 2.*

APPENDICE « A »

RÉGIME DE CONGÉS DE PRÉRETRAITE POUR LES EMPLOYÉS DONT LA DATE DE SERVICE CONTINU EST AVANT LE 31 MARS 2016

NOMBRE DE JOURS DE CRÉDITS D'ALLOCATION DE RETRAITE QUI PEUVENT ÊTRE UTILISÉS COMME CONGÉ AVANT LA RETRAITE PLUTÔT QUE D'ÊTRE PRIS EN ARGENT AU MOMENT DE LA RETRAITE - AU CHOIX DE L'EMPLOYÉ(E)

N ^{BRE} DE JOURS CRÉDITÉS À L'ÂGE DE RETRAITE	N ^{BRE} D'ANNÉES AVANT LA RETRAITE				
	5	4	3	2	1
25	2	3	4	6	10
30	2	4	5	7	12
35	3	4	6	8	14
40	3	5	6	10	16
45	4	5	7	11	18
50	4	6	8	12	20
55	4	7	9	13	22
60	5	7	10	14	24
65	5	8	10	16	26
70	6	8	11	17	28
75	6	9	12	18	30
80	6	10	13	19	32
85	7	10	14	20	34
90	7	11	14	22	36
95	8	11	15	23	38
100	8	12	16	24	40
105	8	13	17	25	42
110	9	13	18	26	44
115	9	14	18	28	46
120	10	14	19	29	48
125	10	15	20	30	50

REMARQUES

1. Les jours d'allocation de retraite qui n'ont pas été utilisés au cours de l'année pendant laquelle ils auraient pu l'être peuvent être reportés à une année ultérieure.
2. Les jours d'allocation de retraite inutilisés au moment de la retraite seront payés en argent.
3. Afin de permettre un horaire de travail systématique, une demande en vue d'utiliser des jours d'allocation de retraite doit être présentée au(à la) surveillant(e) de l'employé(e) sur préavis atteignant deux fois le nombre de jours ouvrables correspondant au nombre de jours d'allocation de retraite demandés, par exemple, la demande d'utiliser 25 jours doit être présentée au moins 50 jours à l'avance.
4. Une personne doit indemniser la province des congés de retraite qu'elle aura utilisés sans y avoir droit, et le montant de l'indemnité doit se calculer en fonction du taux de traitement de l'employé(e) au moment de la cessation d'emploi.
5. Les jours d'allocation de retraite peuvent se prendre au cours de l'année civile pendant laquelle l'employé(e) atteint l'âge prescrit.

APPENDICE « B »
DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGÉS D'ÉTUDES

