

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE CONSEIL DE GESTION

ET

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

**GROUPE: AGRICULTURE, VÉTÉRINAIRES, INGÉNIEURS,
ARPENTEURS-GÉOMÈTRES ET ARCHITECTES**

DATE D'EXPIRATION: Le 31 mai 2022

Table des matières

Article	Page
PRÉAMBULE :	4
ARTICLE 1 - DÉFINITIONS	4
ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION.....	6
ARTICLE 3 - LOIS À VENIR.....	6
ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE.....	6
ARTICLE 5 - SÉCURITÉ PROVINCIALE.....	6
ARTICLE 6 - DROITS DE LA DIRECTION	6
ARTICLE 7 - SÉCURITÉ DE L'INSTITUT.....	6
ARTICLE 8 - COMMUNICATIONS	7
ARTICLE 9 - AUCUNE DISCRIMINATION/HARCÈLEMENT	9
ARTICLE 10 - GRÈVES ET LOCK-OUT	9
ARTICLE 11 - COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS.....	9
ARTICLE 12 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS.....	10
ARTICLE 13 - ARBITRAGE.....	12
ARTICLE 14 - DISCIPLINE	12
ARTICLE 15 - DOSSIER PERSONNEL DE L'EMPLOYÉ	13
ARTICLE 16 - CONCOURS ET NOMINATIONS.....	13
ARTICLE 17 - RÉAFFECTATION, MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL.....	14
ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL.....	16
ARTICLE 19 - TRAITEMENT ET ALLOCATIONS.....	18
ARTICLE 20 - NOMINATION INTÉRIMAIRE, DÉTACHEMENTS ET AFFECTATIONS TEMPORAIRES ...	21
ARTICLE 21 – DIRECTIVE SUR LES VOYAGES.....	22
ARTICLE 22 – JOURS FÉRIÉS	22
ARTICLE 23 - CONGÉS ANNUELS	24
ARTICLE 24 - CONGÉS DE MALADIE.....	25
ARTICLE 25 - CONGÉS DE MATERNITÉ.....	26
ARTICLE 26 - CONGÉS PARENTAL	28
ARTICLE 27 - CONGÉS D'ADOPTION	29

ARTICLE 28 - CONGÉS D'AUDIENCE.....	30
ARTICLE 29 - CONGÉS DE DEUIL / CONGÉS D'URGENCE	31
ARTICLE 30 - CONGÉS DE PORTEUR	32
ARTICLE 31 - CONGÉS POUR AFFAIRES DE L'INSTITUT	32
ARTICLE 32 - CONGÉS D'ÉTUDES.....	33
ARTICLE 33 - AUTRES CONGÉS	34
ARTICLE 34 - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	34
ARTICLE 35 - PROGRAMMES D'AVANTAGES DES EMPLOYÉS	35
ARTICLE 36 - ABANDON DE L'ALLOCATION DE RETRAITE ET ALLOCATION DE MISE EN DISPONIBILITÉ	36
ARTICLE 37 - TRANSFERT D'AVANTAGES	38
ARTICLE 38 - DISPOSITIONS CONCERNANT LES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL	39
ARTICLE 39 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	39
ARTICLE 40 - SOUS-TRAITANCE	40
ARTICLE 41- ANCIENNETÉ	41
ARTICLE 42 - RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE	42
ARTICLE 43 - SURTEMPS	42
ARTICLE 44 - SERVICE DE RÉSERVE	43
ARTICLE 45 - DURÉE ET CESSATION.....	44
ANNEXE A – 36.25 HEURES/SEMAINE	44
ANNEXE B – 40 HEURES/SEMAINE	59
ANNEXE C – 45 HEURES/SEMAINE	66
LETTRE D'INFORMATION – RÉGIME DE CONGÉ AVEC TRAITEMENT DIFFÉRÉ	73
ANNEXE D - DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGÉS D'ÉTUDES	74
SYSTÈME DE POINTS.....	76
ANNEXE E - RÉGIME DE CONGÉS PRÉRETRAITE	77
ANNEXE « A » – FORMULE DE MAJORATION DU SALAIRE À LA DATE ANNIVERSAIRE COMMUNE	81
PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LES EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES.....	83

LA PRÉSENTE CONVENTION conclue le _____ 2022.

ENTRE: L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA, ci-après appelé « l'Institut », partie de première part;

ET: SA MAJESTÉ DU CHEF DE LA PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK, représentée par le Conseil de gestion, ci-après appelé l'« Employeur », partie de seconde part.

PRÉAMBULE :

Le but de la présente convention est de maintenir des relations harmonieuses et mutuellement profitables entre l'Employeur, les employés et l'Institut et de prévoir certaines conditions d'emploi ayant trait à la rémunération, aux heures de travail, aux avantages sociaux des employés et aux conditions générales de travail des employés visés par la convention.

Les parties à la présente convention partagent le désir d'améliorer la qualité des services publics du Nouveau-Brunswick, de maintenir des normes professionnelles et de promouvoir le bien-être et l'augmentation de l'efficacité de ses employés de façon à assurer un service efficace à la population du Nouveau-Brunswick. En conséquence, les parties à la présente convention sont résolues à établir, dans le cadre des mesures législatives, des rapports de travail efficace à tous les niveaux des services publics où des membres de l'unité de négociation sont employés.

Toutes les dispositions de la convention collective se rapportent à tous les employés, sauf indication contraire.

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS

Aux fins de la présente convention -

1.01 « **Institut** » désigne l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.

1.02 « **Unité de négociation** » désigne tous les employés de l'Employeur du groupe des ingénieurs, des arpenteurs-géomètres et des architectes, du groupe de l'agriculture et du groupe des vétérinaires, catégorie scientifique et professionnelle.

1.03 « **Employé** » désigne une personne embauchée par l'Employeur, soit à temps plein, soit à temps partiel, pour assumer les fonctions normalement remplies par des employés nommés à l'une des classes qu'englobe la présente unité, en excluant :

(a) Une personne qui n'est pas habituellement tenue de travailler plus d'un tiers (1/3) du nombre d'heures prévues comme représentant la semaine normale de travail;

(b) Une personne embauchée pour exercer des fonctions administratives ou confidentielles.

1.04 « **Employé surnuméraire** » désigne :

- (a) une personne qui est employée à titre temporaire en vue de :
- i) Répondre à une augmentation ponctuelle de la charge de travail;
 - ii) Remplacer un employé absent; ou
- (b) Une personne employée sur une base saisonnière récurrente qui n'a pas été ainsi employée pour une période continue de six (6) mois.
- 1.05 « **Employé à terme fixe** » désigne un employé embauché pour une période déterminée de plus de six mois continus.
- 1.06 « **Employeur** » désigne Sa Majesté du chef de la province représentée par le Conseil de gestion et comprend toute personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil de gestion.
- 1.07 « **Employé mis en disponibilité** » désigne un employé dont l'emploi a pris fin en raison d'un manque de travail ou à cause de la discontinuation d'une fonction.
- 1.08 « **Congé autorisé** » signifie la permission de s'absenter du travail.
- 1.09 « **Stage** » signifie le stage prévu dans la *Loi sur la fonction publique*.
- 1.10 « **Point de contrôle maximum** » - Le point dans une échelle de salaires qui représente la rémunération de base maximale pour un poste.
- 1.11 « **Maximum discrétionnaire** » - Le point dans une échelle de salaires qui est situé entre le point de contrôle maximum et le maximum alloué pour les augmentations réoctroyables.
- 1.12 « **Augmentation au mérite** » - Le rajustement du traitement d'un employé basé sur une évaluation du rendement documentée conformément aux lignes directrices relatives à l'avancement ci-annexées.
- 1.13 « **Augmentations réoctroyables** » - Paiements temporaires autorisés à la discrétion du sous-ministre.
- 1.14 « **Augmentation de traitement** » - Un (1) échelon dans l'échelle de salaires.
- 1.15 « **Salaires horaires** » - désigne le taux de salaire à la quinzaine d'un employé à temps plein, comme le précise l'annexe applicable, à savoir: l'annexe A, divisé par soixante-douze et demi (72,5); l'annexe B, divisé par quatre-vingts (80); et l'annexe C, divisé par quatre-vingt-dix (90).
- 1.16 « **Taux et demi** » - désigne le salaire horaire de l'employé multiplié au taux et demi.
- 1.17 Si les expressions utilisées dans la présente convention sont définies dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, elles ont le même sens que leur donne cette loi.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

2.01 La présente convention s'applique, tout en les liant, à l'Institut, aux employés et à l'Employeur.

ARTICLE 3 - LOIS À VENIR

3.01 Si une loi adoptée par l'Assemblée législative de la province et s'appliquant à des fonctionnaires visés par la présente convention rend nulle et non avenue une disposition de la présente convention, les autres dispositions de la convention demeurent en vigueur pendant la durée de la présente convention, et les parties à la présente convention doivent négocier, s'il y a lieu, une disposition acceptable de part et d'autre pour remplacer la disposition ainsi rendue nulle et non avenue.

3.02 Lorsqu'une disposition de la présente convention entre en conflit avec les dispositions d'une loi ou d'un règlement publics de la province, les dispositions de la loi ou du règlement publics prévalent.

ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE

4.01 L'Employeur reconnaît l'Institut comme l'unique agent négociateur de tous les employés désignés dans les ordonnances d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéros 009 PS 1j, 070 PS 1c 1a et 073 PS 1 c (2V), rendue par la Commission du travail et de l'emploi, ceci englobant tous les employés de l'Employeur qui appartiennent au groupe des ingénieurs, des arpenteurs-géomètres et des architectes de la catégorie scientifique et professionnelle, au groupe de l'agriculture et au groupe des vétérinaires.

ARTICLE 5 - SÉCURITÉ PROVINCIALE

- 5.01 a) Rien dans la présente convention ne doit s'interpréter de façon à astreindre l'Employeur à faire ou à s'abstenir de faire quoi que ce soit qui serait contraire à une instruction, à une directive ou à un règlement donné ou fait au nom du gouvernement de la province du Nouveau-Brunswick pour promouvoir la santé, la sûreté ou la sécurité de la population de la province.
- b) Aux fins de l'alinéa, a) susmentionné, tout décret du lieutenant-gouverneur en conseil est la preuve concluante des questions donnée ou faite par ou pour le gouvernement de la province du Nouveau-Brunswick pour promouvoir la santé, la sûreté ou la sécurité de la population de la province.

ARTICLE 6 - DROITS DE LA DIRECTION

6.01 L'Institut reconnaît que l'Employeur conserve la totalité des fonctions, des droits, des pouvoirs et de l'autorité que l'Employeur n'aura pas explicitement restreints, délégués ou modifiés par la présente convention.

ARTICLE 7 - SÉCURITÉ DE L'INSTITUT

7.01 L'Employeur doit, à titre de condition d'emploi, retenir du traitement mensuel de tous les employés de l'unité de négociation, un montant égal à la cotisation mensuelle réglementaire de l'Institut.

7.02 Le paragraphe 7.01 s'appliquera aux employés actuels et les retenues mensuelles effectuées sur le traitement de chaque nouvel employé débiteront avec le premier mois complet d'emploi.

7.03 Les sommes retenues conformément au présent article, ainsi qu'une liste des employés concernés et leur numéro d'employé, sont remises au bureau national de l'Institut avant le quinzième (15^e) jour du mois qui suit le mois où les retenues ont été effectuées. L'Institut tiendra l'Employeur au courant de l'adresse de son siège social.

7.04 Avant que l'Employeur ne soit obligé de retenir un montant en application du présent article, l'Institut doit communiquer par écrit à l'Employeur le montant de sa cotisation mensuelle réglementaire. Le montant ainsi communiqué continue d'être le montant à retenir en application du présent article jusqu'à ce qu'il soit changé par un autre avis donné par écrit à l'Employeur et signé par le président de l'Institut; après quoi, ce nouveau montant constitue le montant à retenir jusqu'à nouvel avis. L'avis écrit doit être fourni au moins trente (30) jours avant la date d'entrée en vigueur du changement.

7.05 Les sommes retenues en application du présent article doivent être acceptées par l'Institut comme cotisations mensuelles réglementaires des employés qui sont ou deviendront membres de l'Institut, et les sommes ainsi retenues des non-membres de l'Institut doivent être considérées comme leur contribution aux dépenses d'entretien de l'Institut.

7.06 L'Institut consent à dégager l'Employeur de toute responsabilité et à le garantir contre toute poursuite découlant de l'application du présent article.

7.07 L'Institut assume l'entière responsabilité de la disposition de toutes les sommes retenues du traitement des employés et remises au bureau national de l'Institut en application du présent article.

ARTICLE 8 - COMMUNICATIONS

8.01 Toute la correspondance issue de l'application, de l'administration ou de l'interprétation de la présente convention collective sera transmise de la façon suivante :

À destination de l'Employeur :
Sous-ministre adjoint
Ministère des ressources humaines
Services des relations de travail
C.P. 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5H1

À destination de l'Institut :
L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada
1718, rue Argyle, pièce 610
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 3N6

8.02 L'Employeur doit publier par voie électronique la convention collective dans les deux langues officielles sur le site intranet du gouvernement du Nouveau-Brunswick et doit fournir aux employés un lien vers la copie électronique

de la convention collective dans un délai de trente (30) jours ouvrables après la signature. Dès l'embauche, l'employeur devra fournir à chaque nouvel employé un lien vers la copie électronique de la convention collective.

8.03 Les versions anglaise et française de la présente convention collective sont toutes les deux officielles; cependant, dans l'éventualité où une différence d'interprétation se présentait entre les deux versions, la langue utilisée pour négocier la convention collective prévaudra.

8.04 Aucune disposition de la présente convention n'empêche l'Employeur et l'Institut de se servir des médias électroniques pour envoyer ou afficher toute communication qui serait normalement exigée par écrit, si l'Employeur et l'Institut sont d'accord.

8.05 (a) L'Employeur doit dresser une liste des employés de l'unité de négociation et il doit mettre cette liste à la disposition de l'Institut pendant le mois de janvier de chaque année.

(b) L'Employeur doit fournir les nom et adresse de tous les nouveaux employés faisant partie de l'unité de négociation dans les trente (30) jours qui suivent la date de leur entrée en fonction.

8.06 La liste des employés doit comporter la classe, l'échelon salarial et la date d'entrée en service de chaque employé, le lieu de travail de chaque employé.

8.07 Sur demande de l'Institut, l'Employeur doit fournir une copie des descriptions de classes d'emploi auxquelles appartiennent les employés de l'unité de négociation en cause.

8.08 L'Employeur reconnaît son obligation de mettre à la disposition des employés toute politique touchant leurs conditions d'emploi.

8.09 a) **Descriptions de tâches** - sur présentation d'une demande écrite, un employé doit recevoir une description à jour des fonctions et responsabilités de son poste.

b) **Description d'emploi** - L'Employeur doit fournir à chaque nouvel employé la description d'emploi relative à son emploi, un organigramme et une description détaillée du régime de retraite et des régimes d'assurance offerts. Toute modification apportée à ces documents doit être communiquée par écrit aux employés.

8.10 **Directives**

a) L'Employeur doit fournir à l'Institut les modifications au Système de manuel d'administration, à mesure que les directives sont approuvées ou révisées.

b) Un employé peut sur demande avoir accès aux directives approuvées par le Conseil de gestion et insérées dans le Système de manuel d'administration.

8.11 L'Employeur doit aviser l'Institut de toute entrée en service et de toute cessation d'emploi d'employés appartenant à l'unité de négociation dans les trente (30) jours qui suivent de tels changements.

8.12 **Tableaux d'affichage** - L'Employeur doit réserver à l'Institut un espace aux tableaux d'affichage situés dans des endroits accessibles aux employés pourvu que l'usage de ces tableaux soit limité à la diffusion d'informations concernant les affaires de l'Institut, les réunions, les activités sociales et les rapports des divers comités de l'Institut.

ARTICLE 9 - AUCUNE DISCRIMINATION/HARCÈLEMENT

9.01 Aucune discrimination, aucune contrainte, ni aucune coercition ne doivent être exercées à l'égard d'un employé par l'une ou l'autre des parties parce que l'employé est membre ou non de l'Institut, ou en violation de la *Loi sur les droits de la personne*, L.R.N.-B. 1973, ch. H-11, de la province du Nouveau-Brunswick, modifiée de temps à autre.

9.02 L'Institut et l'Employeur reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement.

ARTICLE 10 - GRÈVES ET LOCK-OUT

10.01 Conformément à la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, L.R.N.-B. 1973, ch. P-25, aucune grève, telle que définie dans ladite loi, ni aucun lock-out ne doivent être déclenchés pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 11 - COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS

11.01 a) Il sera constitué un Comité consultatif des relations Employeur-employés composé d'au moins trois (3) représentants de l'Institut et d'au moins trois (3) représentants de l'Employeur. À la condition que la représentation égale soit maintenue, les parties peuvent, d'un commun accord, ajouter des membres supplémentaires au comité.

b) À la demande de l'une des parties, des comités des relations Employeur-employés sont constitués au niveau des ministères avec un nombre de représentants égal de l'Employeur et de l'Institut.

11.02 Dans un délai de 30 jours après la signature de la présente convention, chaque partie doit signaler à l'autre partie les noms de ses membres qui siègent au Comité consultatif des relations Employeur-employés, sous réserve que l'une ou l'autre des parties puisse ajouter ou remplacer des membres.

11.03 Une réunion doit être organisée pour les membres du Comité dès que possible après la réception d'un ordre du jour de l'autre partie et, de toute façon, au plus tard dans les trente (30) jours de la réception d'un ordre du jour.

11.04 Les comités doivent établir leurs propres procédures et chaque partie doit assumer les dépenses de ses propres représentants au comité, sous réserve qu'aucun employé ne perde de traitement en raison de sa participation à des réunions du comité, lorsque celles-ci se tiennent pendant les heures de travail.

11.05 Les comités doivent traiter de questions d'intérêt commun en vue de favoriser des relations harmonieuses entre l'Employeur, et l'Institut et leurs membres. Les comités ne doivent pas avoir le pouvoir d'apporter des changements, des amendements, des ajouts ou des modifications aux termes de la présente convention collective.

ARTICLE 12 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

12.01 **Définition d'un grief** - Un grief est un litige ou un différend d'opinion concernant une des questions suivantes :

- a) L'interprétation ou l'application à l'égard d'un employé d'une disposition de la présente convention collective ou d'une sentence arbitrale connexe;
- b) Une mesure disciplinaire résultant en une suspension ou un congédiement en vertu de l'article 14 de la présente convention;
- c) L'interprétation ou l'application d'une disposition d'une loi, d'un règlement, d'un arrêté, d'une directive ou autre mesure émise par l'Employeur et concernant les modalités et les conditions de travail;
- d) par suite d'un événement ou d'une chose influant sur les modalités et les conditions d'emploi, autre qu'une disposition figurant aux trois alinéas précédents, à propos de laquelle aucune procédure administrative de réparation n'est prévue aux termes ou en application d'une loi adoptée par la Législature.

12.02 Lorsqu'un employé s'estime lésé, il doit, avec ou sans l'aide d'un représentant de l'Institut, discuter la question avec son superviseur immédiat avant d'entreprendre la première étape de la procédure applicable aux griefs.

12.03 Lorsqu'un employé prétend avoir un grief tel que défini au paragraphe 12.01 ci-dessus et que l'employé a obtenu le consentement écrit de l'Institut ou de ses délégués, la procédure suivante doit s'appliquer :

PREMIÈRE ÉTAPE : Dans un délai de vingt (20) jours après la naissance du grief présumé, l'employé peut déposer un grief par écrit, soit sur la formule fournie par la Commission du travail et de l'emploi, soit sur une formule approuvée par les parties, à la personne désignée par l'Employeur comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs.

L'employé peut passer à la deuxième étape :

- a) S'il ne reçoit pas de réponse dans un délai de dix (10) jours à compter de la date à laquelle il a présenté son grief;
- b) ou s'il n'obtient pas un règlement satisfaisant dans un délai de dix (10) jours à compter de la date à laquelle il a présenté son grief aux termes du paragraphe 12.04.

DEUXIÈME ÉTAPE : Dans un délai de dix (10) jours à compter de l'expiration du délai de dix (10) jours mentionné à la première étape (a) ou (b), l'employé peut déposer son grief par écrit à la personne désignée par l'Employeur comme constituant le deuxième palier de la procédure applicable aux griefs.

L'employé peut passer à la troisième étape :

a) S'il ne reçoit pas de réponse dans un délai de dix (10) jours à compter de la date à laquelle il a présenté son grief;

b) ou s'il n'obtient pas un règlement satisfaisant dans un délai de dix (10) jours à compter de la date à laquelle il a présenté son grief aux termes du paragraphe 12.04.

TROISIÈME ÉTAPE : Dans un délai de dix (10) jours suivant l'expiration du délai de dix (10) jours mentionné à la deuxième étape, l'employé peut déposer un grief par écrit au sous-ministre. Toute proposition de règlement du grief présentée à la première et à la deuxième étape ainsi que toutes les réponses obtenues doivent accompagner le grief lors de son dépôt au sous-ministre. Le sous-ministre doit répondre par écrit à l'employé dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date à laquelle le grief lui aura été présenté aux termes du paragraphe 12.04. Si l'employé ne reçoit ni réponse ni règlement satisfaisant pour son grief, il peut soumettre son grief à l'arbitrage prévu à l'article 13, dans un délai de vingt (20) jours à compter de la date à laquelle il aurait dû recevoir une réponse satisfaisante de la part du sous-ministre.