- .01 Un(e) employé(e) doit avoir terminé son stage avant de demander un congé d'études.
- .02 (1) Une aide financière peut être accordée à un(e) employé(e) en congé d'études. Cette aide financière peut comprendre la totalité ou une partie des frais suivants : le traitement de l'employé(e), les frais de scolarité, les frais de voyage, les repas et le logement, les manuels, les frais d'inscription et d'examen, et toutes autres dépenses connexes justifiées.
- (2) Un(e) employé(e) qui se voit accorder un congé d'études à long terme ou spécial doit signer un billet à ordre sans intérêt pour le montant de l'aide financière reçue, le traitement d'un(e) employé(e) suppléant(e) n'étant pas compris, ainsi qu'un engagement de service compensatoire.
- (3) La période de service compensatoire définie dans l'engagement de service compensatoire doit être d'au moins 12 mois ou l'équivalent de la durée du congé d'études accordé si cette période est plus longue.
- (4) Lorsqu'un(e) employé(e) ne respecte pas l'engagement de service compensatoire, le billet à ordre sera crédité d'une somme qui représente par rapport au coût de la formation, ce que la période de service complétée représente par rapport au total de la période de service compensatoire prévue dans l'engagement. Le solde du billet à ordre sera recouvré à moins qu'il ne soit radié.
- (5) Un(e) employé(e) qui ne termine pas le cours ou le programme de formation de façon satisfaisante n'a plus droit à l'aide financière, mais doit respecter l'engagement financier et l'engagement de service compensatoire sur une base proportionnelle. Cette exigence peut être annulée si le défaut de terminer le cours ou le programme de formation de façon satisfaisante n'est pas imputable à l'employé(e).
- .03 (1) Un(e) employé(e) en congé d'études a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie et de congés annuels. Il est interdit de faire reporter les crédits de congés annuels lorsque le congé d'études est accordé pour une période de 12 mois ou plus.
- (2) Un(e) employé(e) en congé d'études à long terme ou spécial ne peut obtenir une augmentation au mérite, mais il (elle) peut la recevoir à compter du premier jour du mois où il(elle) retourne au travail.
- .04 (1) Pour déterminer le montant d'aide financière à verser par l'Employeur, le pourcentage obtenu du système de points ci-annexé peut être appliqué à la totalité ou à une partie des articles inclus dans le total de l'aide financière demandée. Le système de points doit servir à calculer la partie du traitement à rembourser lorsque l'employé(e) est en congé d'études à long terme ou spécial.
- (2) Lorsqu'un(e) employé(e) en congé d'études reçoit une autre forme d'aide financière de la province qu'il(elle) n'est pas tenu(e) de rembourser, les sommes allouées en vertu de la présente politique sur les congés d'études peuvent être réduites en conséquence.
- .05 (1) Un congé d'études à court terme peut être accordé pour permettre à un(e) employé(e) de suivre un programme de formation professionnelle, technique ou pratique, lorsque l'employé(e) s'absente du travail pour une période de 30 jours ouvrables ou moins.
- (2) Les frais de transport, de repas et de logement ne doivent pas dépasser l'indemnité maximale prescrite dans les directives sur les voyages.
- .06 (1) Un(e) employé(e) peut obtenir un remboursement des frais de scolarité après avoir terminé avec succès des cours qui ne l'obligent pas à s'absenter du travail ou qui n'exigent que de brèves absences.

(2) Lorsqu'un(e) employé(e) a droit au remboursement des frais de scolarité, il(elle) peut également obtenir :

- a) un congé payé pour se présenter à des examens;
- b) le remboursement des dépenses occasionnées par les examens;
- c) le remboursement des frais de voyage conformément aux règlements sur les voyages.

.07 (1) On peut accorder un congé d'études à long terme à un(e) employé(e) pour lui permettre de suivre un programme de formation professionnelle, technique ou pratique, lorsque l'employé(e) s'absente du travail pour une période dépassant 30 jours ouvrables.

(2) Sous réserve du paragraphe .04, on peut accorder à un(e) employé(e) une aide financière pour l'aider à payer les dépenses suivantes :

- a) les frais de scolarité, si la réclamation est appuyée d'un reçu;
- b) les frais d'un voyage aller et retour au lieu de formation pendant la période du congé d'études conformément aux règlements sur les voyages;
- c) les livres;
- d) les autres dépenses autorisées et rattachées directement au cours ou à la formation proposé.

.08 (1) Un(e) employé(e) peut obtenir un congé spécial quand il (elle) est choisi(e) par le gouvernement en vue de fréquenter l'École nationale d'administration, l'École nationale d'administration publique, le Collège de la défense nationale ou un établissement semblable.

(2) Sous réserve de la disposition .04, on peut accorder à un employé(e) une aide financière pour l'aider à payer les dépenses suivantes :

- a) les frais de scolarité, si la réclamation est appuyée d'un reçu;
- b) les frais d'un voyage aller et retour au lieu de formation pendant le congé d'études conformément aux règlements sur les voyages;
- c) les autres dépenses autorisées et rattachées directement au cours ou à la formation.

SYSTÈME DE POINTS:

Le tableau suivant doit servir de guide pour déterminer le montant d'aide financière reçu par l'employé(e). On peut accorder 1, 2 ou 3 points dans chacune des trois colonnes de la demande de congé. Les points accordés dans chaque colonne sont additionnés au nombre total de points applicables à la demande. On calcule l'aide financière maximale reçue par l'employé(e) en appliquant le pourcentage approprié du tableau au coût total de la formation proposée. Par exemple, si une demande avait reçu 2 dans chacune des colonnes 1, 2 et 3 respectivement, ceci donnerait un total de 6 points. Si le système de pourcentage est utilisé, l'employé(e) aura droit à un maximum de 60 % du traitement et de toutes les autres dépenses auxquelles le ministère ou le Conseil de gestion pourront vouloir appliquer la formule. Un exemplaire de la formule de points remplie doit être annexé à chaque demande de congé d'études.

Lorsqu'une demande présentée vise le perfectionnement de l'employé(e) selon un projet de carrière, les critères du système de points peuvent être interprétés comme se rapportant à l'emploi ou aux fonctions proposés plutôt qu'à l'emploi actuel de l'employé(e).

Rapport entre les fonctions de l'emploi et la formation proposée	Principal bénéficiaire de la formation proposée	Nécessité de la formation proposée
1. Utile sans avoir un rapport direct	Surtout l'employé(e)	L'employé(e) doit répondre aux normes minimales d'éducation de l'emploi actuel
2. Généralement rattachée aux fonctions de l'employé(e)	L'employé(e) et l'organisation sont bénéficiaires à part égale	L'employé(e) doit se tenir au courant des nouvelles connaissances et techniques
3. Très particulièrement rattachée à la plupart des fonctions de l'employé(e)	L'organisation surtout	Des fonctions ou responsabilités nouvelles ou éventuelles exigent cette formation pour le bon fonctionnement du programme

Points	% du traitement
0 - 3	0 %
4	40 %
5	50 %
6	60 %
7	80 %
8	90 %
9	100 %

APPENDICE « C »

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DE GESTION
ET
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ
DU NOUVEAU-BRUNSWICK
(GROUPE : ÉDUCATION – ENSEIGNANT(E)S)
ET
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ DU NOUVEAU-BRUNSWICK
(GROUPE : ÉDUCATION – NON-ENSEIGNANT(E)S)

OBJET : DÉTACHEMENTS

La présente directive porte expressément sur le détachement (ou l'affectation temporaire ou intérimaire) d'employés du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick qui font partie des groupes de négociation susmentionnés, représentés par le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick (SESPPNB).

Généralités

1. Pour la présente entente, détachement désigne une affectation temporaire (ou intérimaire) en dehors de l'unité de négociation dont l'employé fait partie. Par exemple, un enseignant du Collège communautaire qui fait partie du Groupe : Éducation (enseignant(e)s) reçoit une affectation temporaire comme agent aux programmes d'études 4 (chef de département) dans le Groupe : Éducation (non-enseignant(e)s).
2. Tous les détachements dans des postes au sein du Groupe Éducation - enseignant(e)s sont faits conformément aux dispositions de la présente convention.
3. Le détachement (ou l'affectation temporaire ou intérimaire) doit être d'une durée raisonnable ne dépassant pas 12 mois. Par consentement mutuel écrit des parties, une ou d'autres prolongations du détachement peuvent être accordées jusqu'à concurrence de 12 mois.
4. Un employé détaché conserve sa classification dans l'unité de négociation d'origine pendant toute la durée du détachement. Il continuera de verser les cotisations syndicales pendant les 12 premiers mois conformément aux dispositions applicables de la convention collective de l'unité d'origine.