12.04 Sauf entente contraire entre les parties, une réunion de grief sera organisée à chaque étape de la procédure de règlement des griefs; le plaignant, la personne désignée par l'Employeur et leur représentant y participeront afin de tenter de régler le différend ayant causé le grief. Les parties mettront tout en œuvre pour organiser la réunion dans les meilleurs délais.

12.05 Tout différend ou tout grief qui intéresse directement l'Institut et l'Employeur peut être soumis à la troisième étape par l'Institut.

12.06 L'employeur peut déposer un grief conformément au paragraphe 92(1) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* en envoyant un avis écrit, par courrier recommandé ou par signification à personne, au représentant régional de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.

12.07 Dans tout cas où l'employé présente son grief ou dans tout cas où se tient la réunion de grief à un palier quelconque, l'employé doit être accompagné d'un représentant de l'Institut.

12.08 En déterminant le délai applicable à une mesure à prendre dans le cadre des procédures qui précèdent, il faut exclure les samedis, les dimanches et les jours fériés reconnus. Si l'on ne s'est pas prévalu des dispositions du présent article dans les délais ici fixés, le prétendu grief est réputé avoir été abandonné et on ne peut le rouvrir.

12.09 Tous les délais fixés en application du présent article peuvent être prolongés d'un commun accord par écrit entre l'Institut ou son représentant et l'Employeur ou son représentant.

12.10 Un grief à toute étape aux termes de l'article 12 est réputé avoir été présenté par l'employé le jour où il a été signifié à la personne désignée par l'Employeur, ou envoyé par courrier recommandé ou par courrier électronique.

ARTICLE 13 - ARBITRAGE

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

13.02 Pour toute question renvoyée à l'arbitrage, y compris celles découlant d'une suspension ou d'un congédiement, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage, selon le cas, a le pouvoir d'ordonner le paiement de la rémunération, de modifier les peines, d'ordonner le rétablissement d'un avantage ou privilège ou l'application d'une mesure appropriée pour le règlement final du (des) différend(s) entre les parties, et il peut donner à sa décision un effet rétroactif.

13.03 Un arbitre ou un conseil d'arbitrage n'a pas le pouvoir de modifier ou de changer l'une des 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 14 - DISCIPLINE

14.01 Aucun employé ayant terminé le stage tel qu'il est défini à l'article 1 ne doit faire l'objet d'une mesure disciplinaire, sauf pour raison valable.

14.02 « Mesure disciplinaire pour raison valable » comprend :

- a) Une réprimande verbale notée dans le dossier de l'employé;
- b) Une réprimande écrite,
- c) Une rétrogradation faisant suite à une mesure disciplinaire,
- d) Une suspension avec ou sans paye, ou
- e) Un congédiement.

14.03 Une réunion doit être tenue avant d'imposer une mesure disciplinaire à un employé. L'employé peut être accompagné d'un représentant de l'Institut. L'Employeur doit donner un préavis raisonnable de la tenue de la réunion à l'employé et à l'Institut.

14.04 L'employé doit être avisé par écrit de toute mesure disciplinaire contre lui au moment de la prise de cette mesure. Toutefois, la présente disposition ne s'applique pas aux réprimandes verbales qui ne sont pas portées aux dossiers du personnel de l'Employeur.

14.05 Lorsqu'un employé fait l'objet d'une suspension ou d'un congédiement, l'Employeur doit, dans un délai de dix (10) jours après la suspension ou le congédiement, en aviser l'employé par écrit, par courrier recommandé ou par signification à personne, en indiquant le motif de la suspension ou du congédiement.

14.06 Lorsqu'un employé prétend avoir fait l'objet d'une suspension ou d'un congédiement en violation du paragraphe 14.01, il peut, dans un délai de dix (10) jours de la date à laquelle il a été avisé par écrit ou dans un délai de vingt (20) jours de la date de sa suspension ou de son congédiement, selon la date la plus avancée, recourir à la procédure applicable aux griefs, y compris l'arbitrage, de la façon prévue dans la présente convention et, aux fins d'un

grief alléguant violation du paragraphe 14.01, il doit présenter son grief au dernier palier de la procédure applicable aux griefs.

14.07 Lorsqu'il est déterminé qu'un employé a fait l'objet d'une suspension ou d'un congédiement en violation du paragraphe 14.01, cet employé doit être immédiatement réintégré dans son ancien poste sans perdre d'ancienneté ni d'autres avantages qu'il aurait accumulés s'il n'avait pas fait l'objet d'une suspension ou d'un congédiement. Un des avantages qu'il ne doit pas perdre est son traitement réglementaire durant la période de suspension ou de congédiement, lequel traitement doit lui être versé à la fin de la période complète de paye qui suit la réintégration.

ARTICLE 15 - DOSSIER PERSONNEL DE L'EMPLOYÉ

15.01 **Dossier personnel de l'employé** - L'employé a le droit d'examiner son dossier personnel à un moment raisonnable choisi d'un commun accord par l'employé et son surveillant immédiat.

15.02 L'Employeur ne peut pas présenter à titre de preuve, lors d'une audience d'un grief ou d'arbitrage en vertu de la présente convention, un document concernant une mesure disciplinaire dont l'employé ignorait l'existence.

15.03 Pour veiller au respect du paragraphe 15.02 ci-dessus, on demandera aux employés de signer tout document concernant une mesure disciplinaire, reconnaissant ainsi qu'ils ont lu un tel document.

15.04 Toute note relative à une mesure disciplinaire doit être retirée du dossier d'un employé et détruite et ne peut être invoquée contre un employé après l'expiration des dix-huit (18) mois qui suivent la date à laquelle la mesure disciplinaire a été imposée pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire ne soit imposée pour un même motif pendant cette période de dix-huit mois.

ARTICLE 16 - CONCOURS ET NOMINATIONS

16.01 a) Annonce des concours

Sous réserve des dispositions de la *Loi sur la Fonction publique* et de ses règlements, lorsqu'il y a un concours pour combler une vacance ou une vacance prévue dans l'unité de négociation et lorsque cela est possible, l'Employeur doit afficher des avis de concours électroniquement ou sur les tableaux d'affichage dans les bâtiments où les employés travaillent pendant au moins dix (10) jours ouvrables. Une copie de l'avis de concours doit être transmise à l'Institut.

b) L'avis de concours mentionné à l'alinéa 16.01 (a) doit renfermer les renseignements suivants :

- i) la description du poste,
- ii) l'endroit du poste,
- iii) les qualités requises, et
- iv) le taux ou l'échelle de salaire.

16.02 La procédure à suivre pour en appeler d'une nomination est prévue par la *Loi sur la Fonction publique*.

16.03 **Postes vacants et promotions** - Sous réserve du paragraphe 63(2) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, l'Employeur, s'il doit pourvoir à un poste vacant, accorde la préférence aux employés appartenant à l'unité de négociation, dans la mesure où l'employé possède les qualifications, la compétence et l'aptitude nécessaires pour occuper ce poste.

ARTICLE 17 - RÉAFFECTATION, MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL

17.01 **Réaffectation** – Lorsque les services d'un employé permanent ne sont plus nécessaires en raison d'une pénurie de travail ou par la suite de la suppression d'une fonction, l'Employeur doit, avant d'envoyer un avis de mise en disponibilité, d'abord tenir compte de la qualification, de la compétence, de l'efficacité et de la compatibilité de l'employé pour déterminer si l'employé pourrait être réaffecté à un autre poste vacant pertinent au sein du ministère.

17.02 **Ancienneté** – Lorsqu'il y a plus d'un employé dans la classification touchée par la pénurie de travail ou par la suite de la suppression d'une fonction, l'Employeur devra demander que des employés se portent volontaires pour une réaffectation comme il est énoncé à l'article 17. Lorsque personne ne se porte volontaire et que la qualification, la compétence, l'efficacité et la compatibilité sont relativement égales, il faut prendre en compte l'ancienneté pour déterminer quel employé sera réaffecté.

17.03 **Procédure de réaffectation** – L'Employeur peut, compte tenu de la qualification, de la compétence, de l'efficacité et de la compatibilité d'un employé, réaffecter l'employé dont les services ne sont plus nécessaires en raison d'une pénurie de travail ou par la suite de la suppression d'une fonction à un autre poste vacant pertinent de la manière et dans l'ordre suivant :

- i) à un poste vacant dans la même classification ou dans une classification équivalente, au sein du même ministère;
- ii) s'il n'existe pas de vacance conformément au sous-alinéa i) ci-dessus, alors à n'importe quel poste vacant dans une classification inférieure pour lequel l'employé est qualifié au sein du même ministère.

Un employé à qui on offre un placement conformément au sous-alinéa 17.03 i) ne peut pas refuser la réaffectation. Un employé à qui on offre un placement conformément au sous-alinéa 17.03 ii) peut refuser la réaffectation. Dans l'éventualité où aucune réaffectation n'est exécutée, les dispositions relatives à la mise en disponibilité s'appliqueront.

17.04 a) **Mise en disponibilité** - Dans le cas où il doit procéder à une mise en disponibilité, l'Employeur doit libérer les employés surnuméraires, temporaires, terme fixe et mettre en disponibilité les employés à temps partiel avant de mettre en disponibilité un employé à temps plein. Lorsqu'il y a égalité de compétences et d'aptitudes entre deux employés ou plus pour accomplir les tâches qui restent, l'ordre inverse de l'ancienneté s'applique aux mises en disponibilité. Employé temporaire ne désigne pas un employé pour une durée déterminée.

b) Procédure de mise en disponibilité

- i) Un employé permanent touché par une mise en disponibilité peut déplacer l'employé qui a le moins d'ancienneté dans la même classification au sein du ministère.

ii) Si un déplacement dans la même classification n'est pas possible, l'employé permanent touché par une mise en disponibilité peut déplacer l'employé qui a le moins d'ancienneté dans une classification inférieure au sein du ministère.

iii) Chaque employé permanent ainsi déplacé peut déplacer un autre employé de la façon susmentionnée.

Les présentes dispositions s'appliquent à l'intérieur de chacune des unités que constituent les employés d'un même ministère.

17.05 Avis de mise en disponibilité - Un employé qui fait l'objet d'une mise en disponibilité en application du paragraphe 1.05 a droit à un préavis de trois (3) mois civils avant la date d'entrée en vigueur de la mise en disponibilité ou à une rémunération en remplacement de ce préavis.

17.06 Taux de traitement lors du réembauchage - Lorsqu'un employé mis en disponibilité est réembauché, il doit être rémunéré au moins au taux de traitement qu'il recevait au moment de la mise en disponibilité, à moins que l'employé n'accepte une nomination à un poste comportant un taux de traitement inférieur.

17.07 Les avantages prévus au paragraphe 17.05 s'ajoutent aux droits et avantages prévus par la *Loi sur la Fonction publique*.

17.08 Aucun nouvel employé - Aucun nouvel employé ne sera embauché dans l'unité de négociation jusqu'à ce que tous les employés mis en disponibilité aient eu la possibilité d'accepter un emploi et pourvu qu'ils possèdent les compétences nécessaires pour le travail disponible.

17.09 Lorsqu'un employé a été avisé qu'il fera l'objet d'une mise en disponibilité, une copie d'un tel avis doit être envoyée à l'Institut. Avant de décréter la mise en disponibilité, l'Employeur doit porter l'affaire devant un comité composé de trois (3) représentants de chaque partie. Ce comité se réunit et discute de la situation de l'employé en cause, des possibilités de réemploi qui s'offrent à lui et d'autres questions appropriées touchant la mise en disponibilité. Les parties conviennent que ces discussions doivent avoir lieu au moins trente (30) jours avant la date d'entrée en vigueur de la mise en disponibilité.

17.10 Droit de rappel - Les employés mis en disponibilité conservent leur ancienneté et ont un droit de rappel pendant une période de douze (12) mois suivant leur dernier jour d'emploi.

17.11 Procédure de rappel - Sous réserve du paragraphe 63(2) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, les employés doivent être rappelés dans l'ordre inverse de la mise en disponibilité. Un employé doit posséder les compétences nécessaires aux fonctions du poste qui lui est offert pour être rappelé. Avant d'embaucher de nouvelles personnes, il faut accorder la préférence aux employés mis en disponibilité pour les possibilités d'emploi dans d'autres classifications s'ils possèdent les compétences nécessaires pour le travail disponible.

17.12 Maintien de l'assurance collective

L'Employeur accepte de payer sa part des primes du régime d'assurance collective pour les employés mis en disponibilité pendant deux (2) mois suivants le mois de leur mise en disponibilité.

17.13 **Prestations de retraite** - Un employé mis en disponibilité conserve les droits à une pension de retraite qu'il avait à la date de sa mise en disponibilité jusqu'à ce qu'il soit rappelé au travail. S'il demande le remboursement de ses cotisations, l'employé cesse alors d'être un employé.

17.14 **Avis à l'Institut**

L'Employeur doit fournir au syndicat une liste précisant l'ancienneté des employés mis en disponibilité par classe d'emplois.

17.15 Les parties reconnaissent que, conformément au paragraphe 63(2) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, lorsqu'une disposition de la présente convention va à l'encontre des dispositions de la *Loi sur la Fonction publique* relativement à une mise en disponibilité ou à un rappel, la *Loi sur la Fonction publique* doit prévaloir.

17.16 **Mise en disponibilité pendant un congé de maladie**

Si un employé en congé de maladie est touché par une mise en disponibilité, la mise en disponibilité entrera en vigueur le jour suivant la fin du congé de maladie.

ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL

ING.

18.01 La semaine de travail normale des employés à temps plein est censée être de 36¼ heures. Un employé peut être tenu de travailler un nombre d'heures plus élevé, selon la nature de son travail.

ING.

18.02 a) Nonobstant le paragraphe 18.01 ci-dessus, l'Employeur peut désigner un employé pour travailler une semaine de travail normale de quarante ou quarante-cinq heures pendant certaines semaines précises dans une année civile. Un employé peut être tenu de travailler un nombre d'heures plus élevé selon la nature de son travail pendant ces semaines particulières. Pendant ces semaines particulières, l'employé a droit à la rémunération à la quinzaine prévue pour sa classification et son échelle selon l'annexe B ou C.

b) Si un employé établit que le travail à effectuer ne peut être accompli dans le cadre d'une semaine de travail de trente-six heures et un quart (36 ¼), l'employé peut demander d'avoir une semaine de travail de quarante ou de quarante-cinq heures par semaine. Dans la mesure du possible, une telle demande serait formulée deux semaines avant la période de désignation exigée ci-dessus. La demande de l'employé comprend alors une justification écrite. L'employeur répond par écrit à la demande de l'employé dans les deux semaines suivant sa présentation.

i) Si sa demande est acceptée, l'employé a droit au taux salarial bimensuel correspondant à la classification actuelle de l'employé et à l'échelle salariale connexe, conformément à l'Annexe B ou C.

- ii) Si la demande présentée par l'employé est refusée, l'employeur est tenu de préciser les motifs de sa décision dans sa réponse.

ING.

- 18.03
- a) Lorsqu'un employé est désigné en vertu du paragraphe 18.02 ci-dessus, l'annexe A ne s'applique pas pendant la(les) semaine(s) particulière(s) et toute modification de la rémunération découlant de l'application du présent article ne doit pas être considérée comme un avancement ou une rétrogradation.
 - b) Les employés ainsi désignés ont droit à un crédit de congés annuels de cinq douzièmes (5/12) de journée pour chaque semaine de travail. Il est entendu que les jours de vacances supplémentaires s'ajoutent aux congés de vacances accordés en vertu de l'article 23.
 - c) L'Employeur s'efforcera de fixer les congés d'un employé en tenant compte de la période et du nombre de congés accumulés qui sont mutuellement acceptables pour l'Employeur et pour l'employé. Lorsque l'Employeur et l'employé ne peuvent s'entendre sur une période acceptable, les congés seront pris au moment fixé par l'Employeur.
 - d) Lorsque les jours de congé annuel supplémentaires ne peuvent être accordés en raison des exigences du service, l'employé doit être rémunéré en argent en remplacement des congés au cours de l'exercice où ces jours ont été accumulés.
 - e) On ne doit pas accumuler plus de 10 congés annuels supplémentaires par année.

ING.

18.04 Dans l'éventualité d'un différend découlant de l'application des dispositions de l'article 18.02, le différend peut être soumis à l'attention d'un comité consultatif patronal-syndical du ministère concerné, décrit dans la clause 11.01 b). Il étudiera les circonstances et fera des recommandations au sous-ministre du ministère concerné quant aux mesures à prendre pour régler le différend.

ING.

18.05 À la demande de l'employé, et selon les exigences de l'organisation, des horaires variables ou comprimés peuvent être établis lorsque les parties concernées en conviennent ainsi.

AG. ET VÉT.

18.06 Les heures réglementaires de travail par semaine sont de trente-six heures et quart (36¼) par semaine calculés sur une période de quatre semaines, le temps des repas étant exclu.

AG.

18.07 Lorsqu'un employé est tenu de travailler un samedi ou un dimanche ou lorsqu'il est tenu de travailler un nombre d'heures dépassant celui prévu au paragraphe 18.06, cet employé a droit à du temps libre équivalant au nombre d'heures travaillées.

AG.

18.08 L'approbation du temps libre prévu au paragraphe 18.07 est soumise à la présentation par l'employé d'une demande accompagnée d'une explication, et elle doit couvrir la période de quatre semaines qui précède immédiatement la date de la demande.

AG.

18.09 Le temps libre prévu au présent article sera accordé à un moment fixé d'un commun accord, ou, à défaut d'une entente, le temps libre sera fixé par l'Employeur dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la réception de la demande. Lorsque, en raison des exigences du service, l'Employeur n'est pas en mesure de fixer le temps libre, l'employé sera rémunéré au taux simple pour les heures supplémentaires travaillées.

ARTICLE 19 - TRAITEMENT ET ALLOCATIONS

19.01 Les taux de traitement des employés doivent être conformes aux taux fixés aux annexes ci-jointes qui font partie de la présente convention.

19.02 a) Si une nouvelle classification est créée pendant la durée du présent contrat ou s'il survient une modification importante au niveau des fonctions, responsabilités ou qualités requises d'une classe existante, le traitement doit être déterminé en fonction des points applicables à cette classification dans le processus d'évaluation convenu par l'Employeur et l'Institut. L'Employeur peut établir une échelle de salaire provisoire pour cette classe.

b) Appel applicable à la classification : lorsqu'il juge que son poste a été injustement ou inexactement classé ou reclassé, un employé a le droit d'interjeter appel de cette classification ou reclassification conformément à la procédure d'appel applicable à la classification et aux modalités connexes modifiées de temps à autre.

19.03 Augmentations au mérite

a) Sous réserve de l'évaluation documentée et de l'examen du rendement réalisé conformément au système de gestion du rendement, un employé, à la date anniversaire, peut se faire accorder une augmentation allant jusqu'à 5 échelons de l'échelle de traitement qui ne dépassera pas le point de contrôle maximum de traitement du poste.

- b) L'Employeur doit aviser un employé lorsqu'une hausse de traitement de moins de 2 échelons lui est accordée. Un tel avis doit contenir les raisons pour lesquelles l'Employeur estime que le rendement au travail de l'employé n'est pas satisfaisant.
- c) Lorsqu'un employé n'obtient pas une hausse de traitement en raison d'une omission ou d'une erreur, l'augmentation doit être accordée à l'employé à une date ultérieure, de façon rétroactive à la date anniversaire applicable à cette hausse de traitement ou à ces hausses de traitement.
- d) Lorsqu'un employé n'obtient pas une augmentation au mérite, il peut porter son évaluation du rendement à l'attention du directeur des Ressources humaines pour étude par le Comité formé à cet effet à l'intérieur de son ministère. L'employé a le droit de présenter sa demande par écrit au Comité d'étude.