Modalités et conditions

5. Pendant la durée du détachement décrite ci-dessus, toutes les modalités et conditions d'emploi de l'employé détaché doivent correspondre à celles du poste auquel ce dernier est affecté et à celles de la convention collective visant le poste en question. Toutefois, les exceptions suivantes s'appliquent :

a) La rémunération de l'employé détaché est régie par les dispositions sur la paie de suppléance applicables dans l'unité de négociation d'origine. Nonobstant ces dispositions dans la convention collective de l'unité de négociation d'origine, un employé détaché ne doit pas être rémunéré à un niveau inférieur à l'échelon minimum de l'échelle salariale ni recevoir un traitement supérieur à l'échelon maximum normal de l'échelle salariale du poste d'affectation temporaire pendant la durée du détachement. Toutefois, un employé détaché dont le traitement actuel est supérieur à l'échelon maximum de l'échelle salariale du poste d'affectation temporaire peut conserver son traitement actuel à la discrétion du ministère pour la durée de l'affectation temporaire.

b) Un enseignant du Collège communautaire ayant été affecté temporairement à un poste du Groupe : Éducation (non-enseignant(e)), continue d'accumuler du temps comme non-enseignant et peut prendre ce temps accumulé pendant les mois de juillet et août durant la première année de l'affectation temporaire. Durant la deuxième année de l'affectation temporaire, le cas échéant, un enseignant n'accumule pas de temps comme non-enseignant. Il accumule plutôt les congés annuels déterminés par la convention collective du Groupe : Éducation (non-enseignant(e)s) selon le service total sans interruption dans les services publics.

Un employé du Groupe : Éducation (non-enseignant(e)s) ayant été affecté temporairement à un poste d'enseignant au Collège communautaire ne peut pas accumuler du temps comme non-enseignant pendant la première année de son affectation temporaire; il continue toutefois à accumuler des crédits de congés annuels conformément à la convention collective du Groupe : Éducation (non-enseignant(e)s). Pendant la deuxième année de son affectation temporaire, le cas échéant, un employé réputé être un « enseignant qualifié » peut accumuler du temps comme non-enseignant conformément aux dispositions de la convention collective du Groupe : Éducation (enseignant(e)s).

c) Quant à l'accumulation de l'ancienneté, nonobstant les dispositions sur l'ancienneté dans l'une ou l'autre des conventions collectives, un employé détaché continue d'accumuler de l'ancienneté dans l'unité de négociation d'origine et conserve cette ancienneté à son retour dans cette même unité de négociation.

d) Pendant la durée de l'affectation temporaire, l'unité de négociation du poste d'affectation temporaire traite toutes les questions de représentation.

e) Un employé détaché a droit, le cas échéant, à une augmentation à sa date anniversaire selon sa classification et conformément aux dispositions applicables de la convention collective de l'unité d'origine. Lorsqu'il y a lieu, un rajustement peut être fait à la rémunération supplémentaire versée. À son retour, l'employé est classé aux échelons de l'échelle salariale qu'il aurait reçus s'il était demeuré dans le poste d'origine.

Procédures

6. Le ministère de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail avise le ou les groupes de négociation par écrit de toutes les affectations temporaires dans un délai de 1 mois de ces affectations (temporaires ou intérimaires).

7. Le ministère de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail confirme à l'employé l'affectation temporaire par écrit en énonçant en détail les modalités et conditions de cette affectation. Une copie de cette confirmation est fournie au SESPPNB.

8. Il est de plus entendu que les parties travailleront ensemble pour résoudre toutes les questions en suspens qui pourraient découler des dispositions susmentionnées concernant les affectations temporaires.

Durée de l'entente

9. Par consentement mutuel, les parties peuvent en tout temps renouveler, modifier ou abroger la présente entente sous réserve de la signification, par l'une ou l'autre d'entre elles, d'un avis écrit de 30 jours ouvrables.

Entente signée à Fredericton _____ 2023.

POUR L'EMPLOYEUR:

POUR LE SYNDICAT:

APPENDICE « D »

ENTRE

LE CONSEIL DE GESTION

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ
DU NOUVEAU-BRUNSWICK

OBJET : CONDITIONS D'EMPLOI DES EMPLOYÉS OCCASIONNELS COMPTANT MOINS DE SIX (6) MOIS DE SERVICE CONTINU

Statut d'emploi

Conformément au paragraphe 63.1(2) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, une convention collective ne peut prévoir, même indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi ou l'introduction d'une nouvelle condition d'emploi dont la modification, la suppression ou l'introduction, selon le cas, aurait pour effet d'accorder à un employé occasionnel un emploi permanent.

Conformément à ce qui précède, il est entendu que les employés occasionnels employé pour une période de moins de six (6) mois consécutifs n'occupent pas d'emploi permanent dans les services publics.

Ancienneté

L'ancienneté des employés occasionnels employé pour une période de moins de six (6) mois consécutifs correspond au nombre d'heures de service dans un emploi occasionnel, excluant les heures supplémentaires, dans la Partie I des services publics depuis le 17 juin 2010. Le service comprendra seulement les heures effectivement travaillées par l'employé occasionnel.

À compter de la date de signature du présent protocole d'entente, un employé occasionnel employé pour une période de moins de six (6) mois consécutifs perd son ancienneté s'il y a une interruption de plus de douze (12) mois dans l'emploi occasionnel.

L'Employeur doit préparer une liste des employés occasionnels employés pour une période de moins de six (6) mois consécutifs et doit la mettre à la disposition du Syndicat au plus tard le 1^{er} février de chaque année.

Offre d'emploi

Sous réserve de la disponibilité du travail, un(e) employé occasionnel(le) employé(e) pour une période de moins de six (6) mois continus se fera offrir du travail occasionnel, à la condition d'avoir été employé(e) pendant au moins trois (3) mois au cours des douze (12) derniers mois, d'avoir accompli ce travail de façon satisfaisante et de posséder les compétences et la capacité d'accomplir le travail qui lui est offert. Lorsque l'Employeur détermine que plus d'un(e) (1) employé(e) occasionnel(le) employé(e) pour une période de moins de six (6) mois continus a accompli un tel travail de façon satisfaisante, la préférence ira à l'employé(e) ayant le plus d'ancienneté.

Lorsqu'une affectation a commencé, un(e) employé(e) occasionnel(le) pour une période de moins de six (6) mois continus ne peut être remplacé(e) par un(e) autre employé(e) occasionnel(le) employé(e) pour une période de moins de six (6) mois continus ayant plus d'ancienneté.

L'unité d'exécution pour le calcul de l'ancienneté et l'offre d'emploi sera par classe à un campus ou à un bureau ministériel donné.

Applicabilité de la convention collective :

Section A. Seuls les articles suivants doivent s'appliquer aux employés occasionnels employés pendant une période de moins de six (6) mois continus, avec les exceptions prévues à chaque article, s'il y a lieu.

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS (sauf 1.05)
ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION
ARTICLE 3 – LES LOIS À VENIR ET LA CONVENTION
ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE
ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION
ARTICLE 6 - SÉCURITÉ DU SYNDICAT
ARTICLE 7 - DISTRIBUTION DE LA CONVENTION
ARTICLE 8 - CORRESPONDANCE
ARTICLE 9 - DISCRIMINATION
ARTICLE 10 - GRÈVES ET LOCK-OUT
ARTICLE 11 - COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-SYNDICAT (sauf 11.05)
ARTICLE 22 - POLITIQUE SUR LES DÉPLACEMENTS
ARTICLE 32 - CONGÉS (sauf 32.02)
ARTICLE 39 - RÉMUNÉRATION APPLICABLE DANS LE CAS DES ANCIEN(NE)S EMPLOYÉ(E)S
ARTICLE 42 - DURÉE
ARTICLE 43 - SANTÉ ET SÉCURITÉ (sauf 43.02)

Section B. La disposition suivante ne s'applique pas aux employés occasionnels employés pendant une période de moins de six (6) mois continus. Toutefois, la disposition suivante s'appliquerait.