19.04 1) Taux de traitement lors d'une promotion, d'une rétrogradation ou d'une mutation

Aux fins de la présente convention collective, la nomination d'un employé à un différent poste constitue:

- a) Une promotion, lorsque le point de contrôle maximum de traitement applicable au nouveau poste auquel l'employé est nommé dépasse le point de contrôle maximum de l'ancien poste. Lorsqu'un employé obtient une promotion, il doit passer à l'échelon de l'échelle de salaire applicable au nouveau poste qui lui assure une augmentation de quatre (4) échelons, sans dépasser le point de contrôle maximum de l'échelle de traitement de ce poste.
 - b) Une rétrogradation, lorsque le point de contrôle maximum de traitement applicable au nouveau poste auquel l'employé est nommé est inférieur au point de contrôle maximum de traitement applicable au poste qu'il occupait, et lorsque l'employé reçoit un traitement à un taux inférieur.
 - c) Une mutation, lorsque sa nouvelle nomination ne constitue ni une promotion ni une rétrogradation.
- 2) Lorsqu'un employé a reçu une rémunération provisoire pendant au moins douze (12) mois, l'augmentation applicable à sa promotion doit être calculée en fonction du taux de traitement de l'employé, y compris sa rémunération provisoire.
 - 3) Lorsque le point de contrôle maximum de traitement applicable au nouveau poste auquel l'employé est muté correspond au point de contrôle maximum de l'ancien poste, l'employé doit être nommé à un échelon dont le traitement n'est pas inférieur à celui de l'ancien poste.
 - 4) Lorsqu'un employé ayant droit à une augmentation au mérite obtient une promotion à sa date anniversaire, il doit obtenir l'augmentation au mérite et l'augmentation applicable à la promotion.
- 19.05 1) Lorsqu'un employé est nommé à un poste dont le point de contrôle maximum est inférieur à celui de l'ancien poste, ou que les fonctions de l'employé sont reclassifiées à une classification dont le point de contrôle maximum est inférieur et que le taux de traitement de l'employé est supérieur à celui du point de contrôle maximum de la nouvelle classe, l'employé doit conserver le même taux de traitement pendant un (1) an, après quoi il sera classé au point de contrôle maximum de la nouvelle classification.**

- 2) Si le taux de traitement de l'employé est inférieur au point de contrôle maximum de la nouvelle échelle de traitement applicable à l'employé, il doit obtenir un taux dans l'échelle de traitement applicable à sa nouvelle classification qui se rapproche le plus de son taux de traitement et qui ne constituerait pas une diminution de son taux actuel.
- 3) Si un employé demande et obtient une rétrogradation et que son taux actuel de traitement est plus élevé que le point de contrôle maximum du taux de traitement applicable à sa nouvelle classe, il doit être rémunéré au taux correspondant au point de contrôle maximum applicable à la classe inférieure.

- 19.06
- 1) Là où la pratique de l'application des dates anniversaires est conservée, l'anniversaire d'un employé qui obtient une promotion ou commence à travailler
 - i) dans les dix (10) premiers jours ouvrables du mois est le premier jour de ce mois-là, et
 - ii) après le dixième jour ouvrable du mois est le premier jour du mois qui suit immédiatement le mois où l'employé a obtenu la promotion ou commencé à travailler.
 - 2) La date anniversaire d'un employé qui est rétrogradé ou muté ne doit pas changer.

19.07 **Augmentations réoctroyables**

- 1) Un employé dont le traitement correspond au point de contrôle maximum peut obtenir à sa date anniversaire des augmentations réoctroyables, qui ne doivent pas dépasser le maximum discrétionnaire. L'autorisation doit être basée sur l'évaluation du rendement, conformément au système de gestion du rendement.
- 2) Les augmentations réoctroyables ne sont pas comprises dans le traitement de base, et elles ne constituent pas des gains donnant droits à pension.
- 3) Les augmentations réoctroyables peuvent être comprises dans la paye versée à la quinzaine, être payées de façon périodique ou en seul versement, en fonction du montant et de la durée de l'augmentation autorisée.
- 4) Les augmentations réoctroyables désignent les paiements temporaires, équivalant à une augmentation d'échelon, autorisés à la discrétion du sous-ministre. Ces augmentations ne doivent pas dépasser l'équivalent de quatre échelons de traitement.

19.08 **Cotisations versées aux organisations professionnelles** - Au cours de chaque année civile, l'Employeur doit acquitter au nom de chaque employé, la cotisation annuelle d'une organisation ou association professionnelle pour fins de reconnaissance professionnelle ou l'obtention d'un permis. À des fins de clarification, le terme « organisation ou association professionnelle » signifie :

- a) Une organisation ou une association à laquelle l'adhésion est une condition d'emploi, ou
- b) Une organisation ou une association à laquelle l'employé n'est pas obligé d'appartenir, mais qui est approuvée par l'Employeur.

19.09 **Dates anniversaires**

- a) Les dates anniversaires des employés peuvent demeurer inchangées; ou à la discrétion du sous-ministre, les dates anniversaires des employés d'un ministère peuvent changer à une date commune.
- b) Là où la pratique de l'application des dates anniversaires est conservée, le paragraphe 19.06 de la convention collective s'appliquera.
- c) Lorsqu'une date anniversaire commune est choisie, le sous-ministre peut, à la première date anniversaire en vertu de la nouvelle procédure, calculer au prorata ou différer le nombre d'échelons de salaire accordés à un employé aux fins d'une implantation équitable. Cette procédure de calcul au prorata sera établie en consultation avec le Ministère des ressources humaines.

ARTICLE 20 - NOMINATION INTÉRIMAIRE, DÉTACHEMENTS ET AFFECTATIONS TEMPORAIRES

20.01 **Durée des postes intérimaires** – Sauf si les parties en conviennent autrement, nul ne sera tenu d'occuper un poste à titre intérimaire pendant plus de douze (12) mois.

20.02 **Salaire majoré** - Lorsqu'un employé est tenu de remplir les fonctions principales d'un poste plus élevé que celui qu'il occupe pendant une période temporaire de cinq (5) jours ou plus, il faut verser la paye de suppléance à cet employé, en incluant les cinq (5) jours. Il est entendu que, dans le cas où un jour férié décrit à l'article 22 tombe pendant la période temporaire désignée, ce jour férié est calculé aux fins de la période temporaire de cinq (5) jours.

20.03 Un employé a droit à une paye de suppléance comme suit :

- a) Le taux de la paye de suppléance doit être le taux minimal applicable à la classe de l'employé remplacé ou l'équivalent de quatre (4) échelons de traitement de plus que le taux de traitement réglementaire de l'employé suppléant, en choisissant le taux le plus élevé. Un employé ne peut pas toucher un taux de traitement plus élevé que le point de contrôle maximum applicable au poste pour lequel la paye de suppléance est accordée.
- b) Lorsqu'un employé désigné en vertu du paragraphe 18.02 est tenu de remplir les fonctions principales d'un poste plus élevé que celui qu'il occupe pendant une période temporaire de cinq (5) jours ou plus, le taux de la paye de suppléance doit être le taux minimal applicable à la classe de l'employé remplacé ou l'équivalent de quatre (4) échelons de traitement de plus que le taux de traitement réglementaire fixé à l'annexe B ou C de l'employé suppléant, en choisissant le taux le plus élevé.
- c) Dans une situation de suppléance, le rendement de l'employé sera évalué. L'évaluation et les recommandations seront soumises au surveillant habituel pour qu'il termine l'examen du rendement. Conformément à l'article 19.03, toute augmentation au mérite accordée s'appliquera à son taux de traitement habituel lors de sa date anniversaire, et le taux de la paye de suppléance sera rajusté au besoin.

20.04 **Détachements**

Les employés qui sont détachés à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation doivent signer une entente de détachement.

- a) L'Employeur et l'Institut ont créé un modèle d'entente de détachement (annexe B Détachement) qui décrit en détail les incidences de la convention collective et les conditions d'emploi pour la période de détachement.
- b) L'employé détaché doit signer l'entente de détachement pour confirmer qu'il comprend et accepte les modalités du détachement.
- c) Avant le début de la période de détachement, l'Employeur fournira à l'Institut un exemplaire de l'entente de détachement signée.
- d) Lorsque des modifications au modèle sont nécessaires, l'Employeur doit consulter l'Institut.

20.05 **Affectation temporaire**

- a) Une affectation temporaire survient lorsqu'un employé est temporairement réaffecté à partir de son poste permanent à un autre poste au sein de l'unité de négociation pendant une période déterminée.
- b) Si l'employé est tenu de remplir pendant une période temporaire les fonctions principales d'un poste plus élevé que celui qu'il occupe, des paiements seront versés à cet employé selon les modalités énoncées au paragraphe 20.03.
- c) Lors d'une affectation temporaire, le rendement de l'employé sera évalué. L'évaluation et les recommandations seront soumises au surveillant habituel pour qu'il réalise l'examen du rendement.

ARTICLE 21 – DIRECTIVE SUR LES VOYAGES

21.01 **Directive sur les voyages** - La directive sur les voyages, modifiée de temps à autre, s'applique aux employés de l'unité de négociation.

ARTICLE 22 – JOURS FÉRIÉS

22.01 Les jours fériés payés pour les employés sont :

- 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 générale d'Action de grâce,
- i) Le jour du Souvenir,
- j) Le jour de Noël,
- k) Le lendemain de Noël; et
- l) Tout autre jour dûment proclamé fête provinciale ou nationale.

22.02 Les employés bénéficient des congés suivants le jour de Noël et le lendemain de Noël:

- i) quand le jour de Noël est un lundi, les 25 et 26 décembre, ou
- ii) quand le jour de Noël est un mardi, les 24, 25 et 26 décembre, ou
- iii) quand le jour de Noël est un mercredi ou jeudi, l'après-midi du 24 ainsi que le 25 et 26 décembre, ou
- iv) quand le jour de Noël est un vendredi, samedi ou dimanche, du 24 au 27 décembre inclusivement.

22.03 Un employé qui a droit à la rémunération du jour ouvrable qui précède ou qui suit immédiatement le jour férié a droit à la rémunération du jour férié.

22.04 Quand un jour férié autre que le jour de Noël survient lors du jour de repos d'un employé, le jour férié doit être reporté au premier jour ouvrable de l'employé qui suit son jour de repos.

22.05 Lorsqu'un jour férié survient quand un employé est en congé de maladie ou en congé annuel, le jour férié est considéré comme s'il était accordé et aucune déduction n'est faite des crédits de congés de maladie ou de congés annuels de l'employé.

ING. ET AG.

22.06 Lorsqu'un employé est avisé par l'Employeur qu'il est tenu de travailler pendant un jour férié inclus dans la liste figurant au paragraphe 22.01, cet employé doit être rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire réglementaire pour toutes les heures travaillées pendant le jour férié, en plus de son traitement réglementaire d'une journée, à condition que ce jour férié tombe un jour ouvrable.

VÉT.

22.07 Lorsqu'un employé est tenu de travailler un jour férié, cet employé a le choix d'un jour libre en remplacement du jour férié, à une date convenue entre l'Employeur et l'employé, au cours de l'année civile où il a travaillé un jour férié. Ces jours de remplacement ne peuvent être reportés d'une année civile à l'autre, sauf pour les jours qui remplacent les congés de Noël et du lendemain de Noël, qui peuvent être reportés à l'année civile suivante.

22.08 Pour recevoir la rémunération d'un jour férié, un employé doit avoir travaillé le jour ouvrable qui précède le jour férié et le jour ouvrable qui le suit, pourvu toutefois que l'employé n'ait pas été en congé autorisé payé. Si un

employé est en congé de maladie le jour qui précède le jour férié ou le jour qui le suit, l'Employeur peut exiger un certificat médical pour s'assurer que l'absence de l'employé était justifiée.

ARTICLE 23 - CONGÉS ANNUELS

23.01 Chaque employé comptant moins de huit (8) ans de service ininterrompu accumule des crédits de congés annuels à raison d'un jour et quart ($1\frac{1}{4}$) par mois civil de service ininterrompu pendant lequel il reçoit la rémunération d'au moins 11 jours, les jours fériés étant exclus.

23.02 Chaque employé comptant plus de huit (8) ans de service ininterrompu accumule des crédits de congés annuels à raison d'un jour et deux tiers ($1\frac{2}{3}$) par mois civil de service ininterrompu pendant lequel il reçoit la rémunération d'au moins 11 jours, les jours fériés étant exclus.

23.03 Chaque employé comptant plus de vingt (20) ans de service ininterrompu accumule des crédits de congés annuels à raison de deux jours et un douzième ($2\frac{1}{12}$) par mois civil de service ininterrompu pendant lequel il reçoit la rémunération d'au moins 11 jours, les jours fériés étant exclus.

23.04 a) L'Employeur s'efforcera de fixer les congés d'un employé en tenant compte de la période et du nombre de congés qui sont mutuellement acceptables pour l'Employeur et pour l'employé.

b) Lorsque l'Employeur et l'employé ne peuvent s'entendre sur une période acceptable, les congés seront pris au moment fixé par l'Employeur.

23.05 Tout employé qui compte des crédits de congés annuels qui n'ont pas été utilisés au moment où il cesse d'être employé doit recevoir au lieu des congés annuels une somme calculée au taux de rémunération qu'il recevait au moment où il a cessé d'être employé.

23.06 Toute personne qui cesse d'être un employé doit indemniser la province des congés annuels qu'elle aura pris sans les avoir accumulés, et le montant de l'indemnité est calculé au taux de rémunération de l'employé au moment où il a cessé d'être un employé.

23.07 Quand un congé de maladie ou un autre congé payé est accordé pendant une période où un employé prend des congés annuels, la période de congés annuels qui correspond à ce congé est reportée au crédit de l'employé.

ING.

23.08 Report et utilisation de congés annuels inutilisés

a) Un employé qui ne peut pas prendre tous les congés annuels au cours de l'année civile pendant laquelle ils ont été accumulés peut à la fin de l'année faire une demande de report des congés annuels inutilisés à l'année suivante.

b) Si, en raison des exigences du service, il ne peut utiliser les congés annuels reportés au cours de l'année civile suivante, tel qu'il est prévu à l'alinéa 23.08 (a), un employé recevra un montant en argent équivalent

aux congés annuels inutilisés, à la fin de l'année civile suivant l'année au cours de laquelle les congés ont été accumulés. Le taux de traitement est le même que celui que reçoit l'employé au moment du paiement. Les congés annuels reportés en vertu de l'alinéa 23.08 (a) doivent être utilisés avant les congés annuels accumulés au cours d'une année.

AG. ET VÉT.

23.09 a) Lorsqu'un employé n'a pas obtenu tous les jours de congé annuel qu'il comptait à son crédit au cours d'une année civile, les crédits non utilisés, qui ne dépassent pas le nombre gagné pendant l'année civile, seront reportés à l'année suivante.

b) Lorsqu'un employé compte des crédits de congés annuels non utilisés et dépassant le nombre prévu à l'alinéa a) ci-dessus et lorsque l'Employeur n'a pas pu, en raison de circonstances atténuantes, fixer ce surplus de congés pendant l'année civile, l'Employeur doit autoriser le report de ces congés à la prochaine année civile, pourvu que l'employé en fasse la demande par écrit avant le premier novembre et à condition que l'Employeur ne puisse fixer un tel congé avant la fin de l'année civile.

23.10 Les employés qui reçoivent des indemnités en application de la *Loi sur les accidents du travail* ne peuvent accumuler des crédits de congés annuels pendant qu'ils touchent ces indemnités.

ARTICLE 24 - CONGÉS DE MALADIE

24.01 Chaque employé accumule des crédits de congés de maladie à raison d'un jour et quart ($1\frac{1}{4}$) par mois pour chaque mois civil d'emploi ininterrompu pendant lequel il reçoit la rémunération d'au moins dix (10) jours, les jours fériés étant exclus, jusqu'à concurrence de deux cent quarante (240) jours ouvrables.

24.02 Un employé qui s'absente du travail par suite de maladie ou d'accident et qui veut utiliser ses crédits de congés de maladie pour cette absence doit aviser son surveillant immédiat le plus tôt possible.

24.03 Il faut déduire des crédits de congés de maladie d'un employé chaque jour ouvrable où il est absent pour cause de maladie. Une absence pour cause de maladie d'une durée de moins d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) peut être déduite à raison d'un quart de jour ($\frac{1}{4}$), si la durée réelle d'une absence se rapproche davantage d'un quart de journée ($\frac{1}{4}$) que d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$). Ce principe s'applique également à l'absence de moins d'un jour (1), mais dont la durée réelle correspond à plus d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$), auquel cas il est possible d'ajouter un autre quart de journée ($\frac{1}{4}$) à la demi-journée ($\frac{1}{2}$) (soit une déduction totale de trois quarts de journée ($\frac{3}{4}$), si la durée réelle de l'absence se rapproche davantage d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) que d'une journée complète.

24.04 L'Employeur peut exiger la preuve de maladie qu'il juge nécessaire dans le cas de toute maladie pour laquelle un congé de maladie est réclamé. Si, après une telle demande, une preuve de maladie n'est pas présentée dans un délai de dix (10) jours ouvrables, l'absence doit être déduite du traitement de l'employé.

24.05 Le nombre total de congés de maladie reçus en avance non remplacés ne doit à aucun moment dépasser quinze (15) jours ouvrables.

24.06 Lorsqu'un employé n'a pas les crédits de congés de maladie équivalant à la période d'absence pour cause de maladie ou d'accident, il peut, sur demande, recevoir une avance de crédits de congés de maladie, jusqu'à concurrence de 15 jours ouvrables, qui doivent être déduits des crédits accumulés après son retour au travail. De telles demandes ne doivent pas être refusées sans raison.

24.07 Un employé qui a reçu une avance de congés de maladie en application du paragraphe 24.06 doit, quand il cesse d'être employé, indemniser l'Employeur du congé de maladie qui n'a pas été remplacé, et le montant de l'indemnité se calcule au taux de rémunération de l'employé au moment où il cesse d'être employé.

24.08 Les parties conviennent que l'inobservation du paragraphe 24.07 ci-dessus sera une raison pour l'Employeur de refuser d'accorder, jusqu'à ce que l'employé se conforme aux dispositions :

- 1) Tout traitement ou autre avantage pécuniaire dû,
- 2) Tout transfert de crédits de congés annuels.

24.09 L'Employeur peut accorder des congés payés à un employé pour des périodes d'au plus une demi-journée (½) pour des rendez-vous chez le médecin et le dentiste lorsqu'il est impossible pour l'employé d'obtenir ces rendez-vous en dehors des heures de travail.

ARTICLE 25 - CONGÉS DE MATERNITÉ

25.01 Une employée a droit à un congé de maternité non payé jusqu'à concurrence de dix-sept (17) semaines.

25.02 Une employée qui a l'intention de prendre un congé de maternité doit aviser l'Employeur par écrit au moins quinze (15) semaines avant la date prévue de son accouchement.

25.03 Une employée qui demande un congé de maternité doit présenter la formule de demande de congé prescrite à l'Employeur, avant la date prévue de son congé.

25.04 Sur demande de l'employée, le congé de maternité peut commencer n'importe quand dans les huit (8) semaines qui précèdent la date de l'accouchement.

25.05 Nonobstant le paragraphe 25.04, 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 lui assigner des fonctions compatibles avec ses capacités. Si l'Employeur est incapable d'assigner de telles fonctions à l'employée, il peut lui ordonner de commencer son congé de maternité s'il est d'avis que c'est dans l'intérêt de l'Employeur.

25.06 Lorsque, à tout moment, avant le début du congé de maternité demandé, l'Employeur ordonne à une employée de commencer son congé de maternité conformément au paragraphe 25.05 ou que son médecin traitant lui ordonne de commencer son congé de maternité, l'employée peut, sur présentation d'un certificat médical, si l'Employeur l'exige, utiliser ses congés de maladie accumulés jusqu'au début du congé de maternité demandé.

25.07 Une employée ne doit pas être admissible à un congé de maladie pendant les dix-sept (17) semaines consécutives du congé de maternité.

25.08 Lorsqu'une employée en congé de maternité désire retourner au travail plus tôt que ce qui est prévu au paragraphe 25.01, elle doit en aviser l'Employeur par écrit au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance et l'Employeur fera tous les efforts raisonnables pour accéder à sa demande.

25.09 Une employée qui retourne au travail après un congé de maternité doit réintégrer le poste qu'elle occupait auparavant et recevoir un taux de traitement équivalant ou supérieur au taux de traitement qu'elle recevait juste avant de prendre son congé de maternité, à moins qu'elle n'accepte un autre poste à son retour au travail.

25.10 Au cours de son congé de maternité, une employée :

- a) Continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service continu en fonction de ce que ses heures normales de travail réglementaires auraient été;
- b) Continue d'accumuler des droits aux congés annuels et à l'allocation de retraite;
- c) Conserve ses crédits de congés de maladie et de congés annuels, mais accumule de tels crédits seulement pour tout mois civil pendant lequel elle reçoit la rémunération d'au moins onze (11) jours, les jours fériés étant exclus.

25.11 Sous réserve des dispositions d'un régime d'avantages garantis, lorsque l'employée demande de pouvoir continuer à cotiser au régime, l'Employeur doit aussi continuer à cotiser au régime pendant le congé de maternité, à condition que l'employée remette à l'Employeur des chèques postdatés couvrant sa partie de la prime pour la période de congé de maternité complète, avant le début du congé de maternité.

25.12 Après une année de service ininterrompu, une employée qui accepte de travailler pour une période d'au moins six (6) mois après son congé approuvé et qui fournit à l'Employeur la preuve qu'elle a fait une demande de prestations d'assurance-emploi et qu'elle est admissible en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* recevra les indemnités suivantes:

- a) Pendant la période d'attente de deux (2) semaines, en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, soixante-quinze pour cent (75 %) de son taux de traitement réglementaire, moins tout autre revenu auquel il aurait eu droit au cours de 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 traitement réglementaire 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.

25.13 « **Taux de traitement réglementaire** » désigne le taux de traitement de l'employée au début de son congé de maternité, mais ne comprend ni salaire rétroactif, ni paye de suppléance, ni prime de relais, ni surtemps, ni aucun autre mode de rémunération supplémentaire.

25.14 Une employée qui ne retourne pas au travail et qui ne reste pas au travail pendant une période de six (6) mois doit rembourser l'Employeur, au prorata, le montant des indemnités de congé de maternité en application du paragraphe 25.12.

ARTICLE 26 - CONGÉS PARENTAL

26.01 Sur présentation d'une demande écrite, un employé qui devient parent par la naissance d'un enfant doit recevoir un congé non payé d'un maximum de trente-sept (37) semaines à partir du moment de l'arrivée de l'enfant après la fin de son congé de maternité de dix-sept (17) semaines. Un employé doit recevoir un total de deux (2) jours de congé payé devant être pris dans une période raisonnable suivant le jour de l'arrivée de l'enfant, un de ceux-ci devant être le jour de la naissance de l'enfant. L'employé accumule de l'ancienneté pendant ce congé au même taux que s'il avait travaillé.

Congés pour prendre soin d'un enfant

26.02 a) Un congé accordé en vertu de paragraphe 26.01 doit commencer au plus tôt à la date où le nouveau-né est pris en charge par l'employé et se terminer au plus tard 52 semaines après cette date. L'employée qui est la mère biologique d'un enfant doit commencer le congé pour prendre soin d'un enfant immédiatement après son congé de maternité. Si le nouveau-né est hospitalisé lorsque le congé de maternité prend fin, le début du congé peut être différé. Si le père biologique entend prendre le congé parental, il doit donner un avis écrit de quatre semaines à l'Employeur indiquant la date de début et la durée du congé.

b) Si les besoins du service le permettent, après un congé de maternité et avant le congé parental, l'Employeur peut autoriser une date de retour au travail de la mère biologique.

26.03 Si les deux parents sont des employés, le congé parental de trente-sept (37) semaines peut être pris par l'un des parents ou partagé entre les deux parents, pourvu que la période combinée du congé ne dépasse pas trente-sept (37) semaines.

26.04 Durant la période du congé parental jusqu'à concurrence de trente-sept (37) semaines seulement qui est précisée au paragraphe 26.01 de la présente convention :

a) Un employé continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service continu en fonction du nombre d'heures réglementaires qu'il aurait travaillées;

b) Un employé peut, s'il est permis en vertu du régime pertinent, continuer de verser ses cotisations, y compris la part de l'Employeur, aux régimes d'assurance collective de l'Employeur.

26.05 Un employé qui retourne au travail après un congé parental doit en aviser l'Employeur par écrit au moins dix (10) jours avant son retour au travail. L'employé doit être placé dans la classification qu'il occupait auparavant, au même lieu de travail (cité, ville ou village).

26.06 Le congé de maternité et le congé parental combiné pris par l'un des parents ou les deux parents ne doivent pas excéder 52 semaines.

ARTICLE 27 - CONGÉS D'ADOPTION

27.01 Après l'adoption d'un enfant et sur présentation d'une demande écrite, un congé d'adoption non payé d'un maximum de trente-sept (37) semaines sera accordé à un employé.

27.02 Un employé qui a l'intention de prendre un congé d'adoption doit :

- a) Donner un avis écrit à l'Employeur de son intention de prendre un congé d'adoption quinze (15) semaines au préalable ou, en cas d'urgence, dès que possible avant le jour de placement prévu en vue de l'adoption;
- b) Aviser l'Employeur de la date de début et de la durée du congé dès qu'il est informé de la date prévue du placement en vue de l'adoption ou dès que l'enfant est placé chez lui en vue d'adoption, selon la première éventualité.

27.03 Le congé d'adoption auquel il est fait référence au paragraphe 27.01 doit commencer à la date où l'enfant adopté est pris en charge par l'employé et se terminer au plus tard trente-sept (37) semaines après cette date.

27.04 Si les deux parents sont des employés, le congé d'adoption peut être pris par l'un des parents ou partagé entre les deux parents, pourvu que la période de congé combinée ne dépasse pas trente-sept (37) semaines.

27.05 Un employé qui retourne au travail après un congé d'adoption doit réintégrer le poste qu'il occupait auparavant et recevoir un taux de traitement équivalant ou supérieur au taux de traitement qu'il recevait juste avant de prendre son congé d'adoption, à moins qu'il n'accepte un autre poste à son retour au travail.

27.06 Au cours de son congé d'adoption, un employé :

- a) Continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service continu en fonction de ce que ses heures de travail réglementaires auraient été;
- b) Continue d'accumuler des droits aux congés annuels et à l'allocation de retraite;
- c) Conserve ses crédits de congés de maladie et de congés annuels, mais accumule de tels crédits seulement pour tout mois civil pendant lequel il reçoit la rémunération d'au moins onze (11) jours, les jours fériés étant exclus.

27.07 Sous réserve des dispositions d'un régime d'avantages garantis, un employé peut continuer de cotiser aux régimes d'assurance collective, y compris la part de l'Employeur, à condition que l'employé remette à l'Employeur des chèques postdatés couvrant sa partie de la prime et celle de l'Employeur pour la période de congé d'adoption complète, avant le début du congé d'adoption.

27.08 Lorsqu'un employé en congé d'adoption désire retourner au travail plus tôt que ce qui est prévu au paragraphe 27.03, il doit en aviser l'Employeur par écrit au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance et l'Employeur fera tous les efforts raisonnables pour accéder à sa demande.

27.09 Après une année de service ininterrompu, un employé qui accepte de travailler pour une période d'au moins six (6) mois après son congé approuvé et qui fournit à l'Employeur la preuve qu'il a fait une demande de prestations d'assurance-emploi et qu'il est admissible en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* recevra les indemnités suivantes :

- a) Pendant la période d'attente de deux (2) semaines, en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, soixante-quinze pour cent (75 %) de son taux de traitement réglementaire, moins tout autre revenu auquel il aurait eu droit au cours de 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'employé et soixante-quinze pour cent (75 %) de son taux de traitement réglementaire à la date du début du congé d'adoption, moins toute autre somme reçue durant la période qui pourrait entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employé aurait été admissible s'il n'avait pas reçu d'autres sommes durant cette période.

27.10 « Taux de traitement réglementaire » désigne le taux de traitement de l'employé au début de son congé d'adoption, mais ne comprend ni salaire rétroactif, ni rémunération de suppléance, ni heures supplémentaires, ni aucun autre mode de rémunération supplémentaire.

27.11 Un employé qui ne retourne pas au travail et qui ne reste pas au travail pendant une période de six (6) mois doit rembourser l'Employeur, au prorata, pour le montant des indemnités de congé d'adoption en application du paragraphe 27.09.

27.12 Si les deux parents sont des employés, les prestations d'assurance-emploi auxquelles il est fait référence au paragraphe 27.09 s'appliquent seulement à un des deux employés.

ARTICLE 28 - CONGÉS D'AUDIENCE

- 28.01
- a) Un employé a droit à un congé payé quand il est tenu de faire partie d'un jury ou d'être présent à titre de témoin lors de procédures judiciaires, lorsque la présence de témoins est imposée par la loi.
 - b) Un employé n'a pas droit à un congé payé lorsqu'il est en congé non payé ou frappé de suspension, ou lorsqu'il est le requérant dans le cas de procédures judiciaires ou autres procédures semblables, ou lorsqu'il doit se présenter devant un tribunal ou ester en justice dans le cas d'une action non rattachée à son emploi et où il est partie en cause.
 - c) Les indemnités de témoin ou de juré reçues par l'employé doivent être remises à l'Employeur.

ARTICLE 29 - CONGÉS DE DEUIL / CONGÉS D'URGENCE

29.01 « **Famille immédiate** » désigne conjoint, père, mère, beau-père, belle-mère, père par remariage, mère par remariage, parent nourricier, fils, fille, frère, sœur, grand-mère, grand-père, petit-fils, petite-fille, beau-frère, belle-sœur, enfant d'un conjoint ou enfant sous la responsabilité de l'employé, ainsi que les autres personnes demeurant sous le même toit que l'employé. « Aux fins de clarification du présent article, le terme conjoint désigne le mari ou l'épouse. Il désigne également une personne qui habite avec l'employé depuis un minimum d'un an et qui est publiquement présentée comme le compagnon de l'employé. »

29.02 Un employé doit obtenir un congé de deuil sans perte de traitement :

- a) Dans le cas du décès de la mère, du père, du beau-père, de la belle-mère, père par remariage, mère par remariage, d'un parent nourricier, du conjoint, d'un fils, d'une fille, d'un frère, d'une sœur, de la belle-mère, du beau-père, du petit-fils, de la petite-fille de l'employé, de l'enfant d'un conjoint ou de l'enfant sous la responsabilité de l'employé, un congé de deuil sans perte de traitement d'une durée de sept (7) jours civils consécutifs devant inclure le jour des funérailles.
- b) Dans le cas du décès d'un oncle, d'une tante, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un beau-fils, d'une belle-fille, 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 d'une durée de cinq (5) jours civils consécutifs devant inclure le jour des funérailles.
- c) Un employé doit obtenir un congé de deuil sans perte de traitement, dans le cas du décès de l'ex-conjoint de l'employé, d'une nièce ou d'un neveu, d'une durée d'un (1) jour civil, qui doit être le jour des funérailles.

29.03 À la discrétion de l'Employeur, un employé peut recevoir un congé supplémentaire payé d'un maximum de trois (3) jours ouvrables s'il doit voyager pour se rendre aux funérailles de l'une des personnes énumérées au paragraphe 29.01 ou pour remplir des fonctions d'exécuteur testamentaire / administrateur de la succession que l'employé peut être obligé de remplir suivant le décès de l'une de ces personnes.

29.04 Un congé d'urgence ne dépassant pas cinq (5) jours ouvrables peut être accordé :

- a) Pour permettre à l'employé d'accompagner un enfant ou son conjoint lorsqu'il survient une urgence médicale, ou pour lui permettre d'être avec un membre de sa famille immédiate dans une crise de maladie grave;
- b) Lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé l'empêchent de se présenter au travail; ou
- c) Dans toute autre circonstance où l'Employeur le jugera à propos.

ARTICLE 30 - CONGÉS DE PORTEUR

30.01 Un congé d'une demi-journée (½) sera accordé pour qu'un employé assiste à des funérailles à titre de porteur, plus du temps pour le déplacement au besoin, mais la durée totale du congé ne doit pas dépasser une journée.

ARTICLE 31 - CONGÉS POUR AFFAIRES DE L'INSTITUT

31.01 a) **Congés payés pour délégués** - Un délégué doit obtenir la permission de son surveillant immédiat avant de quitter son travail pour mener une enquête auprès de collègues sur des plaintes de nature urgente, pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et pour assister à des réunions locales organisées par la direction. Une telle permission ne doit pas être refusée sans raison.

b) **Employé qui présente un grief** - Lorsque les exigences du service le permettent, l'Employeur accordera un congé à un employé qui présente un grief pour lui permettre de rencontrer l'Employeur. Lorsqu'une telle réunion a lieu à l'intérieur de la région de l'employé, le congé sera payé. Lorsqu'une telle réunion a lieu en dehors de la région de l'employé, le congé sera non payé. Lorsqu'une audience a lieu au dernier palier de la procédure applicable aux griefs, l'employé lésé doit se voir accorder du temps libre payé pour assister à l'audience.

31.02 Réunions préparatoires à la négociation de contrats

Lorsque les exigences du service le permettent, l'Employeur accordera un congé payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister à des réunions préparatoires aux négociations de contrats. L'Employeur maintiendra le plein traitement et tous les avantages de ces employés pendant de telles absences définies au présent paragraphe, et l'Institut remboursera l'Employeur dans les dix (10) jours suivant la facturation.

31.03 Réunions de négociation de contrats

Les employés qui font partie du comité de négociation du syndicat doivent avoir du temps libre pour s'acquitter des tâches exigées par ce comité. Toutefois, les employés doivent présenter un avis pour de telles absences à leur surveillant immédiat dès qu'ils prennent connaissance des dates auxquelles ils doivent s'absenter. L'Employeur maintiendra le plein traitement et tous les avantages de ces employés pendant de telles absences définies au présent paragraphe et l'Institut remboursera l'Employeur dans les dix (10) jours suivant la facturation, pourvu que l'Employeur présente une telle facture dans les 30 jours suivant la signature de la présente convention.

31.04 **Formation, réunions et congrès de l'Institut** - Lorsque les exigences du service le permettent, l'Employeur accordera un congé payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister à des réunions, séances de formation et congrès de l'Institut. L'Employeur maintiendra le plein traitement et tous les avantages de ces employés pendant de telles absences définies au présent paragraphe, et l'Institut remboursera l'Employeur dans les dix (10) jours suivant la facturation.

31.05 **Nomination des délégués syndicaux**

L'Employeur reconnaît que l'Institut a le droit de nommer des délégués syndicaux parmi les membres de l'unité de négociation pour laquelle l'Institut est le négociateur certifié.

31.06 L'Institut doit informer l'Employeur par écrit du nom de ses délégués.

ARTICLE 32 - CONGÉS D'ÉTUDES

32.01 Les employés ont droit à un congé d'études conformément aux conditions de la politique du Conseil de gestion sur les congés d'études telle que modifiée de temps à autre. (Annexe D)

32.02 Sous réserve des exigences du service et des besoins du ministère, l'Employeur s'efforcera de répartir les occasions d'assister à des conférences et des colloques de façon juste et raisonnable.

- a) Les parties à la présente convention conviennent que la participation ou la présence d'un employé à des conférences, des conventions, des symposiums, des ateliers et d'autres rassemblements de ce genre, contribuent au maintien de normes professionnelles élevées.
- b) Un employé peut, à l'occasion et selon les limites financières et les contraintes opérationnelles de son Employeur, assister à des conférences et des conventions qui traitent de sujets liés à son champ de spécialisation, de sorte qu'il puisse profiter de la possibilité d'échange de connaissances et d'expériences.
- c) L'Employeur peut considérer l'employé en service et, au besoin, en déplacement, pour lui permettre de participer à de tels rassemblements. Des dépenses raisonnables, notamment les frais d'inscription, peuvent être autorisées.
- d) Un employé qui participe à une conférence ou une à convention à la demande de l'Employeur et dans le but de représenter les intérêts de l'Employeur peut être considéré en service et, au besoin, en déplacement. L'Employeur doit payer les frais d'inscription à la conférence ou à la convention à laquelle l'employé participe.
- e) Un employé invité à prendre part à une conférence ou à une convention à titre officiel, par exemple pour donner une présentation ou un cours dans son domaine, peut être considéré en service et, au besoin, en déplacement. L'employé peut être remboursé pour les frais d'inscription à la convention ou la conférence.

32.03 **Formation professionnelle**

- a) Les parties à la présente convention partagent le désir d'améliorer les normes professionnelles. L'Employeur doit s'efforcer de permettre aux employés :

- i) De suivre des cours d'éducation permanente reconnus par les organismes d'accréditation et nécessaires pour acquérir des crédits en vue d'atteindre ou de maintenir les normes exigibles pour obtenir un permis.
 - ii) De participer à des ateliers, à des cours de courte durée ou à des programmes spéciaux afin de leur permettre d'améliorer leurs connaissances et leurs aptitudes;
 - iii) D'effectuer des recherches ou de participer à des programmes liés à leurs travaux de recherche, qui se déroulent à l'extérieur de leur établissement de travail habituel ou à un autre endroit;
 - iv) D'effectuer des recherches dans leurs domaines de spécialisation qui ne sont pas nécessairement liées à leur travail et qui, selon l'Employeur, sont nécessaires pour permettre à l'employé d'accomplir ses tâches de façon plus efficace.
- b) Avec l'accord de l'Employeur, l'employé reçoit un congé sans perte de traitement de façon à pouvoir participer aux activités décrites à l'alinéa 32.03 a).
 - c) En vertu du présent article, un employé peut en tout temps faire une demande de formation professionnelle. L'Employeur peut lui aussi en tout temps choisir un employé pour une telle formation.
 - d) Lorsqu'en vertu du présent article un employé est choisi par l'Employeur pour améliorer sa formation professionnelle, l'Employeur doit consulter l'employé avant de déterminer l'endroit et la durée du programme de travail ou d'études.
 - e) Un employé qui, en vertu du présent article, a été choisi par l'Employeur pour recevoir une formation professionnelle continue de recevoir son traitement réglementaire.
 - f) Un employé qui reçoit une formation professionnelle autorisée en vertu du présent article doit être remboursé pour des frais de déplacement raisonnables et d'autres dépenses, dans une mesure jugée raisonnable par l'Employeur.

ARTICLE 33 - AUTRES CONGÉS

33.01 Sur demande d'un employé, l'Employeur peut accorder des congés payés ou non payés.

33.02 Les employés de l'unité de négociation ont le droit de demander un congé non payé en application des dispositions relatives au congé de *la Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick et ses modifications.

33.03 Les employés ont le droit de demander un congé payé d'une (1) journée pour obligations familiales par année civile lorsque des circonstances nécessitent l'attention directe de l'employé. Un tel congé ne doit pas être refusé sans raison valable.

ARTICLE 34 - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

34.01 Lorsque l'Employeur le juge souhaitable, dans l'intérêt de la sécurité et de l'hygiène des employés, de porter un vêtement ou un dispositif de sécurité, le port de ce vêtement ou de ce dispositif de sécurité doit être une condition d'emploi.

34.02 Un employé tenu par l'Employeur de porter des bottes ou des chaussures de sécurité approuvées obtiendra de l'Employeur le remboursement du coût une (1) paire de bottes ou de chaussures de sécurité jusqu'à concurrence de cent vingt-cinq dollars (125 \$) par année financière, ou deux cent cinquante dollars (250 \$) sur une période de deux (2) années financières consécutives, pourvu qu'une preuve d'achat soit présentée par l'employé.

34.03 Lorsque l'Employeur oblige un employé à utiliser des dispositifs spéciaux ou à porter des vêtements spéciaux, qui ne sont pas déjà prévus en vertu du présent article, pour des raisons de sécurité ou d'hygiène, l'Employeur doit fournir les vêtements ou les dispositifs de sécurité requis. L'Employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables pour assurer la sécurité et l'hygiène au travail des employés.

ING.

34.04 L'Employeur doit fournir ou payer :

(i) Des casques protecteurs;

(ii) Des lunettes de sécurité vendues sans ordonnance;

(iii) Pour une période de deux (2) ans, la moitié (1/2) du coût des lentilles et de la monture d'une paire de lunettes de sécurité obtenue sur ordonnance, lorsque celle-ci est exigée. La somme totale remboursée par l'Employeur et le régime de soins médicaux actuel ne doit pas excéder le coût réel des lunettes.

ARTICLE 35 - PROGRAMMES D'AVANTAGES DES EMPLOYÉS

35.01 **Régime d'assurance-vie collective** - L'Employeur doit continuer de participer au régime d'assurance-vie collective des membres de l'unité dans la même proportion qu'il le fait à l'heure actuelle.

35.02 **Régimes de soins médicaux et dentaires**

(a) L'Employeur doit verser soixante-quinze pour cent (75 %) du coût des primes du régime de soins médicaux actuel en faveur de tous les employés participants. L'adhésion de l'employé à ce régime est facultative. L'Employeur doit retenir la cotisation de l'employé au régime lorsque l'employé l'y autorise.

(b) L'Employeur doit verser cinquante pour cent (50 %) du coût des primes du régime de soins dentaires de base actuel ou son équivalent, tel qu'il a été convenu entre les parties, en faveur de tous les employés participants. L'adhésion des employés à ce régime est facultative. L'Employeur doit retenir la contribution aux primes de ce régime de l'employé lorsque celui-ci l'y autorise.

35.03 **Protection au moment de la retraite**

Les employés peuvent faire transférer leur protection du régime de soins de santé au moment de leur retraite au régime collectif approprié ou à un régime équivalent administré par l'Employeur pour les employés à la retraite.

35.04 **Indemnité de la Commission des accidents du travail**

Un employé qui reçoit, en application de la *Loi sur les accidents de travail*, des indemnités pour blessures au travail doit recevoir la différence entre son salaire net* et l'indemnité qui est versée par la Commission des accidents du travail pendant sa période d'incapacité. Aux fins du présent article, si les indemnités versées par la Commission des accidents du travail sont réduites d'un montant versé en vertu du Régime de pensions du Canada, ce paiement est réputé faire partie des indemnités de la Commission des accidents du travail.

* Salaire net désigne le salaire brut moins les déductions pour l'impôt, l'assurance-emploi et le Régime de pensions du Canada.

35.05 L'absence d'un employé qui reçoit des indemnités en application de la *Loi sur les accidents du travail* ne doit pas être déduite des crédits de congés de maladie ni des crédits de congés annuels de l'employé.

35.06 **Assurance-invalidité de longue durée** - L'Employeur doit gérer, à l'intention des employés de cette unité de négociation, le régime d'assurance-invalidité de longue durée déjà existant.

35.07 **Programme d'aide aux employés et à leur famille** - Les parties reconnaissent les avantages du programme d'aide aux employés et à leur famille et acceptent de recommander aux membres de l'unité de négociation d'avoir recours à ce programme en cas de besoin.

ARTICLE 36 - ABANDON DE L'ALLOCATION DE RETRAITE ET ALLOCATION DE MISE EN DISPONIBILITÉ

36.01 **Abandon de l'allocation de retraite**

- a) Sous réserve des limites énoncées ci-dessous, lorsqu'un employé dont la période de service ininterrompu se termine avant le 31 mars 2016 et comptant cinq (5) ans ou plus de service ininterrompu décède ou prend sa retraite en raison d'invalidité, ou de son âge, l'Employeur doit verser à cet employé ou à son bénéficiaire une allocation de retraite égale à la rétribution de cinq (5) jours pour chaque année de service et d'une partie de celles-ci, mais ne dépassant pas la rétribution de cent vingt-cinq (125) jours. L'allocation doit être versée en une somme globale, au moment de la retraite, au taux de traitement réglementaire de l'employé.
- b) Lorsqu'un employé dont la période de service ininterrompu se termine avant le 31 mars 2016 et est atteint d'une invalidité permanente et demande de prendre sa retraite, ou lorsque l'Employeur oblige un employé à prendre sa retraite en raison d'une invalidité permanente, ou lorsqu'un employé met fin à son emploi en raison d'une invalidité permanente, et à défaut d'un commun accord, un comité de médecins, dont la décision est définitive et exécutoire pour les parties à la présente convention, doit être formé de la façon suivante : un médecin nommé par l'Institut, un médecin nommé par l'Employeur et un médecin que choisiront les deux médecins ainsi nommés et qui doit être le président. Si le comité de médecins décide que l'employé est atteint d'invalidité permanente, l'employé doit recevoir la rémunération de tout congé de fin de service qu'il aura accumulé et auquel il aura droit en application du présent article. Les dépenses du comité de médecins doivent être acquittées de la même manière que s'il s'agissait d'un conseil d'arbitrage. Si l'invalidité permanente d'un employé a été établie en application de la *Loi sur les accidents du travail* ou de la *Loi sur*

le régime de pensions du Canada, il ne sera pas nécessaire d'obtenir une décision de la part d'un comité prévu au présent article.

- c) Les employés dont la période de service ininterrompu se termine avant le 31 mars 2016 et qui prennent une retraite anticipée en vertu du présent article et du régime de retraite dans les services publics ont droit à leur allocation de retraite.
- d) L'allocation de retraite prendra fin à compter du 31 mars 2016. Les employés dont la date de service ininterrompu est le 31 mars 2016 ou est postérieure à cette date ne sont pas admissibles à une allocation de retraite. Tous les autres employés cesseront d'accumuler des années de service aux fins du calcul de l'allocation de retraite à compter du 31 mars 2016.
- e) Les employés dont la date de service continu est avant 31 mars 2016 doivent conserver les années de service ininterrompu et des parties de celles-ci accumulées jusqu'au 30 mars 2016 aux fins du calcul de l'allocation de retraite.

36.02 **Paiement de l'allocation de retraite**

- a) Tout employé dont la date de service continu est antérieure au 31 mars 2016 et qui demeure donc admissible à une allocation de retraite peut choisir l'une des deux options suivantes pour le paiement de son allocation de retraite accumulée le 30 mars 2016:
 - i) un seul versement d'une somme globale, à verser sur-le-champ et basé sur les années de service ininterrompu de l'employé ou d'une partie de celles-ci et sur son taux réglementaire de traitement au 30 mars 2016;
 - ii) un seul versement d'une somme globale reporté au moment où l'employé prendra sa retraite, basé sur les années de service ininterrompu de l'employé ou d'une partie de celles-ci au 30 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.
- b) L'option du versement d'une somme globale, à verser sur-le-champ, prévue au sousalinéa 36.02(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 36.02(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 de service ininterrompu ou d'une partie de celles-ci aux fins du calcul de leur allocation de retraite, et ce, au plus tard trois (3) mois après le 31 mars 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 réputé avoir reporté son paiement jusqu'à sa retraite.

- f) Nonobstant l'abandon de l'allocation de retraite à compter du 31 mars 2016, un employé dont la date de service continu est antérieure au 31 mars 2016 peut volontairement choisir d'abandonner son allocation de retraite de façon anticipée et de recevoir une somme globale unique à tout moment entre la date de signature de la convention collective et le 31 mars 2016 comme suit :
- i) L'employé avisera l'Employeur par écrit de sa décision d'abandonner son allocation de retraite de façon anticipée et confirmera la date d'entrée en vigueur choisie de l'abandon (cette dernière doit tomber dans la période entre la date de signature et le 31 mars 2016, inclusivement).
 - ii) Le versement de la somme globale unique sera basé sur les années complètes et partielles de service continu de l'employé et sur son taux de salaire à la date d'entrée en vigueur 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.

36.03 Allocation de mise en disponibilité

- a) Tous les employés continueront à accumuler des années de service aux fins du calcul de l'allocation de mise en disponibilité après le 31 mars 2016.
- b) Quand un employé comptant cinq (5) ans ou plus de service ininterrompu 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 de service ininterrompu ou une partie de celles-ci, mais ne dépassant pas la rétribution de cent vingt-cinq (125) jours, au taux réglementaire de traitement de l'employé. Une telle allocation pour les employés à temps partiel sera calculée au prorata du temps travaillé par rapport aux heures travaillées normalement par un employé à temps plein.
- c) 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.

36.04 L'Employeur doit fournir des séances de préparation à la retraite pendant les cinq (5) années précédant la retraite de l'employé.

36.05 Au choix de l'employé qui a décidé de reporter le paiement à la date de sa retraite, l'allocation de retraite peut être accordée sous forme de congés de préretraite, conformément aux dispositions de l'annexe E.

ARTICLE 37 - TRANSFERT D'AVANTAGES

37.01 **Transfert d'avantages** - Lors d'une mutation en provenance des parties II, III ou IV des services publics

- a) Un employé a le droit de transférer les crédits de congés de maladie inutilisés jusqu'à concurrence d'un crédit de deux cent quarante (240) jours,
- b) Un employé a le droit de transférer les crédits de congés annuels inutilisés ou de prendre de l'argent à leur place, au choix de l'employé, et
- c) Un employé a le droit d'inclure le nombre d'années d'emploi ininterrompu dans les services publics aux fins de calcul des droits aux congés annuels et à l'allocation de retraite. Le nombre total d'années d'emploi ininterrompu ne peut pas être inclus, quand les conditions d'emploi de l'employé juste avant la mutation ne prévoyaient pas une disposition sur l'allocation de retraite.

ARTICLE 38 - DISPOSITIONS CONCERNANT LES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

38.01 a) Un employé à temps partiel accumule les avantages suivants au prorata de ses heures de travail réglementaires par rapport aux heures réglementaires effectuées par les employés à temps plein :

- i) Les crédits de congés annuels,
- ii) Les crédits de congés de maladie,
- iii) Les crédits de service pour l'allocation de retraite.

b) Tous les autres congés sont calculés au prorata.

38.02 Nonobstant l'article 22, lorsqu'un jour férié survient un jour de travail prévu d'un employé à temps partiel, l'employé a droit au jour férié sans perte de traitement. Lorsqu'un jour férié survient un jour de congé ordinaire d'un employé à temps partiel, le jour férié n'est pas remis à l'horaire et l'employé à temps partiel n'est pas indemnisé.

38.03 Nonobstant l'article 19, un employé à temps partiel est admissible à une augmentation de traitement à la date anniversaire après avoir effectué le nombre total d'heures de travail normalement travaillées par les employés à temps plein et à la condition que son rendement soit satisfaisant de l'avis de l'Employeur.

38.04 La participation des employés à temps partiel aux régimes d'avantages collectifs est régie par les modalités de ces régimes.

ARTICLE 39 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

39.01 **Définition** - Une modification des opérations de l'Employeur directement reliée à l'introduction d'équipement ou de matériel et qui modifiera la situation des employés ou transformera considérablement les conditions de travail des employés.

39.02 **Introduction** - L'Employeur accepte d'apporter des changements technologiques de façon à limiter le plus possible leurs effets perturbateurs sur les employés et les services au public. Lorsque des changements technologiques doivent être apportés, l'Employeur s'efforcera de trouver des façons de minimiser les effets négatifs que ces changements pourraient avoir sur les employés.

39.03 **Avis**

- a) L'Employeur donnera au syndicat un avis écrit de changement technologique au moins quatre (4) mois avant la date à laquelle le changement doit être apporté. Au cours de cette période, les parties se rencontreront pour discuter des mesures à prendre pour aider les employés qui pourraient être touchés par le changement.
- b) L'avis écrit précisé à l'alinéa 39.03 a) fournira les renseignements suivants :
 - i) la nature et l'étendue du changement;
 - ii) la ou les dates prévues auxquelles l'Employeur prévoit apporter le changement;
 - iii) le ou les lieux de travail qui seront touchés.
- c) Dès qu'il sera raisonnable de le faire après la présentation de l'avis, l'Employeur devra consulter l'Institut à propos des répercussions du changement technologique indiqué au paragraphe 39.01 sur chaque groupe d'employés. Cette consultation portera sur les sujets suivants, mais ne se limitera pas nécessairement à ces sujets
 - i) Le nombre approximatif, la classe et le lieu des employés qui seront probablement touchés par le changement;
 - ii) Les répercussions que le changement pourrait avoir sur les conditions de travail et les conditions d'emploi des employés.

39.04 **Formation** - Si, en raison d'un changement technologique, l'Employeur a besoin qu'un employé suive une formation supplémentaire, la formation sera fournie à l'employé. Cette formation sera fournie pendant les heures de travail si possible. Toute formation nécessaire en raison d'un changement technologique sera aux frais de l'Employeur sans perte de traitement pour l'employé. Les heures consacrées à la formation sont considérées comme des heures travaillées.

ARTICLE 40 - SOUS-TRAITANCE

ING.

40.01 L'Institut reconnaît le droit de l'Employeur de donner à contrat du travail et des services, et dans le cas où l'Employeur décide de le faire, l'Employeur accepte de donner à l'Institut un avis écrit au moins neuf (9) mois avant de conclure un contrat qui pourrait entraîner la mise en disponibilité d'un employé de l'unité de négociation. Les parties devront entreprendre des discussions dans les dix (10) jours suivants un tel avis et tous les efforts possibles seront faits pour que les employés touchés puissent continuer de travailler chez l'Employeur.

ING.

40.02 Lorsqu'un employé est mis en disponibilité parce que l'Employeur a conclu un contrat à l'extérieur de l'unité de négociation et que cet employé possède les qualifications requises pour un poste reconnu vacant, du même niveau ou d'un niveau inférieur, la préférence doit être accordée à l'employé mis en disponibilité.

ING.

40.03 Lorsqu'un employé est mis en disponibilité parce que l'Employeur a conclu un contrat à l'extérieur de l'unité de négociation et qu'un poste de même niveau ou de niveau inférieur, pour lequel l'employé doit suivre une formation de façon à se qualifier, devient vacant, la formation requise doit être fournie à l'employé et la préférence doit être accordée à ce dernier.

ING.

40.04 Si, à la suite d'un délai d'attente raisonnable d'un maximum de dix-huit (18) mois, l'employé ne peut ou ne veut pas acquérir la compétence requise pour un nouveau poste tel qu'il est décrit au paragraphe 40.03, l'Employeur doit faire tous les efforts raisonnables pour garder l'employé à un poste correspondant aux compétences de l'employé.

ING.

40.05 Si un employé est mis en disponibilité à la suite d'une décision de donner du travail à forfait, il devra être mis en disponibilité conformément aux dispositions relatives à la mise en disponibilité décrites dans la présente convention.

AG.

40.06 **Sous-traitance** - L'Institut reconnaît le droit de l'Employeur de donner à contrat du travail et des services, et dans le cas où l'Employeur décide de le faire, l'Employeur accepte de donner au syndicat un avis écrit au moins six (6) mois avant de conclure un contrat qui pourrait entraîner la mise en disponibilité d'un employé de l'unité de négociation. Les parties devront entreprendre des discussions dans les dix (10) jours suivants un tel avis et tous les efforts possibles seront faits pour offrir du travail continu à ceux à l'intérieur du gouvernement qui seront touchés par le contrat de sous-traitance.

VÉT.

40.07 L'Employeur consent à aviser l'Institut par écrit, au moins six (6) mois à l'avance, de son intention de donner des contrats à l'extérieur pour tout travail qui pourraient entraîner la mise en disponibilité d'un employé faisant partie de l'unité de négociation. La discussion entre les deux parties commencera dans les dix (10) jours qui suivront cet avis et tous les efforts possibles seront faits pour assurer aux employés touchés un emploi continu avec l'entrepreneur.

ARTICLE 41- ANCIENNETÉ

41.01 Aux fins de la présente convention, l'ancienneté est la durée du service, sous réserve des alinéas 41.04 a) et b), à compter de la date d'embauchage à titre d'employé, comme le définit la convention collective.

41.02 Une liste d'ancienneté sur laquelle figure le nom, la classification, le nombre total de jours d'ancienneté, la date d'entrée en fonction et le lieu de travail, doit être affichée sur les tableaux d'affichage appropriés au cours du mois de février de chaque année; la liste doit être par ordre d'ancienneté. Les employés peuvent demander que leur place sur la liste d'ancienneté soit revue dans les trente (30) jours de l'affichage.

41.03 **Calcul de l'ancienneté** - Lorsqu'une personne a été embauchée à titre d'employé surnuméraire ou temporaire et qu'il est par la suite nommé à un poste dans l'unité de négociation, son ancienneté doit remonter à la date d'embauchage à titre d'employé surnuméraire ou temporaire. L'employé doit cependant avoir travaillé pendant une période ininterrompue de trente (30) jours ouvrables.

41.04 a) Un employé conserve son ancienneté, sans toutefois en accumuler, pendant une période continue d'absence excédant la moitié (½) du nombre de jours ouvrables en un mois donné faisant suite à :

- i) Un congé non payé,
- ii) Une suspension des fonctions ou
- iii) Une mise en disponibilité pendant une période ne dépassant pas douze mois,

b) Un employé perd ses droits d'ancienneté et cesse d'être employé

- i) S'il donne sa démission écrite ou prend sa retraite;
- ii) S'il est congédié et n'est pas réintégré;
- iii) S'il est mis en disponibilité pendant une période dépassant douze (12) mois continus;
- iv) S'il s'absente du travail pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans aviser son surveillant immédiat et sans donner de raison valable;
- v) S'il est rappelé à la suite d'une mise en disponibilité et ne se présente pas au travail dans un délai de quatorze (14) jours suivants l'avis envoyé par courrier recommandé à l'adresse figurant au dossier de l'Employeur, sauf s'il est rappelé pour un emploi surnuméraire ou de courtes durées pendant qu'il est employé ailleurs, auquel cas le refus n'entraîne pas la perte des droits d'ancienneté.

41.05 Lorsqu'un employé est exclu de l'unité de négociation par la Commission du travail et de l'emploi et qu'il revient par la suite à l'unité de négociation, son ancienneté est calculée comme s'il n'avait jamais quitté l'unité de négociation.

ARTICLE 42 - RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

42.01 L'Employeur s'engage à contester, à négocier ou à régler les plaintes mettant en cause la négligence d'un employé, ainsi qu'à payer les dommages causés, le cas échéant, dans la mesure où l'employé a agi dans le cadre de ses fonctions. L'Employeur consent à maintenir son engagement à défendre les employés et à les dégager de toute responsabilité au-delà de l'expiration de la présente convention collective; par ailleurs, cet engagement continuera de lier l'Employeur par la suite, en dépit du fait qu'un employé visé par les présentes dispositions ait cessé d'exercer son emploi.

ARTICLE 43 - SURTEMPS

VÉT.

43.01 Lorsqu'un employé répond à un appel d'urgence, il doit être rémunéré au taux de surtemps pour le temps consacré à répondre à l'appel d'urgence. Un appel d'urgence désigne, aux fins du présent article, tout appel reçu par un employé et auquel l'employé a répondu pendant les périodes suivantes :

- a) Les samedis, les dimanches ou les jours fériés, ou
- b) Avant 7 h 30 pendant les jours de la semaine, ou
- c) Après 16 h pendant les jours de la semaine.

VÉT.

43.02 Le temps consacré par un employé à répondre à un appel d'urgence doit comprendre le temps consacré au déplacement.

VÉT.

43.03 Le surtemps doit être rémunéré de la façon suivante :

L'employé doit recevoir une paye de surtemps calculé à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire réglementaire de l'employé et pour un minimum de deux (2) heures pour chaque sortie pour appel d'urgence. Les appels d'urgence auxquels l'employé répond après le premier appel d'urgence et qu'il prend en charge pendant la même sortie ne donnent pas droit au paiement minimum de deux (2) heures. Pour calculer le surtemps auquel l'employé a droit, le temps consacré à l'appel en plus de deux (2) heures doit être arrondi à la demi-heure (½) près.

VÉT.

43.04 Sur demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, les indemnités de surtemps accumulés en vertu du présent article peuvent être versés sous forme de congé de compensatoire qui sera calculé au taux de prime applicable établi dans le présent article. Un congé compensatoire doit être pris au cours de l'année financière pendant laquelle il a été accordé.

ARTICLE 44 - SERVICE DE RÉSERVE

VÉT.

44.01 Lorsqu'un employé est désigné pour le service de réserve pendant une semaine déterminée (7 jours consécutifs pour un total de 131,75 heures de réserve) sur ordre de la direction, cet employé désigné pour le service de réserve doit recevoir une rémunération supplémentaire au taux

De 2,80 \$ l'heure pour chaque heure de réserve, pendant les deux mille cinq cents (2 500) premières heures de l'année; et

De 3,80 \$ l'heure pour chaque heure de réserve, pour toutes les heures au-delà des deux mille cinq cents (2 500) heures cumulatives de l'année.

Ces taux doivent augmenter selon le même pourcentage et entrer en vigueur aux mêmes dates que les ententes salariales négociées en vertu de la présente convention collective.

44.02 Un employé désigné pour le service de réserve en vertu du paragraphe 44.01 ci-dessus, doit être accessible durant sa période de service de réserve à un numéro de téléphone connu et être en mesure de se rendre au travail aussi vite que possible s'il est appelé. Le service de réserve comprend toutes les heures durant la semaine qui ne fait pas partie des heures normales de travail de l'employé.

ARTICLE 45 - DURÉE ET CESSATION

45.01 La présente convention entre en vigueur le 1er juin 2022 et prend fin le 31 mai 2022, à moins d'une disposition contraire explicite dans la présente convention.

45.02 La présente convention demeurera en pleine vigueur jusqu'à la conclusion d'une entente quant à son renouvellement ou quant à une modification ou substitution à y apporter ou jusqu'à la déclaration d'une impasse en application de la *Loi relative aux relations de travail* dans les services publics.

45.03 **Droit des anciens employés à la rémunération** - Lorsque les parties ont convenu d'accorder une augmentation de rémunération rétroactive, les personnes qui ont cessé d'être des employés au cours de la période de rétroactivité ont droit à la rémunération rétroactive, sauf dans le cas où un employé est démis de ses fonctions ou quitte son poste.

45.04 Lorsque décède un employé ayant droit à une rémunération ou à une allocation de retraite, le montant qui lui est dû est versé au conjoint ou à la succession de l'employé décédé.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ LE 18 AOÛT 2022.

POUR L'EMPLOYEUR:

POUR L'INSTITUT

L'Hon. Ernie Steeves

John Michael McPhee

L'Hon. Jill Green

Michael Pauley

Neil Jacobson

Duncan Fraser

Suzanne Pelletier-Wood

David Dykstra

Julie Scovil

Carl Dingee

Shubra Agarwal

Pierre Ouellet

Greg Sweetland

Jenn Carr

Joel Bragdon

Ahmed Dassouki

Jean-Yves Bernard

VÉTÉRINAIRE
SALAIRE À LA QUINZAINE
(36.25 HEURES/SEMAINE)

mai 31/2022 15% Ajustement des ressources

Vétérinaire 1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
juin 01/19	2270.65	2298.27	2326.15	2354.45	2383.02	2411.91	2441.25	2470.88	2500.90	2531.29	2561.94	2593.14	2624.65	2656.54	2688.77	2721.40	2754.49
déc. 01/19	2293.36	2321.25	2349.41	2377.99	2406.85	2436.03	2465.66	2495.59	2525.91	2556.60	2587.56	2619.07	2650.90	2683.11	2715.66	2748.61	2782.03
juin 01/20	2316.29	2344.46	2372.90	2401.77	2430.92	2460.39	2490.32	2520.55	2551.17	2582.17	2613.44	2645.26	2677.41	2709.94	2742.82	2776.10	2809.85
déc. 01/20	2339.45	2367.90	2396.63	2425.79	2455.23	2484.99	2515.22	2545.76	2576.68	2607.99	2639.57	2671.71	2704.18	2737.04	2770.25	2803.86	2837.95
juin 01/21	2362.84	2391.58	2420.60	2450.05	2479.78	2509.84	2540.37	2571.22	2602.45	2634.07	2665.97	2698.43	2731.22	2764.41	2797.95	2831.90	2866.33
déc. 01/21	2386.47	2415.50	2444.81	2474.55	2504.58	2534.94	2565.77	2596.93	2628.47	2660.41	2692.63	2725.41	2758.53	2792.05	2825.93	2860.22	2894.99
mai 31/22	2744.44	2777.83	2811.53	2845.73	2880.27	2915.18	2950.64	2986.47	3022.74	3059.47	3096.52	3134.22	3172.31	3210.86	3249.82	3289.25	3329.24

				Point de				Taux									
				Contrôle				Max.									
				Max.				Discr.									
	18	19	20	21	22	23	24	25									
juin 01/19	2787.95	2821.85	2856.07	2890.78	2925.48	2960.58	2996.09	3032.06									
déc. 01/19	2815.83	2850.07	2884.63	2919.69	2954.73	2990.19	3026.05	3062.38									
juin 01/20	2843.99	2878.57	2913.48	2948.89	2984.28	3020.09	3056.31	3093.00									
déc. 01/20	2872.43	2907.36	2942.61	2978.38	3014.12	3050.29	3086.87	3123.93									
juin 01/21	2901.15	2936.43	2972.04	3008.16	3044.26	3080.79	3117.74	3155.17									
déc. 01/21	2930.16	2965.79	3001.76	3038.24	3074.70	3111.60	3148.92	3186.72									
mai 31/22	3369.68	3410.66	3452.02	3493.98	3535.91	3578.34	3621.26	3664.73									

ANNEXE A
VÉTÉRINAIRE
SALAIRE À LA QUINZAINE
(36.25 HEURES/SEMAINE)

mai 31/2022 15% Ajustement des ressources

Vétérinaire 2

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
juin 01/19	2528.41	2559.17	2590.24	2621.71	2653.48	2685.75	2718.36	2751.37	2784.78	2818.61	2852.86	2887.50	2922.53	2958.11	2993.97	3030.38	3067.19
déc. 01/19	2553.69	2584.76	2616.14	2647.93	2680.01	2712.61	2745.54	2778.88	2812.63	2846.80	2881.39	2916.38	2951.76	2987.69	3023.91	3060.68	3097.86
juin 01/20	2579.23	2610.61	2642.30	2674.41	2706.81	2739.74	2773.00	2806.67	2840.76	2875.27	2910.20	2945.54	2981.28	3017.57	3054.15	3091.29	3128.84
déc. 01/20	2605.02	2636.72	2668.72	2701.15	2733.88	2767.14	2800.73	2834.74	2869.17	2904.02	2939.30	2975.00	3011.09	3047.75	3084.69	3122.20	3160.13
juin 01/21	2631.07	2663.09	2695.41	2728.16	2761.22	2794.81	2828.74	2863.09	2897.86	2933.06	2968.69	3004.75	3041.20	3078.23	3115.54	3153.42	3191.73
déc. 01/21	2657.38	2689.72	2722.36	2755.44	2788.83	2822.76	2857.03	2891.72	2926.84	2962.39	2998.38	3034.80	3071.61	3109.01	3146.70	3184.95	3223.65
mai 31/22	3055.99	3093.18	3130.71	3168.76	3207.15	3246.17	3285.58	3325.48	3365.87	3406.75	3448.14	3490.02	3532.35	3575.36	3618.71	3662.69	3707.20

											Point de							Taux
											Contrôle							Max.
											Max.							Discr.
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				
juin 01/19	3104.46	3142.17	3180.28	3218.89	3257.99	3297.59	3337.65	3378.18	3419.23	3460.74	3502.28	3544.31	3586.81	3629.88				
déc. 01/19	3135.50	3173.59	3212.08	3251.08	3290.57	3330.57	3371.03	3411.96	3453.42	3495.35	3537.30	3579.75	3622.68	3666.18				
juin 01/20	3166.86	3205.33	3244.20	3283.59	3323.48	3363.88	3404.74	3446.08	3487.95	3530.30	3572.67	3615.55	3658.91	3702.84				
déc. 01/20	3198.53	3237.38	3276.64	3316.43	3356.71	3397.52	3438.79	3480.54	3522.83	3565.60	3608.40	3651.71	3695.50	3739.87				
juin 01/21	3230.52	3269.75	3309.41	3349.59	3390.28	3431.50	3473.18	3515.35	3558.06	3601.26	3644.48	3688.23	3732.46	3777.27				
déc. 01/21	3262.83	3302.45	3342.50	3383.09	3424.18	3465.82	3507.91	3550.50	3593.64	3637.27	3680.92	3725.11	3769.78	3815.04				
mai 31/22	3752.25	3797.82	3843.88	3890.55	3937.81	3985.69	4034.10	4083.08	4132.69	4182.86	4233.06	4283.88	4335.25	4387.30				

**ANNEXE A
VÉTÉRINAIRE
SALAIRE À LA QUINZAINE
(36.25 HEURES/SEMAINE)**

mai 31/2022 15% Ajustement des ressources

Vétérinaire 3

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
juin 01/19	2781.48	2815.27	2849.46	2884.12	2919.07	2954.57	2990.38	3026.73	3063.56	3100.71	3138.37	3176.51	3215.12	3254.09	3293.63	3333.67	3374.12
déc. 01/19	2809.29	2843.42	2877.95	2912.96	2948.26	2984.12	3020.28	3057.00	3094.20	3131.72	3169.75	3208.28	3247.27	3286.63	3326.57	3367.01	3407.86
juin 01/20	2837.38	2871.85	2906.73	2942.09	2977.74	3013.96	3050.48	3087.57	3125.14	3163.04	3201.45	3240.36	3279.74	3319.50	3359.84	3400.68	3441.94
déc. 01/20	2865.75	2900.57	2935.80	2971.51	3007.52	3044.10	3080.98	3118.45	3156.39	3194.67	3233.46	3272.76	3312.54	3352.70	3393.44	3434.69	3476.36
juin 01/21	2894.41	2929.58	2965.16	3001.23	3037.60	3074.54	3111.79	3149.63	3187.95	3226.62	3265.79	3305.49	3345.67	3386.23	3427.37	3469.04	3511.12
déc. 01/21	2923.35	2958.88	2994.81	3031.24	3067.98	3105.29	3142.91	3181.13	3219.83	3258.89	3298.45	3338.54	3379.13	3420.09	3461.64	3503.73	3546.23
mai 31/22	3361.85	3402.71	3444.03	3485.93	3528.18	3571.08	3614.35	3658.30	3702.80	3747.72	3793.22	3839.32	3886.00	3933.10	3980.89	4029.29	4078.16

						Point de				Taux							
						Contrôle				Max.							
						Max.				Discr.							
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27							
juin 01/19	3415.15	3456.55	3498.61	3541.09	3584.10	3627.67	3671.18	3715.30	3759.84	3804.97							
déc. 01/19	3449.30	3491.12	3533.60	3576.50	3619.94	3663.95	3707.89	3752.45	3797.44	3843.02							
juin 01/20	3483.79	3526.03	3568.94	3612.27	3656.14	3700.59	3744.97	3789.97	3835.41	3881.45							
déc. 01/20	3518.63	3561.29	3604.63	3648.39	3692.70	3737.60	3782.42	3827.87	3873.76	3920.26							
juin 01/21	3553.82	3596.90	3640.68	3684.87	3729.63	3774.98	3820.24	3866.15	3912.50	3959.46							
déc. 01/21	3589.36	3632.87	3677.09	3721.72	3766.93	3812.73	3858.44	3904.81	3951.63	3999.05							
mai 31/22	4127.76	4177.80	4228.65	4279.98	4331.97	4384.64	4437.21	4490.53	4544.37	4598.91							

ANNEXE A
VÉTÉRIINAIRE
SALAIRE À LA QUINZAINE
(36.25 HEURES/SEMAINE)

mai 31/2022 15% Ajustement des ressources

Vétérinaire 4

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
juin 01/19	3091.80	3129.31	3167.35	3205.81	3244.73	3284.17	3324.04	3364.39	3405.28	3446.63	3488.49	3530.88	3573.76	3617.13	3661.07	3705.52	3750.51
déc. 01/19	3122.72	3160.60	3199.02	3237.87	3277.18	3317.01	3357.28	3398.03	3439.33	3481.10	3523.37	3566.19	3609.50	3653.30	3697.68	3742.58	3788.02
juin 01/20	3153.95	3192.21	3231.01	3270.25	3309.95	3350.18	3390.85	3432.01	3473.72	3515.91	3558.60	3601.85	3645.60	3689.83	3734.66	3780.01	3825.90
déc. 01/20	3185.49	3224.13	3263.32	3302.95	3343.05	3383.68	3424.76	3466.33	3508.46	3551.07	3594.19	3637.87	3682.06	3726.73	3772.01	3817.81	3864.16
juin 01/21	3217.34	3256.37	3295.95	3335.98	3376.48	3417.52	3459.01	3500.99	3543.54	3586.58	3630.13	3674.25	3718.88	3764.00	3809.73	3855.99	3902.80
déc. 01/21	3249.51	3288.93	3328.91	3369.34	3410.24	3451.70	3493.60	3536.00	3578.98	3622.45	3666.43	3710.99	3756.07	3801.64	3847.83	3894.55	3941.83
mai 31/22	3736.94	3782.27	3828.25	3874.74	3921.78	3969.46	4017.64	4066.40	4115.83	4165.82	4216.39	4267.64	4319.48	4371.89	4425.00	4478.73	4533.10

						Point de				Taux							
						Contrôle				Max.							
						Max.				Discr.							
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27							
juin 01/19	3796.12	3842.18	3888.85	3936.10	3983.92	4032.28	4080.70	4129.67	4179.18	4229.29							
déc. 01/19	3834.08	3880.60	3927.74	3975.46	4023.76	4072.60	4121.51	4170.97	4220.97	4271.58							
juin 01/20	3872.42	3919.41	3967.02	4015.21	4064.00	4113.33	4162.73	4212.68	4263.18	4314.30							
déc. 01/20	3911.14	3958.60	4006.69	4055.36	4104.64	4154.46	4204.36	4254.81	4305.81	4357.44							
juin 01/21	3950.25	3998.19	4046.76	4095.91	4145.69	4196.00	4246.40	4297.36	4348.87	4401.01							
déc. 01/21	3989.75	4038.17	4087.23	4136.87	4187.15	4237.96	4288.86	4340.33	4392.36	4445.02							
mai 31/22	4588.21	4643.90	4700.31	4757.40	4815.22	4873.65	4932.19	4991.38	5051.21	5111.77							

ANNEXE A
INGÉNIEURS, ARPENTEURS-GÉOMÈTRES ET ARCHITECTES
SALAIRE À LA QUINZAINE
(36.25 HEURES/SEMAINE)

Architecte 1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
juin 01/19	2194.95	2221.62	2248.66	2275.96	2303.58	2331.56	2359.89	2388.54	2417.54	2446.90	2476.69	2506.70	2537.14	2568.03	2599.11	2630.71	2662.65
déc. 01/19	2216.90	2243.84	2271.15	2298.72	2326.62	2354.88	2383.49	2412.43	2441.72	2471.37	2501.46	2531.77	2562.51	2593.71	2625.10	2657.02	2689.28
juin 01/20	2239.07	2266.28	2293.86	2321.71	2349.89	2378.43	2407.32	2436.55	2466.14	2496.08	2526.47	2557.09	2588.14	2619.65	2651.35	2683.59	2716.17
déc. 01/20	2261.46	2288.94	2316.80	2344.93	2373.39	2402.21	2431.39	2460.92	2490.80	2521.04	2551.73	2582.66	2614.02	2645.85	2677.86	2710.43	2743.33
juin 01/21	2284.07	2311.83	2339.97	2368.38	2397.12	2426.23	2455.70	2485.53	2515.71	2546.25	2577.25	2608.49	2640.16	2672.31	2704.64	2737.53	2770.76
déc. 01/21	2306.91	2334.95	2363.37	2392.06	2421.09	2450.49	2480.26	2510.39	2540.87	2571.71	2603.02	2634.57	2666.56	2699.03	2731.69	2764.91	2798.47

				Point de Contrôle Max.				Taux Max. Discr.									
	18	19	20	21	22	23	24	25									
juin 01/19	2695.00	2727.78	2760.87	2794.41	2827.97	2861.89	2896.25	2930.97									
déc. 01/19	2721.95	2755.06	2788.48	2822.35	2856.25	2890.51	2925.21	2960.28									
juin 01/20	2749.17	2782.61	2816.36	2850.57	2884.81	2919.42	2954.46	2989.88									
déc. 01/20	2776.66	2810.44	2844.52	2879.08	2913.66	2948.61	2984.00	3019.78									
juin 01/21	2804.43	2838.54	2872.97	2907.87	2942.80	2978.10	3013.84	3049.98									
déc. 01/21	2832.47	2866.93	2901.70	2936.95	2972.23	3007.88	3043.98	3080.48									

ANNEXE A
AGRICULTURE
SALAIRE À LA QUINZAINE
(36.25 HEURES/SEMAINE)

Agronome 2

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
juin 01/19	2162.53	2188.78	2215.39	2242.34	2269.53	2297.09	2325.01	2353.25	2381.81	2410.76	2440.04	2469.65	2499.63	2530.05	2560.71	2591.78	2623.30
déc. 01/19	2184.16	2210.67	2237.54	2264.76	2292.23	2320.06	2348.26	2376.78	2405.63	2434.87	2464.44	2494.35	2524.63	2555.35	2586.32	2617.70	2649.53
juin 01/20	2206.00	2232.78	2259.92	2287.41	2315.15	2343.26	2371.74	2400.55	2429.69	2459.22	2489.08	2519.29	2549.88	2580.90	2612.18	2643.88	2676.03
déc. 01/20	2228.06	2255.11	2282.52	2310.28	2338.30	2366.69	2395.46	2424.56	2453.99	2483.81	2513.97	2544.48	2575.38	2606.71	2638.30	2670.32	2702.79
juin 01/21	2250.34	2277.66	2305.35	2333.38	2361.68	2390.36	2419.41	2448.81	2478.53	2508.65	2539.11	2569.92	2601.13	2632.78	2664.68	2697.02	2729.82
déc. 01/21	2272.84	2300.44	2328.40	2356.71	2385.30	2414.26	2443.60	2473.30	2503.32	2533.74	2564.50	2595.62	2627.14	2659.11	2691.33	2723.99	2757.12

				Point de				Taux									
				Contrôle				Max.									
				Max.				Discr.									
	18	19	20	21	22	23	24	25									
juin 01/19	2655.18	2687.47	2720.07	2753.12	2786.15	2819.60	2853.43	2887.68									
déc. 01/19	2681.73	2714.34	2747.27	2780.65	2814.01	2847.80	2881.96	2916.56									
juin 01/20	2708.55	2741.48	2774.74	2808.46	2842.15	2876.28	2910.78	2945.73									
déc. 01/20	2735.64	2768.89	2802.49	2836.54	2870.57	2905.04	2939.89	2975.19									
juin 01/21	2763.00	2796.58	2830.51	2864.91	2899.28	2934.09	2969.29	3004.94									
déc. 01/21	2790.63	2824.55	2858.82	2893.56	2928.27	2963.43	2998.98	3034.99									

ANNEXE A
AGRICULTURE
SALAIRE À LA QUINZAINE
(36.25 HEURES/SEMAINE)

Agronome 3

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
juin 01/19	2408.01	2437.27	2466.89	2496.83	2527.14	2557.84	2588.92	2620.36	2652.19	2684.39	2717.00	2750.00	2783.39	2817.22	2851.42	2886.09	2921.13
déc. 01/19	2432.09	2461.64	2491.56	2521.80	2552.41	2583.42	2614.81	2646.56	2678.71	2711.23	2744.17	2777.50	2811.22	2845.39	2879.93	2914.95	2950.34
juin 01/20	2456.41	2486.26	2516.48	2547.02	2577.93	2609.25	2640.96	2673.03	2705.50	2738.34	2771.61	2805.28	2839.33	2873.84	2908.73	2944.10	2979.84
déc. 01/20	2480.97	2511.12	2541.64	2572.49	2603.71	2635.34	2667.37	2699.76	2732.56	2765.72	2799.33	2833.33	2867.72	2902.58	2937.82	2973.54	3009.64
juin 01/21	2505.78	2536.23	2567.06	2598.21	2629.75	2661.69	2694.04	2726.76	2759.89	2793.38	2827.32	2861.66	2896.40	2931.61	2967.20	3003.28	3039.74
déc. 01/21	2530.84	2561.59	2592.73	2624.19	2656.05	2688.31	2720.98	2754.03	2787.49	2821.31	2855.59	2890.28	2925.36	2960.93	2996.87	3033.31	3070.14

										Point de Contrôle Max.				Taux Max. Discr.			
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
juin 01/19	2956.59	2992.50	3028.84	3065.57	3102.85	3140.57	3178.71	3217.29	3256.35	3295.93	3335.47	3375.51	3415.99	3457.00			
déc. 01/19	2986.16	3022.43	3059.13	3096.23	3133.88	3171.98	3210.50	3249.46	3288.91	3328.89	3368.82	3409.27	3450.15	3491.57			
juin 01/20	3016.02	3052.65	3089.72	3127.19	3165.22	3203.70	3242.61	3281.95	3321.80	3362.18	3402.51	3443.36	3484.65	3526.49			
déc. 01/20	3046.18	3083.18	3120.62	3158.46	3196.87	3235.74	3275.04	3314.77	3355.02	3395.80	3436.54	3477.79	3519.50	3561.75			
juin 01/21	3076.64	3114.01	3151.83	3190.04	3228.84	3268.10	3307.79	3347.92	3388.57	3429.76	3470.91	3512.57	3554.70	3597.37			
déc. 01/21	3107.41	3145.15	3183.35	3221.94	3261.13	3300.78	3340.87	3381.40	3422.46	3464.06	3505.62	3547.70	3590.25	3633.34			

ANNEXE A
AGRICULTURE
SALAIRE À LA QUINZAINE
(36.25 HEURES/SEMAINE)

Agronome 4

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
juin 01/19	2649.03	2681.19	2713.78	2746.79	2780.10	2813.89	2848.02	2882.61	2917.69	2953.08	2988.97	3025.28	3062.00	3099.15	3136.79	3174.90	3213.51
déc. 01/19	2675.52	2708.00	2740.92	2774.26	2807.90	2842.03	2876.50	2911.44	2946.87	2982.61	3018.86	3055.53	3092.62	3130.14	3168.16	3206.65	3245.65
juin 01/20	2702.28	2735.08	2768.33	2802.00	2835.98	2870.45	2905.27	2940.55	2976.34	3012.44	3049.05	3086.09	3123.55	3161.44	3199.84	3238.72	3278.11
déc. 01/20	2729.30	2762.43	2796.01	2830.02	2864.34	2899.15	2934.32	2969.96	3006.10	3042.56	3079.54	3116.95	3154.79	3193.05	3231.84	3271.11	3310.89
juin 01/21	2756.59	2790.05	2823.97	2858.32	2892.98	2928.14	2963.66	2999.66	3036.16	3072.99	3110.34	3148.12	3186.34	3224.98	3264.16	3303.82	3344.00
déc. 01/21	2784.16	2817.95	2852.21	2886.90	2921.91	2957.42	2993.30	3029.66	3066.52	3103.72	3141.44	3179.60	3218.20	3257.23	3296.80	3336.86	3377.44

						Point de Contrôle Max.				Taux Max. Discr.							
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27							
juin 01/19	3252.51	3291.98	3331.98	3372.50	3413.40	3454.91	3496.37	3538.34	3580.78	3623.76							
déc. 01/19	3285.04	3324.90	3365.30	3406.23	3447.53	3489.46	3531.33	3573.72	3616.59	3660.00							
juin 01/20	3317.89	3358.15	3398.95	3440.29	3482.01	3524.35	3566.64	3609.46	3652.76	3696.60							
déc. 01/20	3351.07	3391.73	3432.94	3474.69	3516.83	3559.59	3602.31	3645.55	3689.29	3733.57							
juin 01/21	3384.58	3425.65	3467.27	3509.44	3552.00	3595.19	3638.33	3682.01	3726.18	3770.91							
déc. 01/21	3418.43	3459.91	3501.94	3544.53	3587.52	3631.14	3674.71	3718.83	3763.44	3808.62							

ANNEXE B
INGÉNIEURS, ARPENTEURS-GÉOMÈTRES ET ARCHITECTES
SALAIRE À LA QUINZAINE
(40 HEURES/SEMAINE)

Ingénieur 2
Arpenteur-géomètre 2

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
juin 01/19	2524.06	2554.66	2585.71	2617.13	2648.89	2681.05	2713.62	2746.66	2779.96	2813.72	2847.91	2882.48	2917.48	2952.94	2988.82	3025.17	3061.89
déc. 01/19	2549.30	2580.20	2611.56	2643.30	2675.39	2707.86	2740.76	2774.12	2807.76	2841.85	2876.39	2911.30	2946.66	2982.47	3018.71	3055.43	3092.51
juin 01/20	2574.79	2606.00	2637.68	2669.73	2702.15	2734.94	2768.17	2801.86	2835.84	2870.27	2905.16	2940.41	2976.12	3012.29	3048.90	3085.98	3123.44
déc. 01/20	2600.53	2632.07	2664.06	2696.42	2729.17	2762.30	2795.85	2829.88	2864.20	2898.97	2934.21	2969.82	3005.88	3042.42	3079.39	3116.84	3154.68
juin 01/21	2626.54	2658.38	2690.69	2723.39	2756.46	2789.91	2823.81	2858.18	2892.84	2927.96	2963.55	2999.51	3035.94	3072.84	3110.19	3148.02	3186.23
déc. 01/21	2652.80	2684.97	2717.59	2750.62	2784.02	2817.81	2852.05	2886.76	2921.78	2957.23	2993.19	3029.51	3066.30	3103.57	3141.30	3179.50	3218.10

								Point de				Taux					
								Contrôle				Max.					
								Max.				Discr.					
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29					
juin 01/19	3099.08	3136.68	3174.83	3213.35	3252.38	3291.92	3331.86	3372.33	3412.87	3453.79	3495.22	3537.21					
déc. 01/19	3130.07	3168.06	3206.58	3245.48	3284.90	3324.83	3365.19	3406.05	3447.00	3488.33	3530.17	3572.59					
juin 01/20	3161.38	3199.74	3238.64	3277.94	3317.75	3358.08	3398.84	3440.11	3481.47	3523.21	3565.47	3608.32					
déc. 01/20	3192.99	3231.74	3271.03	3310.72	3350.93	3391.66	3432.83	3474.52	3516.28	3558.44	3601.13	3644.40					
juin 01/21	3224.93	3264.06	3303.74	3343.82	3384.44	3425.58	3467.16	3509.26	3551.45	3594.03	3637.14	3680.85					
déc. 01/21	3257.18	3296.70	3336.77	3377.26	3418.28	3459.83	3501.83	3544.35	3586.97	3629.97	3673.51	3717.66					

ANNEXE B
INGÉNIEURS, ARPENTEURS-GÉOMÈTRES ET ARCHITECTES
SALAIRE À LA QUINZAINE
(40 HEURES/SEMAINE)

Ingénieur 4

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
juin 01/19	3069.22	3106.50	3144.23	3182.48	3221.04	3260.22	3299.73	3339.84	3380.48	3421.47	3463.03	3505.11	3547.72	3590.72	3634.35	3678.53	3723.17
déc. 01/19	3099.91	3137.57	3175.67	3214.30	3253.25	3292.82	3332.72	3373.24	3414.29	3455.69	3497.66	3540.17	3583.19	3626.63	3670.70	3715.32	3760.40
juin 01/20	3130.90	3168.94	3207.43	3246.44	3285.78	3325.75	3366.05	3406.97	3448.43	3490.25	3532.63	3575.57	3619.02	3662.90	3707.41	3752.47	3798.00
déc. 01/20	3162.21	3200.63	3239.50	3278.91	3318.64	3359.01	3399.70	3441.05	3482.91	3525.15	3567.96	3611.32	3655.22	3699.53	3744.49	3790.00	3835.98
juin 01/21	3193.83	3232.64	3271.90	3311.70	3351.83	3392.60	3433.70	3475.45	3517.74	3560.41	3603.63	3647.44	3691.77	3736.53	3781.93	3827.91	3874.34
déc. 01/21	3225.77	3264.97	3304.62	3344.82	3385.36	3426.53	3468.04	3510.21	3552.92	3596.02	3639.67	3683.91	3728.70	3773.89	3819.74	3866.18	3913.08

						Point de				Taux							
						Contrôle				Max.							
						Max.				Discr.							
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27							
juin 01/19	3768.44	3814.12	3860.54	3907.41	3954.87	4002.95	4050.96	4099.64	4148.79	4198.59							
déc. 01/19	3806.12	3852.27	3899.14	3946.48	3994.42	4042.98	4091.46	4140.63	4190.28	4240.57							
juin 01/20	3844.18	3890.79	3938.14	3985.95	4034.36	4083.41	4132.38	4182.04	4232.18	4282.98							
déc. 01/20	3882.63	3929.70	3977.52	4025.81	4074.70	4124.25	4173.70	4223.86	4274.49	4325.80							
juin 01/21	3921.46	3968.99	4017.30	4066.06	4115.45	4165.50	4215.44	4266.10	4317.24	4369.06							
déc. 01/21	3960.67	4008.68	4057.48	4106.73	4156.61	4207.15	4257.59	4308.76	4360.42	4412.74							

**ANNEXE B
VÉTÉRINAIRE
SALAIRE À LA QUINZAINE
(40 HEURES/SEMAINE)**

mai 31/2022 15% Ajustement des ressources

Vétérinaire 3

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
juin 01/19	3069.22	3106.50	3144.23	3182.48	3221.04	3260.22	3299.73	3339.84	3380.48	3421.47	3463.03	3505.11	3547.72	3590.72	3634.35	3678.53	3723.17
déc. 01/19	3099.91	3137.57	3175.67	3214.30	3253.25	3292.82	3332.72	3373.24	3414.29	3455.69	3497.66	3540.17	3583.19	3626.63	3670.70	3715.32	3760.40
juin 01/20	3130.90	3168.94	3207.43	3246.44	3285.78	3325.75	3366.05	3406.97	3448.43	3490.25	3532.63	3575.57	3619.02	3662.90	3707.41	3752.47	3798.00
déc. 01/20	3162.21	3200.63	3239.50	3278.91	3318.64	3359.01	3399.70	3441.05	3482.91	3525.15	3567.96	3611.32	3655.22	3699.53	3744.49	3790.00	3835.98
juin 01/21	3193.83	3232.64	3271.90	3311.70	3351.83	3392.60	3433.70	3475.45	3517.74	3560.41	3603.63	3647.44	3691.77	3736.53	3781.93	3827.91	3874.34
déc. 01/21	3225.77	3264.97	3304.62	3344.82	3385.36	3426.53	3468.04	3510.21	3552.92	3596.02	3639.67	3683.91	3728.70	3773.89	3819.74	3866.18	3913.08
mai 31/22	3709.63	3754.71	3800.31	3846.54	3893.16	3940.50	3988.25	4036.74	4085.85	4135.42	4185.62	4236.49	4288.00	4339.97	4392.71	4446.11	4500.04

						Point de				Taux							
						Contrôle				Max.							
						Max.				Discr.							
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27							
juin 01/19	3768.44	3814.12	3860.54	3907.41	3954.87	4002.95	4050.96	4099.64	4148.79	4198.59							
déc. 01/19	3806.12	3852.27	3899.14	3946.48	3994.42	4042.98	4091.46	4140.63	4190.28	4240.57							
juin 01/20	3844.18	3890.79	3938.14	3985.95	4034.36	4083.41	4132.38	4182.04	4232.18	4282.98							
déc. 01/20	3882.63	3929.70	3977.52	4025.81	4074.70	4124.25	4173.70	4223.86	4274.49	4325.80							
juin 01/21	3921.46	3968.99	4017.30	4066.06	4115.45	4165.50	4215.44	4266.10	4317.24	4369.06							
déc. 01/21	3960.67	4008.68	4057.48	4106.73	4156.61	4207.15	4257.59	4308.76	4360.42	4412.74							
mai 31/22	4554.77	4609.99	4666.10	4722.74	4780.10	4838.22	4896.23	4955.07	5014.48	5074.66							

ANNEXE B
INGÉNIEURS, ARPENTEURS-GÉOMÈTRES ET ARCHITECTES
SALAIRE À LA QUINZAINE
(40 HEURES/SEMAINE)

Architecte 1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
juin 01/19	2422.01	2451.44	2481.28	2511.40	2541.88	2572.76	2604.02	2635.63	2667.63	2700.03	2732.90	2766.01	2799.60	2833.69	2867.98	2902.85	2938.10
déc. 01/19	2446.23	2475.96	2506.10	2536.52	2567.30	2598.49	2630.06	2661.99	2694.31	2727.03	2760.23	2793.68	2827.60	2862.02	2896.66	2931.88	2967.48
juin 01/20	2470.70	2500.72	2531.16	2561.89	2592.98	2624.47	2656.35	2688.61	2721.26	2754.30	2787.83	2821.62	2855.88	2890.65	2925.63	2961.20	2997.15
déc. 01/20	2495.40	2525.73	2556.47	2587.51	2618.91	2650.71	2682.91	2715.50	2748.47	2781.84	2815.70	2849.83	2884.44	2919.56	2954.88	2990.82	3027.12
juin 01/21	2520.35	2550.98	2582.04	2613.38	2645.10	2677.22	2709.74	2742.65	2775.96	2809.66	2843.86	2878.33	2913.28	2948.76	2984.43	3020.72	3057.39
déc. 01/21	2545.56	2576.50	2607.86	2639.51	2671.55	2703.99	2736.84	2770.09	2803.72	2837.75	2872.30	2907.11	2942.41	2978.24	3014.28	3050.94	3087.97

				Point de Contrôle Max.				Taux Max. Discr.									
	18	19	20	21	22	23	24	25									
juin 01/19	2973.79	3009.96	3046.48	3083.49	3120.52	3157.95	3195.86	3234.17									
déc. 01/19	3003.53	3040.07	3076.94	3114.32	3151.72	3189.53	3227.82	3266.52									
juin 01/20	3033.57	3070.47	3107.71	3145.46	3183.24	3221.43	3260.09	3299.18									
déc. 01/20	3063.90	3101.18	3138.78	3176.92	3215.07	3253.64	3292.69	3332.17									
juin 01/21	3094.54	3132.18	3170.17	3208.68	3247.23	3286.18	3325.62	3365.50									
déc. 01/21	3125.48	3163.51	3201.88	3240.77	3279.70	3319.04	3358.87	3399.15									

ANNEXE C
INGÉNIEURS, ARPENTEURS-GÉOMÈTRES ET ARCHITECTES
SALAIRE À LA QUINZAINE
(45 HEURES/SEMAINE)

Ingénieur 2

Arpenteur-géomètre 2

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
juin 01/19	2839.57	2873.99	2908.92	2944.27	2980.01	3016.18	3052.82	3089.99	3127.46	3165.43	3203.90	3242.79	3282.17	3322.06	3362.42	3403.32	3444.63
déc. 01/19	2867.96	2902.73	2938.01	2973.71	3009.81	3046.34	3083.35	3120.89	3158.73	3197.09	3235.94	3275.22	3314.99	3355.27	3396.05	3437.35	3479.08
juin 01/20	2896.63	2931.75	2967.39	3003.44	3039.91	3076.81	3114.19	3152.10	3190.32	3229.05	3268.30	3307.97	3348.14	3388.83	3430.02	3471.73	3513.87
déc. 01/20	2925.60	2961.07	2997.06	3033.47	3070.32	3107.58	3145.33	3183.62	3222.22	3261.34	3300.99	3341.05	3381.62	3422.72	3464.32	3506.45	3549.02
juin 01/21	2954.86	2990.68	3027.03	3063.81	3101.02	3138.65	3176.79	3215.46	3254.45	3293.95	3334.00	3374.45	3415.43	3456.94	3498.96	3541.52	3584.51
déc. 01/21	2984.40	3020.59	3057.29	3094.45	3132.02	3170.04	3208.56	3247.61	3287.00	3326.88	3367.34	3408.19	3449.58	3491.52	3533.96	3576.94	3620.36

								Point de				Taux					
								Contrôle				Max.					
								Max.				Discr.					
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29					
juin 01/19	3486.46	3528.77	3571.68	3615.02	3658.93	3703.41	3748.34	3793.87	3839.47	3885.52	3932.12	3979.37					
déc. 01/19	3521.33	3564.06	3607.40	3651.17	3695.51	3740.44	3785.83	3831.80	3877.87	3924.37	3971.45	4019.16					
juin 01/20	3556.55	3599.70	3643.47	3687.68	3732.47	3777.84	3823.70	3870.12	3916.65	3963.61	4011.16	4059.36					
déc. 01/20	3592.12	3635.70	3679.91	3724.56	3769.80	3815.62	3861.93	3908.83	3955.82	4003.25	4051.27	4099.95					
juin 01/21	3628.04	3672.06	3716.70	3761.80	3807.50	3853.78	3900.55	3947.92	3995.38	4043.28	4091.78	4140.96					
déc. 01/21	3664.33	3708.78	3753.87	3799.42	3845.57	3892.31	3939.55	3987.40	4035.34	4083.72	4132.70	4182.37					

ANNEXE C
INGÉNIEURS, ARPENTEURS-GÉOMÈTRES ET ARCHITECTES
SALAIRE À LA QUINZAINE
(45 HEURES/SEMAINE)

Ingénieur 3
 Architecte 2
 Arpenteur-géomètre principale

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
juin 01/19	3034.13	3070.95	3108.25	3146.02	3184.21	3222.88	3262.03	3301.65	3341.72	3382.32	3423.41	3465.01	3507.08	3549.70	3592.75	3636.42	3680.60
déc. 01/19	3064.47	3101.66	3139.34	3177.47	3216.05	3255.11	3294.66	3334.67	3375.14	3416.15	3457.65	3499.66	3542.15	3585.19	3628.68	3672.78	3717.41
juin 01/20	3095.12	3132.68	3170.73	3209.25	3248.22	3287.66	3327.60	3368.01	3408.89	3450.31	3492.22	3534.65	3577.57	3621.04	3664.96	3709.51	3754.59
déc. 01/20	3126.07	3164.02	3202.44	3241.34	3280.70	3320.53	3360.89	3401.69	3442.98	3484.81	3527.14	3570.00	3613.34	3657.25	3701.61	3746.61	3792.14
juin 01/21	3157.32	3195.66	3234.46	3273.75	3313.51	3353.74	3394.49	3435.70	3477.41	3519.66	3562.41	3605.70	3649.48	3693.82	3738.62	3784.07	3830.06
déc. 01/21	3188.89	3227.61	3266.81	3306.49	3346.65	3387.28	3428.43	3470.06	3512.18	3554.85	3598.04	3641.76	3685.98	3730.77	3776.02	3821.91	3868.36

										Point de				Taux			
										Contrôle				Max.			
										Max.				Discr.			
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
juin 01/19	3725.34	3770.50	3816.34	3862.69	3909.60	3957.08	4005.20	4053.85	4103.04	4152.90	4202.71	4253.14	4304.20	4355.81			
déc. 01/19	3762.60	3808.20	3854.50	3901.32	3948.69	3996.66	4045.25	4094.39	4144.07	4194.42	4244.75	4295.67	4347.24	4399.37			
juin 01/20	3800.22	3846.29	3893.04	3940.34	3988.18	4036.63	4085.70	4135.33	4185.51	4236.37	4287.19	4338.62	4390.71	4443.37			
déc. 01/20	3838.22	3884.75	3931.97	3979.74	4028.06	4077.00	4126.56	4176.68	4227.37	4278.74	4330.07	4382.01	4434.62	4487.80			
juin 01/21	3876.60	3923.59	3971.28	4019.54	4068.35	4117.77	4167.82	4218.46	4269.64	4321.53	4373.37	4425.83	4478.96	4532.67			
déc. 01/21	3915.37	3962.83	4011.00	4059.73	4109.03	4158.94	4209.49	4260.64	4312.33	4364.74	4417.10	4470.08	4523.75	4578.00			

**ANNEXE C
VÉTÉRINAIRE
SALAIRE À LA QUINZAINE
(45 HEURES/SEMAINE)**

mai 31/2022 15% Ajustement des ressources

Vétérinaire 3

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
juin 01/19	3452.87	3494.82	3537.26	3580.29	3623.67	3667.74	3712.20	3757.32	3803.04	3849.16	3895.91	3943.25	3991.18	4039.56	4088.64	4138.35	4188.56
déc. 01/19	3487.39	3529.76	3572.63	3616.09	3659.91	3704.42	3749.31	3794.90	3841.08	3887.65	3934.86	3982.69	4031.09	4079.95	4129.54	4179.74	4230.45
juin 01/20	3522.26	3565.06	3608.35	3652.25	3696.50	3741.47	3786.80	3832.85	3879.48	3926.53	3974.21	4022.52	4071.40	4120.76	4170.84	4221.53	4272.75
déc. 01/20	3557.48	3600.71	3644.44	3688.77	3733.47	3778.88	3824.66	3871.18	3918.28	3965.80	4013.95	4062.74	4112.12	4161.97	4212.55	4263.75	4315.48
juin 01/21	3593.06	3636.72	3680.89	3725.66	3770.81	3816.67	3862.91	3909.89	3957.46	4005.46	4054.08	4103.37	4153.25	4203.60	4254.67	4306.39	4358.63
déc. 01/21	3628.99	3673.09	3717.70	3762.92	3808.53	3854.84	3901.54	3948.99	3997.03	4045.52	4094.63	4144.39	4194.78	4245.63	4297.21	4349.46	4402.22
mai 31/22	4173.33	4224.05	4275.35	4327.36	4379.81	4433.06	4486.78	4541.34	4596.58	4652.34	4708.82	4766.05	4824.00	4882.47	4941.79	5001.88	5062.54

						Point de				Taux							
						Contrôle				Max.							
						Max.				Discr.							
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27							
juin 01/19	4239.50	4290.89	4343.10	4395.84	4449.23	4503.31	4557.33	4612.10	4667.39	4723.41							
déc. 01/19	4281.89	4333.80	4386.54	4439.79	4493.72	4548.35	4602.90	4658.21	4714.06	4770.65							
juin 01/20	4324.70	4377.14	4430.41	4484.20	4538.66	4593.84	4648.93	4704.79	4761.20	4818.35							
déc. 01/20	4367.95	4420.91	4474.71	4529.04	4584.04	4639.78	4695.42	4751.84	4808.81	4866.53							
juin 01/21	4411.64	4465.12	4519.46	4574.32	4629.89	4686.18	4742.37	4799.36	4856.90	4915.19							
déc. 01/21	4455.76	4509.77	4564.66	4620.07	4676.19	4733.04	4789.79	4847.35	4905.47	4964.34							
mai 31/22	5124.12	5186.23	5249.36	5313.08	5377.62	5443.00	5508.26	5574.45	5641.29	5708.99							

ANNEXE C
INGÉNIEURS, ARPENTEURS-GÉOMÈTRES
SALAIRE À LA QUINZAINE
(45 HEURES/SEMAINE)

Architecte 1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
juin 01/19	2724.77	2757.87	2791.44	2825.33	2859.62	2894.35	2929.52	2965.08	3001.08	3037.53	3074.51	3111.77	3149.55	3187.90	3226.48	3265.71	3305.36
déc. 01/19	2752.01	2785.46	2819.36	2853.58	2888.22	2923.30	2958.82	2994.74	3031.10	3067.91	3105.26	3142.89	3181.05	3219.78	3258.74	3298.37	3338.42
juin 01/20	2779.54	2813.31	2847.55	2882.12	2917.10	2952.53	2988.40	3024.68	3061.42	3098.58	3136.31	3174.32	3212.86	3251.98	3291.33	3331.35	3371.80
déc. 01/20	2807.33	2841.44	2876.03	2910.95	2946.28	2982.05	3018.28	3054.94	3092.03	3129.57	3167.66	3206.06	3244.99	3284.50	3324.24	3364.67	3405.51
juin 01/21	2835.40	2869.86	2904.79	2940.06	2975.74	3011.87	3048.46	3085.49	3122.95	3160.86	3199.34	3238.13	3277.44	3317.35	3357.48	3398.31	3439.56
déc. 01/21	2863.75	2898.56	2933.84	2969.45	3005.49	3041.99	3078.94	3116.35	3154.18	3192.47	3231.34	3270.50	3310.21	3350.52	3391.06	3432.30	3473.96

				Point de													
				Contrôle				Taux									
				Max.				Max.									
	18	19	20	21	22	23	24	25									
juin 01/19	3345.52	3386.21	3427.29	3468.92	3510.58	3552.69	3595.34	3638.45									
déc. 01/19	3378.97	3420.07	3461.56	3503.61	3545.69	3588.22	3631.30	3674.83									
juin 01/20	3412.76	3454.27	3496.17	3538.64	3581.14	3624.11	3667.61	3711.58									
déc. 01/20	3446.89	3488.82	3531.13	3574.03	3616.96	3660.34	3704.28	3748.69									
juin 01/21	3481.36	3523.70	3566.45	3609.77	3653.13	3696.95	3741.32	3786.18									
déc. 01/21	3516.17	3558.95	3602.11	3645.87	3689.66	3733.92	3778.73	3824.04									

LETTRE D'INFORMATION – RÉGIME DE CONGÉ AVEC TRAITEMENT DIFFÉRÉ

LETTRE D'INFORMATION

Date: Le 17 mars 1999

Monsieur Walter Belyea
Négociateur du représentant régional
L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada
1718, rue Argyle, pièce 730
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 3N6

Objet : Régime de congé avec traitement différé

Monsieur,

Par la présente, nous confirmons que le régime de congé avec traitement différé élaboré et implanté par la voie de la décision 89-0548 du Conseil de gestion s'appliquera aux membres des groupes des ingénieurs, arpenteurs-géomètres et architectes; de l'agriculture et des vétérinaires à compter de la date de signature de la nouvelle convention collective,

La présente lettre accompagne la convention collective à titre d'information,

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs,

René Fournier,
agent des relations de travail

RF/sfh

ANNEXE D - DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGÉS D'ÉTUDES

ANNEXE D

DISPOSITIONS AUX CONGÉS D'ÉTUDES

- .01 Un employé doit avoir terminé son stage avant de demander un congé d'études,
- .02 (1) Une aide financière peut être accordée à un employé en congé d'études. Cette aide financière peut comprendre la totalité ou une partie des frais suivants : le traitement de l'employé, les frais de scolarité, les frais de voyage, les repas et le logement, les manuels, les frais d'inscription et d'examen, et toutes les autres dépenses connexes justifiées,
- (2) Un employé 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 employé substitut 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 employé ne respecte pas l'engagement de service compensatoire, le billet à ordre sera crédité d'une somme qui équivaut par rapport au coût de la formation à ce que la période de service complétée équivaut 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 employé 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,
- .03 (1) Un employé en congé d'études a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie et de congés annuels, il est interdit de différer les crédits de congés annuels lorsque le congé d'études est accordé pour une période de 12 mois ou plus,
- (2) Un employé en congé d'études à long terme ou spécial ne peut obtenir une augmentation au mérite, mais il peut la recevoir à compter du premier jour du mois où il retourne au travail,
- .04 (1) Pour déterminer le montant d'aide financière que l'Employeur doit verser, 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 est en congé d'études à long terme ou spécial,

(2) Lorsqu'un employé en congé d'études reçoit une autre forme d'aide financière de la province qu'il n'est pas tenu de rembourser, les sommes allouées en vertu de la présente politique de congé d'études peuvent être réduites en conséquence,

.05 (1) Un congé d'études à court terme peut être accordé pour permettre à un employé de suivre un programme de formation professionnelle, technique ou pratique, lorsque l'employé s'absente du travail pour une période de 30 jours ouvrables ou moins,

(2) Les frais de déplacement, de repas et de logement ne peuvent pas dépasser l'indemnité maximale prescrite par la Directive sur les déplacements,

.06 (1) Un employé 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 employé a droit au remboursement des frais de scolarité, il peut également obtenir :

- a) un congé payé pour passer des examens,
- b) le remboursement des dépenses occasionnées par les examens,
- c) le remboursement des frais de déplacement conformément aux règlements sur les voyages,

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

(2) On peut accorder à un employé une aide financière pour l'aider à payer les dépenses suivantes :

- a) Les frais de scolarité, si la demande 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 manuels,
- d) Les autres dépenses autorisées et rattachées directement au cours ou à la formation proposés.

.08 (1) Un employé peut obtenir un congé spécial quand il est choisi 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 une aide financière pour l'aider à payer les dépenses suivantes :

- a) Les frais de scolarité, si la demande 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. 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 pour donner le nombre total de points applicables à la demande. On calcule l'aide financière maximale reçue par l'employé 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 aura droit à un maximum de 60 % du traitement et de toutes les autres dépenses auxquelles le ministère ou le Conseil de gestion appliqueront 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 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.

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	L'employé doit répondre aux normes minimales d'éducation de l'emploi actuel
2. Généralement rattachée aux fonctions de l'employé	L'employé et l'organisation sont bénéficiaires à parts égales	L'employé doit se tenir au courant des nouvelles connaissances et techniques
3. Très particulièrement rattachée à la plupart des fonctions de l'employé	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 %

ANNEXE E - RÉGIME DE CONGÉS PRÉRETRAITE

ANNEXE E

RÉGIME DE CONGÉS PRÉRETRAITE NOMBRE DE JOURS CRÉDITÉS AU TITRE DE L'ALLOCATION DE RETRAITE QUI PEUVENT ÊTRE UTILISÉS COMME CONGÉS PRÉRETRAITE AU LIEU DE FAIRE L'OBJET D'UN PAIEMENT AU COMPTANT AU DÉPART À LA RETRAITE - AU CHOIX DE L'EMPLOYÉ

NOMBRE DE JOURS CRÉDITÉS AU DÉPART À LA RETRAITE	NOMBRE 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

1. On peut reporter à une année subséquente les jours crédités au titre de l'allocation de retraite qui ne sont pas pris au cours de l'année où ils auraient pu être utilisés.
2. Les jours au titre de l'allocation de retraite inutilisés au départ à la retraite feront l'objet d'un paiement au comptant.
3. Afin de permettre l'établissement d'un horaire de travail systématique, il faut présenter une demande visant à utiliser les jours crédités au titre de l'allocation de retraite au surveillant de l'employé sur préavis correspondant à deux fois le nombre de jours ouvrables visés par la demande. Par exemple, si on veut utiliser 25 jours, il faut présenter la demande 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 au moment de la cessation d'emploi.

5. On peut prendre les jours crédités au titre de l'allocation de retraite au cours de l'année civile pendant laquelle s'applique la disposition concernant les jours crédités.

LIGNES DIRECTRICES RELATIVES À L'AVANCEMENT

Les lignes directrices relatives à l'avancement établies par l'employeur sont annexées à la présente à des fins d'information,

Lignes directrices relatives à l'avancement dans l'échelle salariale (à compter de la date anniversaire de l'employé) :

INGÉNIEUR I (GROUPE 1)

- jeune diplômé universitaire en génie
- après 1 an
- après 2 ans
- après 3 ans
- après 4 ans
- après 5 ans
- premier échelon
- peut avancer de quatre échelons au maximum
- peut avancer de quatre échelons au maximum; à la discrétion du sous-ministre ou d'une personne désignée, une autre augmentation de quatre échelons peut être accordée
- peut avancer de quatre échelons au maximum
- peut avancer de quatre échelons au maximum; à la discrétion du sous-ministre ou d'une personne désignée, une autre augmentation de quatre échelons peut être accordée
- peut avancer de deux échelons au maximum; à la discrétion du sous-ministre ou d'une personne désignée, une promotion à ingénieur 2 – groupe 3 peut être accordée, comportant une augmentation de quatre échelons

AGRONOME I / ÉCONOMISTE FAMILIALE I (Groupe 1)

- jeune diplômé universitaire avec majeure en agriculture/économie familiale
 - après 1 an
 - après 2 ans
 - après 3 ans
 - après 4 ans
 - après 5 ans
- premier échelon
 - peut avancer de quatre échelons au maximum
 - peut avancer de quatre échelons au maximum
 - peut avancer de quatre échelons au maximum; à la discrétion du sous-ministre ou d'une personne désignée, une autre augmentation de quatre échelons peut être accordée
 - peut avancer de quatre échelons au maximum
 - peut avancer de deux échelons; à la discrétion du sous-ministre ou d'une personne désignée, une promotion à agronome 2 – groupe 2 peut être accordée, comportant une augmentation de quatre échelons

ARPENTEUR-GÉOMÈTRE I (Groupe 1)

- posséder un diplôme d'une école d'arpentage reconnue, avoir terminé la formation et posséder de l'expérience comme arpenteur-géomètre stagiaire
 - après 1 an
 - après 2 ans
 - après 3 ans
 - après 4 ans
 - après 5 ans
- premier échelon
 - peut avancer de quatre échelons au maximum
 - peut avancer de quatre échelons au maximum; à la discrétion du sous-ministre ou d'une personne désignée, une autre augmentation de quatre échelons peut être accordée
 - peut avancer de quatre échelons au maximum
 - peut avancer de quatre échelons au maximum; à la discrétion du sous-ministre ou d'une personne désignée, une autre augmentation de quatre échelons peut être accordée
 - peut avancer de deux échelons au maximum; à la discrétion du sous-ministre ou d'une personne désignée, une promotion à arpenteur-géomètre 2 – groupe 3 peut être accordée, comportant une augmentation de quatre échelons

ARCHITECTE 1 (Group 2)

- récent diplômé ayant de l'expérience
- après 1 an
- après 2 ans
- après 3 ans
- quatrième échelon
- peut avancer de quatre échelons au maximum
- peut avancer de quatre échelons au maximum
- peut avancer de quatre échelons dans l'échelle de salaire; à la discrétion du sous-ministre ou d'une personne désignée, une promotion à architecte 2 – groupe 4 peut être accordée, comportant une augmentation de quatre échelons

ARCHITECTE NAVAL (Groupe 3)

- débutant
- dixième échelon

VÉTÉRINAIRE I (Group 2)

- récent diplômé d'une université agréée en médecine vétérinaire
- après 1 an
- après 2 ans
- dixième échelon
- peut avancer de quatre échelons au maximum
- peut avancer de quatre échelons au maximum; à la discrétion du sous-ministre ou d'une personne désignée, une promotion à vétérinaire 2 – groupe 4 peut être accordée, comportant une augmentation de quatre (4) échelons

VÉTÉRINAIRE II (Groupe 4)

- après trois ans (2 en tant que vétérinaire 1)
- peut avancer de quatre échelons maximum

ANNEXE « A » – FORMULE DE MAJORATION DU SALAIRE À LA DATE ANNIVERSAIRE COMMUNE

ANNEXE “A”

FORMULE DE MAJORATION DU SALAIRE À LA DATE ANNIVERSAIRE COMMUNE

Les lignes directrices ci-dessous, établies par l’employeur, sont annexées à titre d’information seulement, elles ne font pas partie de la convention collective.

NOTES:

- La formule de majoration est basée sur une augmentation au mérite de deux échelons (2,4 %).
- Le taux de rémunération des employés doit correspondre à un échelon du régime de rémunération (pas de rémunération entre deux échelons).
- Si l’augmentation au mérite annuelle est de 2,4 %, on présume que l’augmentation s’accumule au rythme de 0,2 % par mois.
- Comme les employés doivent recevoir un échelon précis, la formule majore le montant de 0,2 % par mois de manière à faire correspondre le taux de rémunération à un échelon.
- Dans l’exemple de formule, la date anniversaire commune est le 1er avril.

Date anniversaire précédente de l'employé	Nombre de mois depuis la dernière augmentation au mérite	Majoration graduelle de 0,2 % par mois	Augmentation d'échelon réelle au 1 ^{er} avril
Avril	12	2,4	2,4
Mai	11	2,2	2,4
Juin	10	2,0	2,4
Juillet	9	1,8	2,4
Août	8	1,6	1,2
Septembre	7	1,4	1,2
Octobre	6	1,2	1,2
Novembre	5	1,0	1,2
Décembre	4	0,8	0
Janvier	3	0,6	0
Février	2	0,4	0
Mars	1	0,2	0

PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LES EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES

PROTOCOLE D'ENTENTE

entre

**le Conseil de gestion
(l'« Employeur »)**

et

**L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA, AGRICULTURE,
VÉTÉRINAIRES, INGÉNIEURS, ARPENTEURS-GÉOMÈTRES ET ARCHITECTES
(L'INSTITUT)**

Attendu que la *Loi modifiant la Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, L.N.-B. 2010, ch. 20 (la « *Loi* »), qui a reçu la sanction royale le 16 avril 2010, a été adoptée le 17 juin 2010;

Attendu que les parties peuvent, conformément au paragraphe 10(1) de la *Loi*, conclure une entente visant les conditions d'emploi des personnes visées au paragraphe 5(1) ou (2) de la *Loi*;

Les parties concluent le présent protocole d'entente et énoncent les conditions d'emploi des personnes anciennement exclues, qui lient l'Employeur, l'Institut et les employés dans l'unité de négociation pour laquelle l'Institut a été accrédité. Les dispositions du présent protocole d'entente constituent toutes les conditions d'emploi des personnes anciennement exclues.

1) Définitions

« Convention collective » s'entend de la convention collective actuellement en vigueur entre les parties à l'égard des unités de négociation, L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, Agriculture, Vétérinaires, Ingénieurs, Arpenteurs-Géomètres et Architectes.

« Personne anciennement exclue » s'entend d'une personne qui effectue le travail des classes représentées par l'Institut, conformément aux ordonnances d'accréditation nos 009 PS 1j, 070 PS 1c 1a et 073 PS 1 c (2V), qui est employée à titre occasionnel ou temporaire :

(a) En vue de répondre à une augmentation ponctuelle de la charge de travail ou pour remplacer un employé absent; et

(b) Qui est habituellement tenue de travailler plus du tiers (1/3) de la période normale prévue pour les employés nommés à l'une des classes attribuées à l'unité de négociation; qui, immédiatement avant le 17

juin 2010, était exclue de la définition d'« employé » en vertu de l'article 1 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, L.R.N.-B. 1973, ch. P-25, du fait qu'elle était employée à titre occasionnel et qu'elle n'avait pas été ainsi employée pour une période ininterrompue de six (6) mois ou plus.

2) Statut d'emploi

Les parties conviennent qu'une personne anciennement exclue est employée à titre non permanent, temporaire ou intermittent et n'occupe pas un poste régulier ou permanent dans les services publics. L'Employeur peut donc mettre fin à l'emploi d'une personne anciennement exclue sans motif valable à tout moment.

3) Taux de traitement

(a) Le taux de traitement d'une personne anciennement exclue correspond à quatre-vingts pour cent (80 %) du taux minimum payable en vertu de la convention collective pour les classes applicables.

(b) Le taux de traitement d'une personne anciennement exclue peut correspondre à un taux supérieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du taux minimum si, de l'avis de l'Employeur, un tel taux est jugé approprié.

4) Congés annuels

En plus du taux de traitement, l'Employeur versera aux personnes anciennement exclues une indemnité compensatrice des congés annuels payés correspondant à quatre pour cent (4 %) de leur salaire, conformément au sous-alinéa 25(1)(b)(i) et à l'alinéa 26(1)(a) de la *Loi sur les normes d'emploi*.

5) Jours fériés

En plus du taux de traitement, l'Employeur versera aux personnes anciennement exclues une indemnité compensatrice des jours fériés correspondant à trois pour cent (3 %) de leur salaire, conformément aux paragraphes 18(1) et 22(2) de la *Loi sur les normes d'emploi*.

6) Ancienneté

L'ancienneté des personnes anciennement exclues correspond au service accompli à titre d'employé occasionnel ou temporaire qui fait le travail des unités de négociation dans la partie I de la fonction publique. Le service comprendra seulement les jours effectivement travaillés.

À compter de la date de signature du présent protocole d'entente, qu'une personne anciennement exclue perd son ancienneté s'il y a une interruption de plus de douze (12) mois dans l'emploi occasionnel.

Dans le cas d'une personne anciennement exclue qui est nommée par la suite à un poste dans l'unité de négociation, son ancienneté remontera à la date d'embauche à titre d'employé occasionnel ou temporaire, à la

condition que la période de service de cette personne n'ait pas été interrompue pendant plus de trente (30) jours ouvrables, conformément au paragraphe 42.03 de la convention collective.

7) Grievs

(a) Les personnes anciennement exclues ont le droit, lorsqu'elles ont obtenu le consentement écrit de l'Institut ou de ses représentants, de présenter un grief au sujet de l'interprétation, de l'application ou de l'administration d'une modalité ou d'une condition qui leur a été accordée en vertu du présent protocole d'entente.

(b) Dans le cas de tous les griefs découlant de l'alinéa 7a), la procédure prévue à l'article 12.03 (Procédure applicable aux griefs) de la convention collective doit être observée.

8) Sécurité de l'Institut

L'Employeur doit procéder à une retenue des cotisations des membres des personnes anciennement exclues conformément à l'article 7 (Sécurité de l'Institut) de la convention collective dans les trente (30) jours à partir de la date de signature du présent protocole d'entente, ou dans un délai raisonnable, selon ce que permet le système de la paie.

9) Mise en disponibilité

En cas de mise en disponibilité en raison d'une pénurie de travail ou par la suite de la suppression d'une fonction, l'Employeur libérera les personnes employées à titre occasionnel ou temporaire avant d'appliquer l'article 17 de la convention collective.

10) Durée et cessation

Le présent protocole d'entente est en vigueur à partir de la date de sa signature jusqu'à l'expiration de la convention collective actuellement en cours de négociation entre les parties.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ LE 18 AOÛT 2022.

POUR L'EMPLOYEUR:

POUR L'INSTITUT

L'Hon. Ernie Steeves

John Michael McPhee

L'Hon. Jill Green

Michael Pauley

Neil Jacobson

Duncan Fraser

Suzanne Pelletier-Wood

David Dykstra

Julie Scovil

Carl Dingee

Shubra Agarwal _____

Pierre Ouellet _____

Greg Sweetland _____

Jenn Carr _____

Joel Bragdon _____

Ahmed Dassouki _____

Jean-Yves Bernard _____

LETTRE D'INTENTION – LIGNES DIRECTRICES RELATIVES À L'AVANCEMENT

LETTRE D'INTENTION

entre

**le Conseil de gestion
(l'« Employeur »)**

et

**L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA, AGRICULTURE,
VÉTÉRINAIRES, INGÉNIEURS, ARPENTEURS-GÉOMÈTRES ET ARCHITECTES
(L'INSTITUT)**

L'Employeur s'engage à établir un processus clairement défini comptant un système uniformisé de gestion du rendement pour le gouvernement du Nouveau-Brunswick.

Les parties conviennent d'en venir à une interprétation conjointe concernant l'application des lignes directrices relatives à l'avancement dans les six (6) mois suivant la date de signature. Les parties ont l'intention de conclure l'interprétation commune avant la fin du présent cycle d'examen du rendement.

Fait à Fredericton ce 18 jour d'août 2022.

POUR L' EMPLOYEUR:

POUR L'INSTITUT:

Hon. Ernie Steeves

John Michael McPhee

Hon. Jill Green

Michael Pauley

Neil Jacobson

Duncan Fraser

Suzanne Pelletier-Wood

David Dykstra

Julie Scovil

Carl Dingee

Shubra Agarwal

Pierre Ouellet

Greg Sweetland

Jenn Carr

Joel Bragdon

Ahmed Dassouki

Jean-Yves Bernard

ENTENTE DE DÉTACHEMENT

entre

LE GOUVERNEMENT DU NOUVEAU-BRUNSWICK, représenté par le MINISTÈRE A

et

LE GOUVERNEMENT DU NOUVEAU-BRUNSWICK, représenté par le MINISTÈRE B

et

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

(Groupe : Agriculture, vétérinaires, ingénieurs, arpenteurs-géomètres et architectes)

et

(« l'employé »)

Il est convenu par la présente que _____ (« l'employé »), travaillant habituellement comme [poste (classification)] (le « poste permanent ») au ministère A à _____ (le « lieu de travail permanent ») doit être détaché au poste de [poste (classification)] (le « détachement ») au ministère B à _____ (le « lieu de travail du détachement »).

Les conditions ci-dessous s'appliqueront pendant la durée du détachement :

Date d'entrée en vigueur :

Le présent détachement commence . L'employé demeurera au poste où il est détaché jusqu'au _____ à moins que l'on mette fin au détachement conformément à la présente entente. Un détachement dans le cadre de la présente entente de détachement ne doit pas dépasser un (1) an; toutefois, les parties peuvent, d'un commun accord, prolonger l'entente durant les soixante (60) derniers jours du mandat.

Généralités :

Les conditions d'emploi durant le détachement doivent être conformes aux Politiques en matière de ressources humaines applicables au personnel de gestion et aux employés non syndiqués et à la présente entente de détachement.

Traitement :

L'employé conservera sa classification et son taux de traitement actuel, y compris toutes les augmentations négociées; toutefois, durant le détachement, il sera rémunéré au taux de toutes les deux semaines, à l'échelon de l'échelle salariale. Le traitement de l'employé ne pourra pas être inférieur au taux minimal de contrôle ni supérieur au taux maximal de contrôle de l'échelle salariale de la classification du poste qu'il occupera pendant son détachement.

Rendement : L'évaluation du rendement de l'employé sera réalisée au lieu de travail du détachement à sa date d'anniversaire, puis envoyée, accompagnée de recommandations, au lieu de travail permanent pour qu'on l'y parachève. Toute augmentation au mérite accordée à l'employé s'appliquera à son taux de traitement lors de son retour à son lieu de travail permanent à compter de la date du retour.

Cotisations syndicales : L'employé cessera de payer des cotisations syndicales pendant la durée du détachement et, par conséquent, ne sera pas couvert par la convention collective qui s'applique au poste permanent.

Frais de déplacement : Le lieu de travail du détachement assumera les frais de déplacement liés au travail à l'employé conformément à la directive AD 2801 (« Directive sur les déplacements »).

Ancienneté : L'employé n'accumulera pas d'ancienneté dans l'unité de négociation de son poste permanent durant le détachement, mais conservera toute l'ancienneté accumulée à son retour au poste permanent au terme du détachement.

Retour au poste : À la fin du détachement, l'employé retournera à son poste permanent au lieu de travail permanent. Si le poste n'est plus disponible, l'employé sera assujéti aux clauses sur la mise en disponibilité et le rappel au travail de la convention collective qui s'applique à son poste permanent.

Fin du détachement : L'une ou l'autre des parties peut mettre fin au détachement avant la date de fin prévue à condition qu'un avis écrit soit fourni aux parties touchées quatorze (14) jours civils à l'avance.

Il est également entendu que les parties collaboreront pour régler tous les différends qui pourraient survenir par suite du détachement susmentionné.

Fait à _____, au Nouveau-Brunswick, ce _____ jour de _____ 2022.

Ministère A

Ministère B

L'employé