ARTICLE 13 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

Seulement dans la mesure où cela s'applique aux griefs présentés au sujet de l'interprétation, de l'application ou de l'administration d'une condition d'emploi qui lui est accordée en vertu de la présente lettre d'entente.

ARTICLE 14 - ARBITRAGE

Seulement dans la mesure où cela s'applique aux griefs présentés au sujet de l'interprétation, de l'application ou de l'administration d'une condition d'emploi qui lui est accordée en vertu de la présente lettre d'entente.

De même, le paragraphe 14.02 ne s'appliquerait pas. Ce serait plutôt la disposition suivante qui s'appliquerait :

Pour toute question renvoyée à l'arbitrage, y compris celles découlant d'une forme de perte de toute rémunération, d'avantages ou de privilège, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage, selon le cas, a le pouvoir d'ordonner le paiement direct de la rémunération, de modifier les peines, d'ordonner le rétablissement d'un avantage ou d'un privilège ou d'ordonner à l'Employeur d'appliquer une mesure appropriée pour le règlement final des différends entre les parties, et il peut donner à sa décision un effet rétroactif.

ARTICLE 17 - TRAITEMENTS

Un employé occasionnel employé pour une période de moins de six (6) mois consécutifs est rémunéré au plus élevé des taux de traitement ci-dessous :

a) à quatre-vingts pour cent (80 %) du taux minimum payable en vertu de la convention collective pour la classification dans laquelle l'employé occasionnel employé pour une période de moins de six (6) mois consécutifs travaille;
ou

b) au taux que l'employé occasionnel employé pour une période de moins de six (6) mois consécutifs recevait immédiatement avant l'entrée en vigueur de la présente entente.

Le taux de traitement d'un employé occasionnel employé pour une période de moins de six (6) mois consécutifs peut être supérieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du taux minimum prescrit pour la classe applicable si, de l'avis de l'Employeur, un taux supérieur est jugé nécessaire.

Au moment de l'embauche, l'Employeur tiendra compte de l'expérience antérieure dans le même type d'emploi au sein d'un ministère de la Partie I pour déterminer l'échelon approprié de l'échelle de traitement à laquelle s'appliquera le taux minimum de 80 %.

ARTICLE 23 - JOURS FÉRIÉS

Les sept (7) jours fériés sont le jour de l'An, le Vendredi saint, la fête du Canada, la fête du Nouveau-Brunswick, la fête du Travail, le jour du Souvenir et le jour de Noël et comprend tout jour qui leur est substitué en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*.

Les employés occasionnel employé pour une période de moins de six (6) mois consécutifs recevra une indemnité de jours fériés conformément à la *Loi sur les normes d'emploi*.

ARTICLE 24 - CONGÉS ANNUELS

En plus du taux de traitement applicable,

a) Les employés occasionnels employé pour une période de moins de six (6) mois consécutifs qui comptent moins de huit (8) années d'emploi continu auprès de l'Employeur recevront une indemnité de congés annuels correspondant à quatre pour cent (4 %) de leur taux de traitement horaire au taux simple pour toutes les heures travaillées.

b) Les employés occasionnels employé pour une période de moins de six (6) mois consécutifs qui comptent au moins huit (8) années d'emploi continu auprès de l'Employeur recevront une indemnité de congés annuels correspondant à six pour cent (6 %) de leur taux de traitement horaire au taux simple pour toutes les heures travaillées.

Section C. Les dispositions suivantes ne s'appliquent pas aux employés occasionnels employés pour une période de moins de six (6) mois continus.

ARTICLE 12 - DISCIPLINE

ARTICLE 15 - AFFICHAGE DES CONCOURS

ARTICLE 16 - MISES EN DISPONIBILITÉ ET RAPPELS

ARTICLE 18 - TAUX DE RÉMUNÉRATION POUR PROMOTION, RÉTROGRADATION ET MUTATION

ARTICLE 19 - RÉMUNÉRATION DE SUPPLÉANCE / AFFECTATIONS TEMPORAIRES

ARTICLE 20 - RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉ(e)s MIS(es) EN DISPONIBILITÉ ET APPELÉ(e)s

ARTICLE 21 - ABANDON DE L'ALLOCATION DE RETRAITE

ARTICLE 25 - CONGÉ DE MALADIE

ARTICLE 26 - ÉTATS DE SERVICE

ARTICLE 27 - CONGÉS DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL/CONGÉ D'ADOPTION

ARTICLE 28 - CONGÉS DE DEUIL

ARTICLE 29 - CONGÉS D'AUDIENCE

ARTICLE 30 - CONGÉS D'ÉTUDES

ARTICLE 31 - CONFÉRENCES ET COLLOQUES

ARTICLE 33 - CONGÉS POUR DES ACTIVITÉS SYNDICALES

ARTICLE 34 - AGENT(E) DE LIAISON

ARTICLE 36 - ASSURANCE-VIE COLLECTIVE

Ne s'applique pas. Toutefois, les employés occasionnels employés pour une période de moins de six (6) mois continus qui réunissent les critères d'admissibilité des régimes d'avantages assurés pourraient se prévaloir des dispositions des paragraphes 36.01, 36.02 et 36.03.

ARTICLE 37 - BLESSURES AU TRAVAIL

ARTICLE 38 - TRANSFERT DES AVANTAGES

ARTICLE 40 - HEURES DE TRAVAIL

ARTICLE 41 - DÉTACHEMENT

ANNEXE A

APPENDICE « A »

APPENDICE « B »

APPENDICE « C »

LETTER OF AGREEMENT

Signée à Fredericton le _____ 2023.

POUR L'EMPLOYEUR:

POUR LE SYNDICAT:

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : SA MAJESTÉ DU CHEF DE LA PROVINCE, représentée par le Conseil de gestion, ci-après appelé l'Employeur

ET : L'Association des éducateurs professionnels du Nouveau-Brunswick, ci-après appelée l'Association.

À compter de la date de signature de la présente lettre d'entente, les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

- 1) Sous réserve du paragraphe 2), les dispositions des paragraphes a) b) et c) de l'article 24.01 de la convention collective qui entrerait en vigueur le 1er avril 1989 s'appliqueront mutatis mutandis aux employé(e)s embauché(e)s avant le 21 février 1990, sauf que les années de service ne devront pas être ininterrompues. Ces employé(e)s obtiendront donc des crédits de congés annuels selon le nombre d'années de service (ininterrompu ou non) qu'ils (elles) comptent auprès de l'employeur.
- 2) Les employé(e)s embauché(e)s avant le 21 février 1990 qui pourraient profiter des avantages que confèrent les dispositions du paragraphe 1) ci-dessus doivent, pour avoir droit à ces avantages, donner, dans les six mois suivant la date de signature de la présente lettre d'entente, leur nom au directeur des ressources humaines de leur ministère, qui l'inscrira sur une liste.
- 3) Une fois terminée, une liste de tous les noms des employé(e)s inscrit(e)s doit être annexée à la présente lettre d'entente et en faire partie intégrante. À ce moment, une copie de la présente doit être remise à chacun(e) des employé(e)s inscrit(e)s sur cette liste.
- 4) Les parties conviennent qu'elles seront liées par la présente lettre jusqu'à ce que tous (toutes) les employé(e)s inscrit(e)s aient utilisé leur droit quant aux avantages décrits au paragraphe 1).
- 5) Les parties conviennent également que cette entente fait partie intégrante de la convention collective conclue entre les parties, et ce, aux fins de griefs et d'arbitrage des griefs.

Signée à Fredericton le _____ 2023.

POUR L'EMPLOYEUR:

POUR LE SYNDICAT:

